

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN NGỌC ANH**

**TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG  
ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI  
TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI - 2015**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN NGỌC ANH**

**TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG  
ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI  
TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 60340404

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. Nguyễn Thị Minh Hòa**

**HÀ NỘI - 2015**

## **LỜI CẢM ƠN**

Trong quá trình thực hiện đề tài: “Tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của nhiều cá nhân và tập thể. Tôi xin được bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu nhà trường, khoa Sau đại học Quản lý lao động và đặc biệt là TS Nguyễn Thị Minh Hòa - Trường Đại học Lao động Xã hội đã nhiệt tình hướng dẫn chỉ bảo tôi trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài của mình.

Trong quá trình thực hiện đề tài tôi còn nhận được sự giúp đỡ và cộng tác của các cá nhân và tập thể: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội; UBND huyện Như Xuân và một số người dân trên địa bàn Huyện Như Xuân đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình điều tra thu thập số liệu, cũng như thực hiện phỏng vấn để nghiên cứu đề tài, tôi xin cảm ơn.

Tôi xin cảm ơn sự động viên, giúp đỡ của bạn bè và gia đình đã giúp đỡ tôi thực hiện đề tài này.

Tôi xin chân thành cảm ơn mọi sự giúp đỡ quý báu đó!

Ngày 14 tháng 11 năm 2015

Tác giả

Nguyễn Ngọc Anh

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi cam đoan các số liệu được trình bày trong luận văn này là dựa trên các kết quả thu được trong quá trình nghiên cứu của riêng tôi, không sao chép từ bất kỳ kết quả nghiên cứu nào của các tác giả khác. Luận văn này là trung thực và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Nội dung của luận án có tham khảo và sử dụng một số thông tin, tài liệu đã được liệt kê trong danh mục các tài liệu tham khảo.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

**TÁC GIẢ**

**NGUYỄN NGỌC ANH**

## MỤC LỤC

|                                                                                                                        | <i>Trang</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....</b>                                                                                       | <b>V</b>     |
| <b>DANH MỤC BẢNG BIỂU .....</b>                                                                                        | <b>VI</b>    |
| <b>DANH MỤC HÌNH VẼ .....</b>                                                                                          | <b>VII</b>   |
| <b>LỜI MỞ ĐẦU .....</b>                                                                                                | <b>1</b>     |
| 1. Lý do chọn đề tài.....                                                                                              | 1            |
| 2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....                                                                      | 2            |
| 3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....                                                                                | 4            |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....                                                                               | 5            |
| 5. Phương pháp nghiên cứu.....                                                                                         | 5            |
| 6. Những đóng góp mới của luận văn.....                                                                                | 6            |
| 7. Kết cấu của luận văn.....                                                                                           | 6            |
| <b>CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUA ĐƯA<br/>NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI. 7</b> |              |
| <b>1.1. Một số khái niệm cơ bản.....</b>                                                                               | <b>7</b>     |
| 1.1.1. Nguồn lao động và nguồn nhân lực .....                                                                          | 7            |
| 1.1.2. Việc làm .....                                                                                                  | 8            |
| 1.1.3. Thất nghiệp.....                                                                                                | 10           |
| 1.1.4. Tạo việc làm .....                                                                                              | 11           |
| 1.1.5. Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và một số khái<br>niệm khác .....                       | 13           |
| 1.1.6. Tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở<br>nước ngoài.....                          | 15           |
| <b>1.2. Vai trò và đặc điểm của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có<br/>thời hạn ở nước ngoài .....</b>        | <b>15</b>    |
| 1.2.1. Vai trò của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước<br>ngoài.....                           | 15           |

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.2.2. Đặc điểm của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                                                    | 19        |
| <b>1.3. Các hình thức tổ chức đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....</b>                                                | <b>22</b> |
| 1.3.1. Thông qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, tổ chức sự nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài..... | 22        |
| 1.3.2. Thông qua doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài.....                                           | 23        |
| 1.3.3. Thông qua doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức thực tập, nâng cao tay nghề.....                     | 24        |
| 1.3.4. Người lao động tự đi theo hình thức hợp đồng cá nhân.....                                                                              | 24        |
| <b>1.4. Nội dung tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....</b>                                      | <b>25</b> |
| 1.4.1. Tạo nguồn vốn để NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài .....                                                                        | 25        |
| 1.4.2. Bảo đảm về số lượng và chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài .....                                            | 26        |
| 1.4.3. Tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.....                                                                                     | 30        |
| 1.4.4. Tạo việc làm cho lao động trở về nước sau khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                                                | 32        |
| <b>1.5. Một số nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....</b>                  | <b>33</b> |
| 1.5.1. Đặc điểm của địa phương.....                                                                                                           | 33        |
| 1.5.2. Đặc điểm nguồn lao động.....                                                                                                           | 33        |
| 1.5.3. Đặc điểm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                               | 34        |
| 1.5.4. Chính sách, quan điểm của Nhà nước về công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                            | 35        |
| 1.5.5. Công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn về hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tới người dân.....        | 36        |

|                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.5.6. Nhân tố thuộc về phía thị trường tiếp nhận lao động.....                                                                                     | 36        |
| <b>1.6. Kinh nghiệm tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của một số huyện .....</b>                       | <b>38</b> |
| 1.6.1. Kinh nghiệm của một số huyện .....                                                                                                           | 38        |
| 1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Như Xuân .....                                                                                          | 40        |
| <b>CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>2.1. Tổng quan về thực trạng tạo việc làm của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2010 – 2014 .....</b>                                     | <b>41</b> |
| <b>2.2. Thực trạng tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014.....</b> | <b>46</b> |
| 2.2.1. Nội dung tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân .....                             | 46        |
| 2.2.2. Kết quả tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của Huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014.....         | 63        |
| <b>2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa ....</b>     | <b>74</b> |
| 2.3.1. Đặc điểm của địa phương.....                                                                                                                 | 74        |
| 2.3.2. Đặc điểm của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                                                                        | 77        |
| 2.3.3. Đặc điểm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.....                                     | 79        |
| 2.3.4. Chính sách, quan điểm của huyện Như Xuân về công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài .....                           | 79        |
| 2.3.5. Nhân tố thuộc về phía thị trường tiếp nhận lao động.....                                                                                     | 80        |
| <b>2.4. Đánh giá chung .....</b>                                                                                                                    | <b>80</b> |
| 2.4.1. Những mặt đạt được .....                                                                                                                     | 80        |
| 2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....                                                                                                            | 82        |

|                                                                                                                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CHƯƠNG 3 PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TẠO VIỆC LÀM QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA .....</b>                 | <b>90</b>  |
| <b>3.1. Phương hướng phát triển của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020 .....</b>                                                                                   | <b>90</b>  |
| 3.1.1. Phương hướng phát triển kinh tế - xã hội.....                                                                                                                        | 90         |
| 3.1.2. Phương hướng tạo việc làm thông qua hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2015 - 2020 ..... | 91         |
| <b>3.2. Một số giải pháp chủ yếu tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại Như Xuân, Thanh Hóa .....</b>                           | <b>94</b>  |
| 3.2.1. Giải pháp về hỗ trợ vay vốn .....                                                                                                                                    | 94         |
| 3.2.2. Giải pháp về công tác thông tin, tuyên truyền .....                                                                                                                  | 96         |
| 3.2.3. Giải pháp về phát triển thị trường tiếp nhận lao động.....                                                                                                           | 98         |
| 3.2.4. Giải pháp về hỗ trợ hoàn thiện thủ tục đi làm việc ở nước ngoài .....                                                                                                | 99         |
| 3.2.5. Giải pháp về công tác tạo nguồn lao động .....                                                                                                                       | 100        |
| 3.2.6. Giải pháp phát triển hệ thống doanh nghiệp hoạt động dịch vụ .....                                                                                                   | 104        |
| 3.2.7. Giải pháp về quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài.....                                                                                                       | 104        |
| 3.2.8. Giải pháp về hỗ trợ việc làm cho NLĐ trở về nước.....                                                                                                                | 106        |
| 3.2.9. Một số giải pháp khác .....                                                                                                                                          | 108        |
| <b>KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ .....</b>                                                                                                                                          | <b>111</b> |
| <b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>                                                                                                                                     | <b>116</b> |
| <b>PHỤ LỤC.....</b>                                                                                                                                                         | <b>118</b> |



**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

| <b>TỪ VIẾT TẮT</b> | <b>NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ</b>                                             |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|
| DOLAB              | Cục Quản lý lao động ngoài nước<br>(Department of Overseas Labour) |
| LĐ - TBXH          | Lao động – Thương binh và Xã hội                                   |
| NHCSXH             | Ngân hàng Chính sách xã hội                                        |
| NLĐ                | Người lao động                                                     |
| NSDLĐ              | Người sử dụng lao động                                             |
| QĐ71               | Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg                                       |
| UBND               | Ủy ban nhân dân                                                    |

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

### Trang

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bảng 2.1: Kết quả tạo việc làm thông qua phát triển kinh tế - xã hội huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014.....         | 43 |
| Bảng 2.2: Tình hình sử dụng quỹ quốc gia GQVL huyện Như Xuân.....                                                      | 44 |
| Bảng 2.3: Đánh giá về trình độ sau khi được đào tạo của người lao động huyện Như Xuân .....                            | 56 |
| Bảng 2.4: Lao động Như Xuân cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài .....                                                     | 61 |
| Bảng 2.5: Lao động đi làm việc ở nước ngoài theo nhóm ngành nghề của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014 .....        | 67 |
| Bảng 2.6: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân phân theo thị trường, giai đoạn 2010 – 2014..... | 68 |
| Bảng 2.7: Thu nhập theo ngành nghề trong tháng của lao động huyện Như Xuân làm việc ở các nước năm 2014.....           | 72 |
| Bảng 2.8: Thu nhập theo thị trường trong tháng của người lao động .....                                                | 72 |
| Bảng 2.9: Tình hình dân số lao động huyện Như Xuân .....                                                               | 76 |
| Bảng 2.10: Cơ cấu lao động có việc làm theo ngành kinh tế.....                                                         | 76 |
| Bảng 2.11: Chất lượng lao động huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014 ....                                               | 77 |
| Bảng 3.1: Mục tiêu giải quyết lao động việc làm của huyện Như Xuân.....                                                | 92 |

**DANH MỤC HÌNH VẼ**

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Hình 2.1: Cơ cấu lao động được tạo việc làm thông qua các .....                                                       | 42 |
| Hình 2.2: Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài huyện Như Xuân.....                                                   | 63 |
| Hình 2.3: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài phân theo giới tính của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014 ..... | 64 |
| Hình 2.4: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài phân theo độ tuổi của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014 .....   | 66 |
| Hình 2.5: Thu nhập trung bình của lao động đi làm việc ở nước ngoài.....                                              | 73 |
| Hình 2.6: Cơ cấu GDP theo các ngành kinh tế huyện Như Xuân.....                                                       | 75 |

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Việc làm có vị trí hết sức quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển bền vững của mỗi người, mỗi gia đình, và cũng là một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu trong các quyết sách phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Do đó, tạo việc làm trong giai đoạn công nghiệp hóa – hiện đại hóa (CNH – HĐH) đất nước hiện nay là một vấn đề quan trọng hàng đầu của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức và mọi thành phần trong xã hội nhằm đưa đất nước theo kịp sự phát triển chung của khu vực và thế giới.

Nước ta đã có nhiều chương trình hỗ trợ cho người lao động (NLĐ) mang lại chuyển biến tích cực, giúp họ tìm được việc làm. Tuy nhiên không phải địa phương nào cũng đạt được kết quả tốt. Mỗi địa phương khác nhau lại có đặc điểm kinh tế xã hội khác nhau ảnh hưởng đến tạo việc làm cho NLĐ.

Với tỉnh Thanh Hoá nói chung và huyện Như Xuân nói riêng thì vấn đề quan tâm hàng đầu và luôn nỗ lực giải quyết là xoá đói giảm nghèo và tạo việc làm cho NLĐ. Đặc biệt, huyện Như Xuân là một trong bảy huyện nghèo của tỉnh Thanh Hóa nên càng tập trung vào tạo việc làm cho NLĐ. Huyện đã triển khai nhiều biện pháp tạo việc làm như: qua các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, qua các dự án giải quyết việc làm...Trong đó, Huyện tập trung nhấn mạnh đến đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Thuật ngữ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được biết đến phổ biến với tên gọi xuất khẩu lao động. Hoạt động này đã và đang là một trong những yếu tố góp phần quan trọng tạo việc làm nhanh chóng, thiết thực cho NLĐ. Tuy nhiên, bên cạnh những tích cực thì vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần khắc phục như: chất lượng lao động chưa cao; quản lý Nhà nước chưa hiệu quả; thông tin tuyên truyền còn nhiều hạn chế...

Xuất phát từ tình hình thực tế, tôi đã nhận thức được vấn đề trên đang ảnh hưởng sâu sắc tới quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Như Xuân. Do đó tôi nhận thấy cần phải có đánh giá trung thực, đầy đủ và khoa học về vấn đề này; từ đó đưa ra các giải pháp cụ thể. Vì vậy tôi đã chọn nghiên cứu đề tài: ***“Tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hoá”***.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, luôn là một vấn đề quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội nước ta. Nó có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với NLD nên đã được nhiều tác giả trong và ngoài nước tiến hành nghiên cứu từ lý luận đến thực tiễn, như:

PGS.TS. Trần Thị Thu (2006), *“Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay”*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội. Cuốn sách này tập trung nghiên cứu đối tượng đi lao động trực tiếp ra nước ngoài dưới sự quản lý của doanh nghiệp xuất khẩu lao động; tập trung ở hai thị trường chính là Đài Loan và Malaysia; và tác giả cũng đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động đến 2010.

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ do PGS.TS. Bùi Thị Lý chủ nhiệm (2007) *“Một số giải pháp phát triển hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ ở Việt Nam”*. Tác giả đã phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ ở Việt Nam trong thời gian qua và đồng thời đưa ra một số giải pháp phát triển xuất khẩu lao động tại chỗ ở Việt Nam trong thời gian tới.

Luận án tiến sỹ của Nguyễn Tiến Dũng (2010) *“Phát triển xuất khẩu lao động Việt nam trong hội nhập Kinh tế quốc tế”*. Luận án đã đi sâu phân tích những tác động của xuất khẩu lao động đến phát triển kinh tế - xã hội của nước ta cũng như đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời kì hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận án tiến sỹ của Lê Hồng Huyền (2011) “*Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài*”. Luận án đã tiến hành xác định cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế trong quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động. Đánh giá thực trạng về chức năng quản lý Nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài. Đề xuất giải pháp xuất khẩu lao động trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận án tiến sỹ của Bùi Sỹ Tuấn (2011) “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*”. Luận án đã trình bày cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động; phân tích tình trạng chung về chất lượng lao động Việt Nam, đặc điểm và nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam của một số thị trường quốc tế; Từ đó, đưa ra một số nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động.

Một số bài nghiên cứu đăng trên các tạp chí, có thể kể đến như:

PGS.TS Phan Huy Đường (2009) “*Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động*” - Tạp chí Lao động và Xã hội, số 357, trang 15 – 16. Bài viết chỉ ra những tồn tại, yếu kém của công tác quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động. Đồng thời, đưa ra 6 nhóm giải pháp như tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật; mở rộng quan hệ với các nước có nhu cầu; nâng cao chất lượng lao động; tăng cường tìm kiếm thị trường mới; tăng cường vai trò của Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam.

TS. Đoàn Thị Yến, PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Hiền (2014) “*Giải pháp quản lý hoạt động Xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà nội*” - Tạp chí Khoa học và Phát triển 2014, tập 12, số 1, trang 116 – 123. Bài viết đã chỉ ra rằng quản lý xuất khẩu lao động của doanh nghiệp còn nhiều bất cập như: chưa coi trọng công tác lập kế hoạch, tuyển chọn ở ạt dẫn đến hiệu quả tuyển chọn không cao,...Đồng thời, cũng đã đề xuất một số

giải pháp là làm tốt công tác lập kế hoạch, tăng cường phát triển thị trường, tuyển chọn lao động xuất khẩu phù hợp, nâng cao chất lượng đào tạo giáo dục định hướng, tăng cường quản lý lao động ở nước ngoài, tăng cường kiểm tra giám sát – đánh giá điều chỉnh, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý.

Riêng với huyện Như Xuân đến nay, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể nào về vấn đề tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Do vậy, trong khuôn khổ bài luận văn này, tôi hy vọng có thể có được cái nhìn tổng thể về tình hình tạo việc làm cho lao động đi làm việc ở nước ngoài của huyện, đặc biệt là khi thực hiện theo chương trình hỗ trợ của Quyết định 71/2009/QĐ-TTg (QĐ71) mà Chính phủ đã ban hành ngày 29/4/2009; từ đó có một số giải pháp giúp huyện giải quyết vấn đề lao động trên địa bàn.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận, luận văn tập trung nghiên cứu về thực trạng tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa. Và đề xuất một số giải pháp giải quyết vấn đề tạo việc làm cho NLD thông qua đưa họ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trên địa bàn Như Xuân trong thời gian tới, đáp ứng yêu cầu tình hình thực tế huyện đã đề ra.

#### **Nhiệm vụ nghiên cứu**

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;

Phân tích thực trạng tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014;

Đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm giải quyết có hiệu quả vấn đề tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trên địa bàn huyện Như Xuân đến năm 2020.

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

##### **Đối tượng nghiên cứu**

Tạo việc làm cho người lao động thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

##### **Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi không gian: Đề tài nghiên cứu được thực hiện tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.

Phạm vi thời gian: Đề tài nghiên cứu thực trạng trong giai đoạn từ 2010 đến 2014 và đề xuất giải pháp thực hiện đến năm 2020.

#### **5. Phương pháp nghiên cứu**

##### **Phương pháp luận**

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả vận dụng phương pháp luận chung là phương pháp duy vật biện chứng bằng cách xem xét mối quan hệ giữa tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với các yếu tố liên quan và phương pháp duy vật lịch sử bằng việc kế thừa có chọn lọc các khái niệm, thuật ngữ gắn với đề tài nhằm xây dựng cơ sở lý luận cho luận văn.

##### **Phương pháp nghiên cứu cụ thể**

Tác giả còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác như: tổng hợp số liệu thống kê của phòng Lao động, Thương binh – xã hội Như Xuân; so sánh các con số qua từng năm để đánh giá sự thay đổi của vấn đề nghiên cứu; phân tích những mặt đạt được, hạn chế trong quá trình địa phương thực hiện công tác tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; đồng thời, tác giả cũng xử lý số liệu, tài liệu sơ cấp, thứ cấp để nghiên cứu vấn đề.

Ngoài ra tác giả còn thực hiện phỏng vấn sâu đối với cán bộ phụ trách công tác tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của huyện và NLD đã tham gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm đánh giá hiệu quả công tác tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.



## **6. Những đóng góp mới của luận văn**

Luận văn đã cung cấp cụ thể thêm về một số vấn đề lý luận và thực tiễn về tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, dựa trên cơ sở tổng quan có chọn lọc quan điểm cơ bản của tổ chức quốc tế và Việt Nam.

Trong quá trình nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu tác giả áp dụng cũng có điểm đổi mới. Đó là thực hiện phỏng vấn sâu đối với một số đối tượng có liên quan; đồng thời dựa trên nguồn số liệu cập nhật và có chọn lọc, tác giả trình bày tổng quan thực trạng tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tại huyện Như Xuân trong giai đoạn 2010 - 2014 với những đặc trưng cơ bản là: Chất lượng lao động thấp, vấn đề tuyên truyền còn hạn chế, chưa hiệu quả...cũng như chỉ rõ nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế trên.

Sau khi đánh giá vấn đề và dựa trên một số định hướng, quan điểm cơ bản của huyện, luận văn đã đề xuất các giải pháp chủ yếu để hoàn thiện công tác tạo việc làm cho NLD trên địa bàn huyện Như Xuân thông qua đưa họ đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2015 - 2020. Các giải pháp này có giá trị thực tiễn cao, có thể dùng làm cơ sở để hoạch định và triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách tạo việc làm.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài lời mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, luận văn có 3 chương:

*Chương 1: Cơ sở lý luận về tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.*

*Chương 2: Thực trạng tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa*

*Chương 3: Phương hướng và giải pháp tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.*

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUADƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

### 1.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 1.1.1. Nguồn lao động và nguồn nhân lực

\* **Người lao động:** Điều 3 của Luật lao động 2012 Việt Nam quy định: “*Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động*”.

\* **Nguồn lao động:** “*Nguồn lao động bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động không kể đến trạng thái có tham gia lao động hay không*”[5, tr.47]. Nguồn lao động gồm lực lượng lao động và những người có khả năng lao động nhưng chưa có nhu cầu làm việc (người thất nghiệp; học sinh, sinh viên trong tuổi lao động đang học tập; người làm nội trợ gia đình; bộ đội;...). Luật lao động Việt Nam quy định, giới hạn độ tuổi lao động với nam từ đủ 15 tuổi đến 60 tuổi, nữ từ đủ 15 tuổi đến 55 tuổi.

\* **Nguồn nhân lực:** Theo PGS.TS Nguyễn Tiệp thì “*Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bố vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào, bao gồm những người trong và trên độ tuổi lao động*.”[9, tr.7]. Nguồn nhân lực biểu hiện theo số lượng và chất lượng. Về số lượng là tổng số người trong độ tuổi lao động và thời gian làm việc có thể huy động của họ. Về chất lượng là bao gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe và phẩm chất của NLĐ.

Như vậy, mối quan hệ giữa nguồn lao động và nguồn nhân lực đó là ngoài nguồn lao động, nguồn nhân lực còn gồm những người trên độ tuổi lao động có khả năng lao động.

\* **Lực lượng lao động:** Theo ILO thì đó là một bộ phận của nguồn lao động gồm tất cả những người trong độ tuổi lao động có tham gia lao động (đang có việc làm) trong các ngành của nền kinh tế quốc dân và những người không có việc làm nhưng đang tích cực tìm kiếm việc làm, tham gia vào quá trình lao động. Tại Việt Nam thì lực lượng lao động bao gồm cả người ở trên độ tuổi lao động thực tế đang làm việc trong các ngành kinh tế.

### **1.1.2. Việc làm**

Việc làm trước hết là biểu hiện của hoạt động lao động sản xuất của mỗi người lao động. Nếu lao động là hoạt động của xã hội nói chung, phản ánh bản chất của con người nói chung thì việc làm là hoạt động lao động cụ thể của mỗi NLĐ tham gia vào quá trình lao động xã hội chung đó.

#### **\* Việc làm**

**Theo tổ chức Lao động quốc tế (ILO):** “*Việc làm là những hoạt động lao động được trả công bằng tiền và bằng hiện vật*”.

**Điều 9, Luật lao động 2012 Việt Nam** ghi rõ: “*Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm*”. Như vậy, hoạt động được coi là việc làm nếu nó đáp ứng được: Đó là một hoặc các hoạt động của con người, không bị pháp luật ngăn cấm và phải đem lại lợi ích cho NLĐ (mang lại thu nhập một cách trực tiếp (đối với cá nhân NLĐ) hoặc gián tiếp (tạo ra thu nhập cho gia đình hoặc cho xã hội)).

Việc làm là hoạt động được thể hiện ở một trong ba hình thức sau:

*Thứ nhất*, công việc để NLĐ nhận tiền công hoặc tiền lương bằng tiền mặt hay hiện vật từ NSDLĐ.

*Thứ hai*, công việc để NLĐ thu lợi nhuận cho mình mà bản thân họ có quyền sử dụng hoặc sở hữu tư liệu sản xuất để tiến hành công việc đó.

*Thứ ba*, công việc làm cho hộ gia đình mình nhưng NLĐ không được trả thù lao cho công việc đó, bao gồm: sản xuất nhà nước trên ruộng đất do

một thành viên trong hộ sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp do chủ hộ hoặc thành viên trong hộ làm chủ.

Ở đây, nội dung của việc làm được mở rộng và cho thấy khả năng to lớn để giải quyết việc làm cho nhiều người. NLD được tự do hành nghề; tự do liên kết sản xuất kinh doanh; tự do thuê mướn lao động theo quy định của pháp luật nếu có nhu cầu.

**\* Phân loại việc làm**

**- Theo trạng thái biểu hiện, việc làm chia ra:**

*Việc làm đầy đủ:* Việc làm đầy đủ là việc làm cho phép NLD có điều kiện sử dụng hết thời gian lao động theo quy định. Theo hướng dẫn điều tra của Bộ LĐTB-XH thì người đủ việc làm là những người có số giờ làm việc trong tuần lễ tính đến thời điểm điều tra lớn hơn hoặc bằng 40 giờ, hoặc những người có số giờ nhỏ hơn hoặc bằng 40 giờ nhưng không có nhu cầu làm thêm hoặc những người có số giờ làm việc nhỏ hơn 40 giờ nhưng lớn hơn hoặc bằng giờ quy định đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại theo quy định [2, tr.17]. Số giờ làm việc có thể thay đổi theo năm hoặc thời kỳ.

*Thiếu việc làm:* Thiếu việc làm là tình trạng việc làm không tạo điều kiện cho NLD sử dụng hết thời gian quy định và mang lại thu nhập thấp hơn mức tiền lương tối thiểu. Người thiếu việc làm gồm những người có việc làm mà trong tuần tham chiếu làm việc dưới 35 giờ đối với tất cả các công việc đã làm và hưởng thu nhập rất thấp từ việc làm đó khiến họ có mong muốn làm việc thêm giờ (muốn làm thêm việc để tăng giờ; muốn thay công việc đang làm bằng công việc khác để thêm giờ; muốn tăng giờ của một trong các công việc đang làm), và sẵn sàng làm việc thêm giờ [1, tr.67]. Họ thường là lao động nông thôn, lao động ở khu vực sản xuất, kinh doanh gặp khó khăn, lao động ở khu vực nhà nước dôi dư. Như vậy, thiếu việc làm là trạng thái trung gian giữa việc làm đầy đủ và thất nghiệp, còn gọi là bán thất nghiệp.

\* **Người có việc làm:** Tại Hội nghị quốc tế lần thứ 13 năm 1983, ILO đưa ra quan niệm: “*Người có việc làm là những người làm một việc gì đó, có được trả tiền công, lợi nhuận hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình, không nhận được tiền công hay hiện vật*”. Tại Việt Nam, đó là người từ đủ 15 tuổi trở lên trong nhóm dân số hoạt động kinh tế mà trong tuần lễ trước đó tính đến thời điểm điều tra: Đang làm công việc để nhận tiền lương, tiền công hoặc lợi nhuận bằng tiền, hiện vật; Đang làm công việc không được hưởng tiền lương, tiền công hay lợi nhuận trong các công việc sản xuất kinh doanh của hộ gia đình mình; Đã có công việc trước đó song trong tuần lễ trước điều tra tạm thời không làm việc và sẽ tiếp tục làm việc ngay sau thời gian tạm nghỉ. [1, tr.59]

### **1.1.3. Thất nghiệp**

\* **Khái niệm thất nghiệp**

**Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO):** “*Thất nghiệp là tình trạng tồn tại khi một số người trong độ tuổi lao động muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức tiền công thịnh hành.*”[5, tr.400].

Thất nghiệp là một khái niệm vừa mang tính kinh tế vừa mang tính xã hội. Nói đến thất nghiệp là nói đến sự khó khăn cho việc hoạch định chính sách của các quốc gia. Vì vậy cần phải tính toán sao cho mức tỷ lệ thất nghiệp hợp lý với trình độ phát triển kinh tế xã hội của quốc gia.

\* **Người thất nghiệp:** Theo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) quy định Người thất nghiệp là người từ đủ 15 tuổi trở lên mà trong tuần lễ trước điều tra không có việc làm nhưng có nhu cầu tìm việc, tính đến thời điểm điều tra có đi tìm việc trong 4 tuần lễ hoặc không đi tìm việc trong 4 tuần lễ qua vì không biết tìm ở đâu hoặc tìm mãi không được, chờ việc,...; Hoặc trong tuần lễ trước điều tra có tổng giờ làm việc dưới 8h/ngày, muốn làm thêm nhưng không tìm được việc [5, tr.401].

#### 1.1.4. *Tạo việc làm*

##### \* *Tạo việc làm cho người lao động*

Theo PGS.TS **Trần Xuân Cầu** thì Việc làm là phạm trù chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất. Do vậy, *tạo việc làm là quá trình tạo các điều kiện kinh tế xã hội cần thiết để NLD có thể kết hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất, nhằm tiến hành quá trình lao động, tạo ra hàng hoá và dịch vụ theo yêu cầu thị trường*[5, tr.377].

Về cơ bản, tạo việc làm bao hàm các hoạt động: tạo ra số lượng và chất lượng tư liệu sản xuất (biểu hiện rõ nhất là vốn); tạo ra số lượng và chất lượng sức lao động (số lượng phải phù hợp, chất lượng phải nâng cao để đáp ứng nhu cầu thị trường); hình thành môi trường để kết hợp sức lao động và tư liệu sản xuất (gồm hệ thống các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, chính sách thu hút lao động,...); thực hiện các biện pháp để duy trì việc làm ổn định và có hiệu quả cao (biện pháp về quản lý điều hành, về khai thác các nguồn lực, về NLD và NSDLĐ,...). Từ các hoạt động trên sẽ tạo ra những chỗ làm việc mới giúp NLD chưa có việc làm có được việc làm; tạo thêm việc làm cho những NLD đang thiếu việc làm và cũng như là giúp NLD tự tạo việc làm. Nói chung, tạo việc làm là một quá trình, còn việc làm là kết quả của quá trình ấy.

##### \* *Cơ chế tạo việc làm* là cơ chế ba bên gồm có:

NSDLĐ là người chủ yếu tạo ra chỗ làm việc cho NLD, bao gồm các doanh nghiệp trong nước thuộc các thành phần kinh tế, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các tổ chức kinh tế xã hội. Họ phải có vốn để mua nhà xưởng, máy móc thiết bị, nguyên vật liệu, sức lao động, công nghệ, kinh nghiệm và thông tin về thị trường đầu vào, đầu ra để sản xuất sản phẩm hoặc dịch vụ. Ngoài ra họ cũng cần có kinh nghiệm, hiểu biết về các chính sách của nhà nước nhằm vận dụng linh hoạt, không chỉ tạo ra mà còn duy trì và phát triển chỗ làm việc.

NLĐ cần có sức khỏe, trình độ, kinh nghiệm phù hợp với công việc của mình. Để có việc làm được trả công theo ý muốn thì họ luôn phải học hỏi, trau dồi kiến thức để theo kịp sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật. Họ phải phát triển sức lao động, phải tự mình hoặc dựa vào các nguồn tài trợ từ gia đình, từ các tổ chức xã hội...để tham gia đào tạo, nắm vững một nghề nghiệp nhất định. Ngoài ra NLĐ phải luôn tự tìm việc làm đem lại thu nhập cho gia đình.

Bên cạnh đó, trong quan hệ lao động còn phải kể đến vai trò của Nhà nước. Nhà nước kết hợp sức lao động và tư liệu sản xuất bằng cách ban hành luật, cơ chế chính sách liên quan trực tiếp đến NLĐ và NSDLĐ nhằm khuyến khích, động viên và đem lại lợi ích giữa các bên. Nhà nước tạo ra môi trường thuận lợi cho các bên phát huy tối đa năng lực của mình; đồng thời cũng đưa ra các chiến lược đào tạo, phát triển, phân bổ nguồn nhân lực một cách hợp lý.

\* ***Phân loại tạo việc làm:*** Tạo việc làm được phân loại thành :

- **Tạo việc làm ổn định:** Công việc được tạo ra cho NLĐ mà tại chỗ làm việc đó và thông qua công việc đó họ có thu nhập lớn hơn mức thu nhập tối thiểu hiện hành và ổn định theo thời gian từ 3 năm trở lên. Việc làm ổn định tạo cho NLĐ một tâm lý yên tâm trong công việc để lao động hiệu quả.

- **Tạo việc làm không ổn định:** Được hiểu theo hai nghĩa. Đó là:

Công việc ổn định nhưng NLĐ phải liên tục thay đổi theo không gian, theo vị trí làm việc nhưng vẫn thực hiện cùng một công việc.

Công việc làm không ổn định làm cho NLĐ phải thay đổi công việc của mình liên tục trong thời gian ngắn.

Nhìn chung, mục đích của tạo việc làm là nhằm khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, các tiềm năng kinh tế; tránh lãng phí nguồn lực xã hội. Tạo việc làm là vấn đề phức tạp nhưng cũng rất cần thiết mà mỗi quốc gia, mỗi địa phương phải quan tâm.

### **1.1.5. Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và một số khái niệm khác**

\* **Hợp tác quốc tế về lao động:** Hoạt động này được hiểu là sự liên kết, giúp đỡ lẫn nhau giữa các quốc gia trong việc giải quyết việc làm. Nó vừa mang tính chất kinh tế vừa có ý nghĩa chính trị và chỉ sử dụng trong quan hệ giữa Việt Nam với các nước xã hội chủ nghĩa. Nhìn chung, thuật ngữ này còn mang nghĩa hẹp và chỉ trong phạm vi các nước xã hội chủ nghĩa anh em.

\* **Xuất khẩu lao động:** trong một số văn bản pháp luật đã sử dụng thuật ngữ thay thế cho “hợp tác quốc tế về lao động” là “xuất khẩu lao động”. Xuất khẩu lao động chỉ hoạt động chuyển dịch lao động từ quốc gia này sang quốc gia khác. Tuy nhiên, thuật ngữ này dễ khiến nảy sinh quan điểm sai lầm rằng sức lao NLD cũng có thể trở thành hàng hoá xuất khẩu được.

\* **Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.**

Theo điều 1, Quy chế ban hành kèm theo Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991: Đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một hướng giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho NLD và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước; góp phần tăng cường quan hệ kinh tế - văn hóa, khoa học kỹ thuật giữa Việt Nam với nước sử dụng lao động theo nguyên tắc bình đẳng, hai bên cùng có lợi, tôn trọng pháp luật và truyền thống dân tộc của nhau.

Theo điều 1, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ đã nêu: Phát triển hợp tác quốc tế trong việc tổ chức công tác đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho NLD, tăng nguồn thu cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác giữa nước ta với các nước trên thế giới.

Theo điều 1 của Nghị định 141/2005/NĐ-CP ngày 11/11/2005 nêu rõ: Đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là hoạt động kinh tế - xã hội góp



*phân tạo việc làm, tăng thu nhập, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tác phong làm việc tiên tiến cho người lao động. Nhà nước khuyến khích các cơ quan, tổ chức, người Việt Nam ở trong nước và ngoài nước tham gia vào việc mở thị trường, tìm đối tác, hợp đồng để tạo điều kiện cho NLD đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.*

Trong Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, cụm từ “*xuất khẩu lao động*” đã chính thức được thay thế bằng “*đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, còn gọi là “*đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*”. Theo đó, đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được tiến hành bởi các cơ quan, tổ chức nhằm đưa NLD Việt Nam ra nước ngoài làm việc trên cơ sở thỏa thuận bằng văn bản giữa NLD và doanh nghiệp, tổ chức có thẩm quyền.

Như vậy, Nhà nước và các doanh nghiệp có chức năng thực hiện đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng như chính bản thân NLD cần phải hết sức chú ý tới công tác này. Nó không chỉ mang lại thu nhập cao cho NLD mà còn đóng một vai trò rất lớn trong sự phát triển của mỗi quốc gia.

**\* Một số khái niệm khác.**

**Người lao động đi làm việc ở nước ngoài:** Theo điều 3, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài 2006 quy định: *Người lao động đi làm việc ở nước ngoài là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định.*

**Quản lý nhà nước về đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài:** *là sự tác động của Nhà nước thông qua các chính sách để điều chỉnh việc tuyển mộ, tuyển chọn, đào tạo – giáo dục định hướng, quan hệ lao động, thanh lý hợp đồng trong công tác đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm nâng cao hiệu quả của nó.*

**Bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài** là việc người bảo lãnh cam kết với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài sẽ thực hiện nghĩa vụ thay cho NLD trong trường hợp NLD không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trong Hợp đồng.

#### **1.1.6. Tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Có rất nhiều xu hướng tạo việc làm hiện nay như: Tạo việc làm qua các chương trình kinh tế - xã hội; Tạo việc làm qua các dự án vay vốn giải quyết việc làm; Tạo việc làm qua thu hút vốn đầu tư;...trong đó tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đang là một xu hướng nổi bật.

**Tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài** là việc các cơ quan Nhà nước (bao gồm các cơ quan quản lý và các tổ chức chính trị, xã hội,...có chức năng liên quan đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài) và các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bằng các hoạt động của mình như tìm kiếm, khai thác, thu hút, tổ chức các hoạt động, tạo ra cơ chế và chính sách,...đặt NLD (chủ thể cần tìm việc) vào các chỗ làm việc trống ở nước ngoài, tại các thị trường khác nhau với đòi hỏi về yêu cầu của NLD khác nhau, bao gồm yêu cầu về ngành nghề, có điều kiện làm việc, mức thu nhập, chế độ đãi ngộ khác nhau...

### **1.2. Vai trò và đặc điểm của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

#### **1.2.1. Vai trò của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa thì đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một chính sách có vai trò quan trọng trong hệ thống các chính sách kinh tế - xã hội của một quốc gia nhằm tạo việc làm, đặc biệt là với quốc gia đang phát triển có lực lượng lao động dồi dào như Việt Nam. Cụ thể:

\* **Mặt tích cực:** Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có lợi thế như:

- *Nó là một kênh tạo việc làm cho người lao động trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng mở rộng, thất nghiệp tăng.* Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một trong những giải pháp được nhiều nước trên thế giới quan tâm và khai thác tối đa nhằm giảm bớt gánh nặng về giải quyết việc làm trước mắt trong nước bằng cách sử dụng nguồn nhân lực quốc gia dồi dào; tận dụng lao động thất nghiệp vào việc sản xuất ra hàng hóa, dịch vụ tại nước khác. Đối với nước ta, nó giữ vị trí rất quan trọng trong chiến lược giải quyết việc làm, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập với khu vực và thế giới. Bên cạnh đó, đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn tạo việc làm gián tiếp cho NLD thông qua việc thực hiện các hoạt động làm tăng nhu cầu nhân lực trong nước như: mở lớp bồi dưỡng kiến thức cần thiết cần đội ngũ giáo viên; doanh nghiệp dịch vụ cần cán bộ quản lý;...hoặc cũng có thể sau khi hết hạn hợp đồng lao động và trở về nước, NLD đầu tư vốn tạo việc làm trong nước.

- *Nó góp phần vào phát triển và ổn định kinh tế xã hội bằng cách tăng thu nhập của NLD, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp dịch vụ và tăng nguồn thu cho ngân sách Nhà nước.* NLD làm việc ngoài nước thường có mức lương cao hơn nhiều so với làm việc trong nước. Đây là cơ sở quan trọng để góp phần tăng thu nhập cho NLD cũng như gia đình họ thông qua số vốn mà họ gửi về. Doanh nghiệp cũng thu được khoản chi phí dịch vụ không quá một tháng tiền lương theo hợp đồng cho một năm làm việc của NLD, đủ để trang trải chi phí hoạt động, quản lý, khai thác và tìm kiếm thị trường, tuyển chọn lao động và thực hiện nghĩa vụ với ngân sách theo luật định. Mặt khác, dòng tiền được chuyển giao từ NLD còn là một kênh đem lại nguồn thu ngoại tệ quan trọng cho quốc gia, góp phần cải thiện cán cân thanh toán quốc tế. Bên cạnh đó nó còn góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, tăng cường mở rộng giao lưu quốc tế và hình thành cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài.

- *Đi làm việc ở nước ngoài là một công cụ quan trọng để giải quyết đói nghèo cho NLD và gia đình họ.* Khoản tiền được trả cao hơn nhiều lần so với khi làm việc trong nước sẽ được NLD tích lũy, tạo thành nguồn vốn gửi về cho gia đình. Khoản tiền họ gửi về được chia làm hai phần: một phần gia đình chi tiêu vào việc nâng cao mức sống, đáp ứng nhu cầu của gia đình; một phần lớn dành để tiết kiệm nhằm mục đích đầu tư trong tương lai, cái mà trước đó thiếu vốn khiến NLD không thực hiện được. Điều này giúp cải thiện mức sống, góp phần xoá đói giảm nghèo cho NLD và gia đình họ.

- *Nó là công cụ giúp tăng cường mở rộng giao lưu và quan hệ hợp tác quốc tế giữa các quốc gia trên thế giới.* Mở rộng hợp tác là vô cùng quan trọng giúp các nước trở nên gắn bó, hiểu nhau hơn, tạo ra mối quan hệ tốt đẹp thông qua việc cung cấp thông tin quan trọng về những vấn đề cùng quan tâm trên quan điểm hai bên cùng có lợi. Với doanh nghiệp, thông qua hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có thể tìm kiếm bạn hàng, mở rộng thị trường cũng như lĩnh vực kinh doanh. Bên cạnh đó, cũng nhờ hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mà nước ta có thể học hỏi được kinh nghiệm quản lý, kỹ thuật tiên tiến ở nước ngoài; mở rộng các mối quan hệ hợp tác khác như: ngoại giao, kinh tế,...

- *Nó là tác nhân quan trọng nhằm góp phần phát triển nguồn nhân lực cho đất nước.* Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thúc đẩy NLD nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của cầu lao động ngoài nước. Bên cạnh đó, sau thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD nâng cao được trình độ, ngoại ngữ, tiếp thu được công nghệ tiên tiến, được đào tạo kỷ luật làm việc chặt chẽ. Từ đó, họ có thể thích ứng với dây chuyền máy móc hiện đại trong nước, từng bước đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH – HĐH. Bên cạnh đó, nguồn vốn mà hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tạo ra có thể được NLD sử dụng để đầu tư cho con cái đến trường, làm tăng chất lượng lao động của thế hệ sau.

- *Thực hiện tốt công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài sẽ giảm được tiêu cực, tệ nạn xã hội do thất nghiệp gây ra, đảm bảo an ninh quốc phòng.* NLD được tạo một định hướng lao động tích cực khi họ học tập phong cách lao động mới do tổ chức lao động ở nước ngoài trang bị, được làm việc trong môi trường văn minh. Mặt khác, với mức thu nhập ổn định sẽ hạn chế NLD nảy sinh những vấn đề tiêu cực.

\* **Mặt tiêu cực:** Một số vấn đề tiêu cực mà các quốc gia phải chú ý khi thực hiện hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài:

- *Nó có thể gây khan hiếm cục bộ lao động trong nước* trong các lĩnh vực cần lao động giản đơn; Nhất là nếu tham gia đi lao động ở nước ngoài chỉ theo phong trào mà không có kế hoạch phát triển lâu dài.

- *Nó chỉ giải quyết được vấn đề thất nghiệp tạm thời:* Thực tế không phải NLD nào sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về nước cũng đều phát huy được những kiến thức, kỹ năng học được do chúng chỉ thích hợp với trình độ công nghệ cao ở nước ngoài. Do vậy nhiều NLD sau khi hết hạn hợp đồng, trở về nước vẫn không kiếm được việc làm dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao.

- *Khi tham gia hoạt động này, nhiều NLD còn trẻ tuổi, mới lập gia đình đã phải đi xa dẫn đến 1 số vấn đề xã hội mới, có ảnh hưởng xấu như:* con cái thiếu sự chăm lo đầy đủ; tỷ lệ ly hôn tăng cao do vợ chồng xa cách... Ngoài ra còn có tâm trạng bất an của gia đình vì lo lắng cho sức khỏe và sự an toàn của người thân đi làm việc ở nước ngoài. Hơn nữa, NLD có thể bị nhiễm và mang theo thói hư, tật xấu của nước nhập cư khi trở về nước, gây ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống xã hội tại quê nhà. Không chỉ có vậy, nếu không thực hiện tốt việc quản lý lao động làm việc ở nước ngoài thì có thể dẫn đến việc tranh chấp, gây mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ ở nước ngoài, nghiêm trọng hơn là liên quan đến vấn đề chính trị - ngoại giao.

### **1.2.2. Đặc điểm của hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

#### **1.2.2.1. Là một hoạt động nhằm mục đích kinh tế nhưng cũng mang tính xã hội sâu sắc trong quan hệ hợp tác quốc tế**

Đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động kinh tế. Bởi nó đem lại lợi ích cho các bên tham gia. Đây là một trong những giải pháp quan trọng giúp tạo việc làm; đồng thời thu ngoại tệ từ hình thức chuyển tiền về nước của NLĐ, thu thuế từ doanh nghiệp và các lợi ích khác mà hoạt động này mang lại. NLĐ kiếm được lợi ích nhờ mức thu nhập cao hơn. Các doanh nghiệp kiếm lợi ích từ việc thu chi phí trong cả quá trình đưa NLĐ đi.

Tính xã hội thể hiện ở chỗ, hoạt động này tạo ra lợi ích cho xã hội như tạo việc làm cho NLĐ, góp phần ổn định và cải thiện cuộc sống cho người dân... Mặt khác, vì NLĐ có đặc điểm riêng biệt về đạo đức, văn hóa, phong tục tập quán,... của một quốc gia, dân tộc. Mọi chính sách pháp luật phải kết hợp với chính sách xã hội để đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ... Hơn nữa, NLĐ cũng chỉ đi làm việc có thời hạn, Nhà nước cần có chế độ tiếp nhận và sử dụng họ khi trở về nước.

#### **1.2.2.2. Là một hoạt động đầy biến động và rủi ro cao**

Hoạt động này phụ thuộc rất nhiều vào nước có nhu cầu tìm kiếm lao động, do vậy cần phải có sự phân tích toàn diện các dự án ở nước ngoài đang và sẽ được thực hiện để xây dựng chính sách đào tạo và chương trình giáo dục định hướng phù hợp và linh hoạt. Chỉ có những nước nào chuẩn bị được đội ngũ công nhân với tay nghề thích hợp mới có điều kiện thuận lợi hơn trong việc chiếm lĩnh thị trường lao động ở nước ngoài. Và cũng chỉ có nước nào nhìn xa, trông rộng, phân tích đánh giá và dự đoán đúng tình hình mới không bị động trước sự biến đổi của tình hình, đưa ra chính sách đón đầu thích hợp.

Một số rủi ro đi kèm hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài như:

- *Từ phía đối tác nước ngoài:* Khi đối tác nước ngoài không may làm ăn thua lỗ, bị phá sản,...dẫn đến phải cắt giảm hay sa thải nhân công. Lúc này, NLD bị mất việc làm và phải trở về nước trước thời hạn. Còn doanh nghiệp phải chịu chi phí phát sinh để đưa NLD trở về nước cũng như tiền đền bù do hợp đồng bị phá vỡ mà không phải do lỗi của NLD.

- *Từ phía người lao động:* Rủi ro chủ yếu là do NLD tự ý phá vỡ hợp đồng. Trong trường hợp này, có thể dẫn tới sự đình trệ sản xuất, gây tâm lý hoang mang cho những NLD còn lại đang làm việc. Còn doanh nghiệp thì phải gánh chịu là sự mất uy tín với đối tác và thiệt hại về tài chính gồm: chi phí đưa NLD về nước, chi phí tìm kiếm lao động (nếu NLD bỏ trốn)

- *Từ phía doanh nghiệp:* Rủi ro phát sinh do doanh nghiệp hoạt động không có sự cho phép của các cơ quan chức năng hoặc có được cấp giấy phép nhưng hoạt động không hiệu quả; đã nhận tiền của NLD song lại không tìm được thị trường để đưa họ đi. Lúc này người bị hại trực tiếp là NLD.

#### *1.2.2.3. Phải đảm bảo lợi ích của ba bên chủ thể trong mối quan hệ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*

Trong hoạt động này, lợi ích kinh tế của nhà nước là khoản ngoại tệ mà NLD gửi về, các khoản thuế. Lợi ích của doanh nghiệp là các khoản thu chủ yếu từ các loại phí giải quyết việc làm ngoài nước. Lợi ích của NLD là khoản thu nhập thường cao hơn so với lao động trong nước.

Vì lợi ích mà các doanh nghiệp rất dễ vi phạm các quy định, nhất là thu các loại phí dịch vụ từ NLD. Ngược lại, cũng vì thấy thu nhập cao mà NLD rất dễ vi phạm hợp đồng đã ký, hoặc là bỏ hợp đồng ra làm bên ngoài...Do vậy, các chính sách, chế độ phải tính toán sao cho đảm bảo được sự hài hoà lợi ích của các bên, trong đó phải thật chú ý đến lợi ích trực tiếp của NLD.

*1.2.2.4. Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài diễn ra trong một môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt*

Do hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài vận động theo quy luật thị trường nên tất yếu phải chịu sự tác động của cạnh tranh. Cụ thể:

Nó mang lại lợi ích kinh tế khá lớn cho các nước có NLD đi làm việc ngoài nước, đặc biệt là các nước có khó khăn về giải quyết việc làm. Điều này buộc các nước phải cố gắng tối đa để chiếm lĩnh thị trường lao động ngoài nước. Nghĩa là, họ phải đầu tư nhiều cho marketing, cho chương trình đào tạo, tập huấn nhằm đào thải những cá thể không phù hợp, giúp nâng cao chất lượng nguồn lao động; đem lại lợi ích cho các bên.

Nhiều nước trước đây thu nhận nhiều lao động nước ngoài cũng đang phải đối đầu với tỉ lệ thất nghiệp ngày càng tăng. Tỷ lệ lao động bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp cũng tăng cao. Điều này hạn chế rất lớn tới việc các quốc gia này tiếp nhận lao động. Nhà nước cần tính đến những ảnh hưởng này để có kế hoạch dài hạn giúp nâng cao tính cạnh tranh của sức lao động trên thị trường lao động quốc tế và thực hiện đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài hiệu quả.

*1.2.2.5. Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là sự kết hợp hài hòa giữa tầm vĩ mô và tầm vi mô*

Trước đây, lao động Việt Nam tham gia thị trường lao động quốc tế thông qua các hiệp định song phương, trong đó quy định khá chi tiết về điều kiện ăn ở đi lại, lương, bảo vệ NLD khi làm việc ở nước ngoài. Nghĩa là, về cơ bản Nhà nước vừa quản lý Nhà nước về hợp tác lao động, vừa trực tiếp quản lý NLD làm việc ở nước ngoài. Hiện nay, trong cơ chế kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế thì hầu như đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đều do doanh nghiệp có chức năng thực hiện trên cơ sở hợp đồng đã ký. Họ phải chịu hoàn toàn trách nhiệm trong toàn bộ khâu tổ chức đưa đi và quản lý NLD; cũng như tự chịu trách nhiệm về hiệu quả kinh tế trong hoạt động của mình.



Như vậy, đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là sự kết hợp hài hoà giữa sự quản lý vĩ mô của Nhà nước thông qua ban hành văn bản pháp lý và sự tự chịu trách nhiệm của doanh nghiệp hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài ở tầm vi mô. Ngoài ra, trong quá trình thực hiện, nếu doanh nghiệp phát hiện điểm bất cập thì kiến nghị để Nhà nước có biện pháp điều chỉnh.

### **1.3. Các hình thức tổ chức đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Theo Điều 6, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006 quy định NLĐ có thể đi theo 4 hình thức như sau:

#### ***1.3.1. Thông qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, tổ chức sự nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là doanh nghiệp được cấp giấy phép của Bộ LĐ-TBXH cho phép hoạt động khai thác, tìm kiếm đối tác nước ngoài, ký kết hợp đồng cung ứng lao động theo quy định của pháp luật nước tiếp nhận và nước mình. Doanh nghiệp tổ chức tuyển chọn, đào tạo định hướng về luật pháp, phong tục tập quán nước tiếp nhận và làm các thủ tục cần thiết để đưa NLĐ đi làm việc và đưa họ về nước.

#### ***\* Nhận xét:***

- Ưu điểm: Hình thức này tạo sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, thúc đẩy việc mở rộng thị trường lao động, tăng lượng hợp đồng cung ứng, chất lượng lao động ngày càng được nâng cao để đáp ứng nhu cầu cạnh tranh. Đây là hình thức phổ biến và chủ yếu nhất được nhiều NLĐ lựa chọn.

- Nhược điểm: Nhiều doanh nghiệp vì lợi nhuận nên lợi dụng các hình thức tuyển dụng, đào tạo để kiếm lời bất hợp pháp từ NLĐ; phát sinh các hành vi gây thiệt hại cho NLĐ và tạo gánh nặng quản lý cho nhà nước. Mặt khác, quan hệ lao động được điều chỉnh bởi pháp luật của nước tiếp nhận; do phía nước ngoài bảo đảm nên khó tránh khỏi những thiếu sót.

Tổ chức sự nghiệp được phép đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là các tổ chức công thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; thực hiện các thỏa thuận hoặc Điều ước quốc tế ký kết với nước tiếp nhận lao động. Tổ chức trực tiếp tuyển chọn và đưa NLD đi theo thỏa thuận đã ký.

*\* Nhận xét:*

- Ưu điểm: Thống nhất cao trong việc quản lý, chỉ đạo, điều hành, có cơ sở để thực hiện các mục tiêu tạo việc làm, xóa đói giảm nghèo cho NLD; thuận lợi cho việc bảo vệ quyền lợi cho NLD. Đây là hoạt động phi lợi nhuận, chi phí được giảm tới mức thấp nhất tạo điều kiện cho nhiều NLD tham gia.

- Nhược điểm: Hạn chế về số lượng thị trường lao động ngoài nước. NLD bị động về thời gian, phải đáp ứng yêu cầu cao trong quá trình tuyển. Số lượng lao động được đi không nhiều.

***1.3.2. Thông qua doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài***

Doanh nghiệp có tư cách pháp nhân tại Việt Nam đưa NLD của mình đi làm việc ở các công trình trúng thầu ở nước ngoài hoặc các tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa NLD sang làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh do mình đầu tư ở nước ngoài. Muốn theo hình thức này thì NLD đã phải có hợp đồng lao động với doanh nghiệp và chỉ làm việc tại các công trình trúng thầu hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh do tổ chức, cá nhân đầu tư ở nước ngoài.

*\* Nhận xét:*

- Ưu điểm: NLD không mất chi phí; có việc làm và thu nhập ổn định do có quyền và nghĩa vụ trực tiếp với tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân. Người Việt chỉ huy làm việc là chính nên không bị bất đồng ngôn ngữ. Và do người quản lý trực tiếp nắm kết quả làm việc của NLD nên việc trả lương tương đối chính xác; đồng thời quản lý, bảo vệ được NLD. Quan hệ lao động ổn định.

- Nhược điểm: Số doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài ở nước ta ít nên lượng NLĐ làm việc ở nước ngoài theo hình thức này ít. Thời gian làm việc phụ thuộc hoàn toàn thời gian hoàn thành công việc.

### ***1.3.3. Thông qua doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức thực tập, nâng cao tay nghề***

Hình thức này xuất hiện tại các doanh nghiệp, nhất là ở khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. NLĐ của doanh nghiệp đi thực tập, tu nghiệp nâng cao tay nghề được phía tiếp nhận trả lương trong khi thực tập, tu nghiệp. Doanh nghiệp phải có hợp đồng với cơ sở thực tập ở nước ngoài.

**\* Nhận xét:**

- Ưu điểm: NLĐ không mất các khoản chi phí, có điều kiện thuận lợi trong việc học tập, nâng cao tay nghề tại cơ sở thực tập ở nước ngoài.

- Nhược điểm: Hình thức này chỉ dành cho NLĐ đang làm việc tại các doanh nghiệp có nhu cầu đưa NLĐ đi thực tập, nâng cao tay nghề ở nước ngoài, nên nó mang tính riêng biệt, không phổ biến rộng rãi. Mặt khác, NLĐ phải đảm bảo biết ngoại ngữ nơi thực tập để có thể xử lý các sự việc phát sinh.

### ***1.3.4. Người lao động tự đi theo hình thức hợp đồng cá nhân***

Đây là hình thức ra đời sớm. NLĐ tự tìm việc làm ở nước ngoài qua internet, do các mối quan hệ giới thiệu, được bảo lãnh hoặc được NSDLĐ cũ tuyển dụng lại. Họ tự tìm hiểu thông tin, thỏa thuận và ký kết hợp đồng trực tiếp với chủ thuê lao động nước ngoài, không qua trung gian môi giới. Khi có hợp đồng, họ đến Sở LĐ-TBXH để đăng ký và khi làm việc ở nước ngoài thì đăng ký công dân với cơ quan đại diện, lãnh sự Việt Nam ở nước sở tại.

**\* Nhận xét:**

- Ưu điểm : Hình thức này được Nhà nước khuyến khích do mang lại nhiều lợi ích kinh tế cho NLĐ, không mất nhiều các khoản chi phí trung gian, gia tăng tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của NLĐ. Hình thức này có đối

tượng lao động đa dạng: có công việc cần NLD có trình độ kỹ thuật cao, có kinh nghiệm; cũng có việc chỉ cần NLD có trình độ giản đơn.

- Nhược điểm: Quyền lợi khó đảm bảo khi NLD tham gia hình thức này. Họ phải có trình độ ngoại ngữ khá, có khả năng hoạt động độc lập, hiểu biết luật pháp của các nước sở tại và thông lệ quốc tế. Số NLD được đi ít.

#### **1.4. Nội dung tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

##### **1.4.1. *Tạo nguồn vốn để NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Bên cạnh nguồn vốn tự có của NLD, nhân tố chính để tạo vốn cho hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài chính là ngân sách Nhà nước kết hợp với ngân sách địa phương để hỗ trợ cho NLD.

Nhà nước ta đã cố gắng ban hành nhiều chính sách tín dụng áp dụng cho NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho NLD có nhu cầu vay vốn được vay vốn kịp thời. Nội dung các chính sách quy định về các vấn đề như: hỗ trợ chi phí đóng góp của NLD trước khi đi; hướng dẫn cụ thể về thủ tục làm hồ sơ vay vốn,...và đặc biệt là những ưu đãi, hỗ trợ tối đa cho những NLD thuộc diện gia đình chính sách, người nghèo...; thu hút tối đa lực lượng lao động tham gia lao động ngoài nước, đặc biệt là lao động ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa. Cụ thể:

– Quyết định 365/2004/QĐ-NHNN ngày 13/04/2004 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước về việc cho NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vay vốn. Điều này tạo điều kiện cho NLD, nhất là đối với những NLD nghèo mà trước đây không có tiền hoặc không có tài sản thế chấp để chi trả chi phí.

– Ngày 29/4/2009, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg với kinh phí hàng nghìn tỷ đồng khuyến khích NLD ở 62 huyện nghèo (tính đến năm 2014) tham gia hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhằm vươn lên thoát nghèo bền vững.

– Quyết định số 750/QĐ-TTg ngày 1/6/2015 có hiệu lực từ ngày 5/6/2015 về điều chỉnh giảm lãi suất cho vay đối với một số chương trình tín dụng chính sách tại NHCSXH, áp dụng cho đối tượng chính sách và NLD huyện nghèo đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Các chính sách vay vốn của Nhà nước đưa ra đều được Ngân hàng phối hợp với Hội Nông dân, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh và Đoàn Thanh niên...thực hiện thông qua việc tuyên truyền cho người dân nắm được các chính sách này. Ngân hàng lên kế hoạch bố trí, phân bổ nguồn vốn và xây dựng cơ chế tổ chức cho vay, giúp người dân làm thủ tục vay vốn thuận lợi tại các chi nhánh, phòng giao dịch. Còn các tổ chức hội và đoàn thể đóng vai trò là cánh tay đắc lực của ngân hàng trong việc thực hiện tuyên truyền và quản lý vốn; bám sát điều kiện và mục đích vay vốn của NLD để vừa hướng dẫn, vừa kiểm tra quá trình sử dụng vốn, giúp NLD sử dụng vốn có hiệu quả.

Các chính sách hỗ trợ vay vốn tạo điều kiện thuận lợi, giúp NLD có đủ điều kiện để đi làm việc ở nước ngoài, đủ chi phí chi trả cho doanh nghiệp khi đăng ký tham gia lao động ngoài nước. Điều này giúp hạn chế tình trạng NLD nghèo muốn ra nước ngoài làm việc nhưng không đủ chi phí, dẫn đến việc họ không thể tham gia hoặc tham gia bằng cách vay nặng lãi.

#### ***1.4.2. Bảo đảm về số lượng và chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Để có thể đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, NLD phải đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm cũng như yêu cầu của nước đối tác; nghĩa là cần phải đảm bảo chất lượng cho họ. Bên cạnh đó, khi chất lượng NLD được nâng cao thì chắc chắn số lượng lao động được đi làm việc ở nước ngoài sẽ tăng. Như vậy, muốn thực hiện tốt đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài thì cần phải chuẩn bị nguồn lao động đảm bảo về số lượng và cả chất lượng.

Muốn bảo đảm về số lượng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thì Nhà nước, các tổ chức, đoàn thể chức năng cần có kế hoạch tập trung vào việc tuyên truyền vận động những đối tượng là lao động trong độ tuổi lao động tự giác tham gia học nghề, học ngoại ngữ tại các trung tâm, các trường, các cơ sở dạy nghề để tạo nên một nguồn nhân lực lớn cung cấp cho hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Mặt khác, kế hoạch tuyên truyền vận động có thể hướng tới đối tượng là học sinh đang theo học tại các trường phổ thông bằng cách tăng cường nội dung trong công tác hướng nghiệp có liên quan tới đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để các em hiểu rõ và có thể định hướng tham gia đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đối tượng là lao động phổ thông, có thể mở rộng đến một đối tượng khác là NLD có kỹ thuật. Ngoài ra, để tăng số lượng có thể bằng cách mở rộng khai thác các thị trường mới, nhất là thị trường có thu nhập cao.

Muốn đảm bảo chất lượng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thì đào tạo là nội dung cơ bản và vô cùng quan trọng. Đào tạo giúp NLD có được những kỹ năng cần thiết, nâng cao và đạt được trình độ nghề nghiệp, ngoại ngữ theo yêu cầu của đối tác. Chính quyền địa phương có NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài sẽ phối hợp với các doanh nghiệp dịch vụ tổ chức đào tạo dựa trên tiêu chí: “nội dung đào tạo phải gắn với yêu cầu công việc”. Cụ thể: Đào tạo bổ túc nghề giúp NLD biết việc cần làm, đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ; Đào tạo nâng cao tay nghề tuy tốn thêm kinh phí và thời gian của NLD nhưng sẽ giúp họ đáp ứng mọi yêu cầu từ đối tác; Đào tạo ngoại ngữ. Bên cạnh đó, NLD còn được đào tạo về những kiến thức liên quan đến môi trường sống, văn hóa, phong tục tập quán của nước tiếp nhận.

Để thực hiện những nội dung trên, cần phải tuân thủ thực hiện một số kế hoạch, chính sách như sau:

Chính phủ đã ban hành Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTB&XH ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ LĐ-TBXH). Theo đó, đào tạo và giáo dục định hướng là một hoạt động vô cùng quan trọng để tạo nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng cho hoạt động ĐNLĐĐLVCTHONN; giúp cho NLD có được nhận thức tốt hơn về công việc, luật pháp cũng như yêu cầu của bên tiếp nhận đối với họ từ đó nâng cao được chất lượng, uy tín của đội ngũ lao động Việt Nam. Công tác này thực hiện dựa trên sự hợp tác của Bộ, ngành địa phương, doanh nghiệp dịch vụ, cơ sở đào tạo, Cục quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), Tổng cục dạy nghề,...

Chính phủ cũng triển khai thực hiện Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015 với mục tiêu: Phát triển nguồn lao động đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề cho thị trường lao động nước ngoài, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống NLD

Quyết định số 144/2007/QĐ - TTg ngày 31/8/2007 ban hành thay thế cho quyết định 163/2004/QĐ - TTg về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước nhằm mục đích Hỗ trợ mở rộng và phát triển thị trường lao động ngoài nước; Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn lao động, bằng cách cung cấp tài liệu miễn phí, hỗ trợ học phí.

QĐ71 năm 2009 của Chính phủ cũng đề cao mục tiêu “Nâng cao chất lượng và tăng số lượng NLD ở các huyện nghèo tham gia xuất khẩu lao động, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập và thực hiện giảm nghèo bền vững”.

Ngoài ra, doanh nghiệp cũng tích cực trong việc phối hợp với chính quyền địa phương vận động NLD tham gia; tổ chức tuyển chọn, bồi dưỡng tay nghề, ngoại ngữ trước khi đi làm việc ở nước ngoài; lựa chọn nội dung, phương pháp đào tạo phù hợp, nhất là với NLD là người dân tộc thiểu, đối tượng chính sách – những người có tư duy kém nhằm về vai trò của đưa NLD

đi làm việc ở nước ngoài. Bản thân doanh nghiệp cũng tăng cường hỗ trợ cho NLD như là chuẩn bị sẵn cơ sở để đào tạo cho NLD trong thời gian đào tạo.

Các trung tâm, cơ sở dạy nghề tại địa phương phối hợp với doanh nghiệp tổ chức đào tạo ngay tại cơ sở đào tạo của địa phương để tiết kiệm chi phí và thời gian cho cả NLD và doanh nghiệp dịch vụ, tạo điều kiện thuận lợi cho NLD học tập, giảm bớt chi phí đi lại, ăn ở cho NLD.

Bên cạnh đó, sau khi tuyển được nguồn lao động đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài các cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp còn hỗ trợ phối hợp cùng với các doanh nghiệp, các tổ chức sự nghiệp triển khai, thực hiện các chế độ chính sách nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho NLD trong quá trình hoàn tất các thủ tục trước khi xuất cảnh. Cụ thể: các bộ, ngành có liên quan phối hợp với bộ LĐ-TBXH tạo các điều kiện thuận lợi để NLD đi làm việc ở nước ngoài như: Bộ Ngoại giao cung cấp cho các cơ quan có thẩm quyền về thông tin thị trường lao động và tình hình lao động Việt Nam cho nước sở tại; Bộ Tài chính quy định về mức phí dịch vụ, cũng như về hỗ trợ tài chính liên quan đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Bộ Công An quản lý việc xuất, nhập cảnh và cấp hộ chiếu cho NLD; Sở Y tế tổ chức chỉ đạo việc khám sức khỏe cho NLD; Các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là cơ quan chủ quản của doanh nghiệp có trách nhiệm chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm về hoạt động của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài quản lý nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước sở tại, bảo hộ lãnh sự và tư pháp đối với NLD.

Một cách tổng thể thì Bộ LĐ-TBXH là cơ quan giúp Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh việc xây dựng chiến lược kế hoạch, tư vấn cho Chính phủ đề ra chính sách phát triển, đàm phán ký kết Hiệp định; quản lý hoạt động của doanh nghiệp; Bộ LĐ-



TBXH còn thanh tra, kiểm tra; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm trong đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

#### **1.4.3. Tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài**

Sau khi hoàn thành việc tuyển chọn, chủ thể chính trong việc tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là các doanh nghiệp dịch vụ. Khâu tổ chức này bao gồm một số nội dung sau:

- Thực hiện hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: Sau khi được tuyển chọn, đào tạo và giáo dục định hướng; cũng như trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài; NLD sẽ được xuất cảnh đi làm việc ở các thị trường lao động ngoài nước theo một trong bốn hình thức mà Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định. Trước khi NLD xuất cảnh, hợp đồng lao động sẽ được doanh nghiệp tiến hành kí kết với NLD theo mẫu hợp đồng quy định cụ thể tại thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐ-TBXH ngày 15/10/2013 về việc hướng dẫn mẫu và nội dung hợp đồng cung ứng, hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Trong hợp đồng quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, của NLD và buộc các bên sau khi ký kết phải tuân thủ thực hiện.

- Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài: Quá trình này diễn ra không chỉ trong giai đoạn NLD làm mọi thủ tục trước khi nhập cảnh nước đối tác mà còn là sau khi nhập cảnh và trong suốt thời gian làm việc tại nước đối tác. Với NLD do doanh nghiệp đưa đi thì việc quản lý lao động thuộc về chính doanh nghiệp đó. Doanh nghiệp phải lập danh sách lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại nước sở tại gửi cho cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước đó và cho DOLAB; đồng thời theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động giữa NLD và NSDLĐ; phối hợp với bên đối tác nước ngoài giải quyết tranh chấp liên quan đến NLD; giải quyết vấn đề phát sinh khi NLD chết, bị tai nạn lao động, bị bệnh nghề

ng nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản; Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ. Doanh nghiệp có trách nhiệm mở văn phòng đại diện hoặc cử cán bộ quản lý tại các nước, khu vực đưa nhiều NLĐ sang làm việc hoặc tại những thị trường lao động đặc thù theo quy định của DOLAB. Đối với những trường hợp khác thì việc này sẽ do cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài và DOLAB trực tiếp quản lý.

– Thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và NLĐ đi làm việc ở nước ngoài: Đây là hoạt động sau khi hết hạn hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài hoặc trở về nước trước thời hạn hợp đồng kết thúc, NLĐ phối hợp với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tiến hành thanh lý hợp đồng. Việc thanh lý này sẽ giải quyết toàn bộ những ràng buộc chi phí giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và NLĐ (nếu có); đồng thời doanh nghiệp trả lại sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội đã có xác nhận đầy đủ cho NLĐ. Đối với NLĐ đi theo hợp đồng ký trực tiếp với bên nước ngoài thì khi về nước sẽ tiến hành thủ tục thanh lý hợp đồng tại Sở LĐ – TBXH nơi đăng ký hợp đồng.

Đối với trường hợp NLĐ Việt Nam ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết hạn hợp đồng lao động, hết hạn cư trú thì sẽ bị xử phạt hành chính từ 80 triệu đồng đến 100 triệu đồng theo quy định của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ. Ngoài ra còn áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả “buộc về nước”, biện pháp khắc phục hậu quả “Cấm đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn hai năm”. Các quyết định xử phạt dựa trên biên bản xử lý vi phạm do cảnh sát nước sở tại cung cấp, được thực hiện theo quy trình sau: Người đứng đầu cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài ra Quyết định xử phạt vi phạm hành chính, gửi về DOLAB để chuyển đến UBND cấp tỉnh, UBND cấp tỉnh tiếp tục chuyển về chính quyền địa phương cấp huyện, xã - nơi người bị xử phạt cư trú trước khi đi làm việc ở nước ngoài để tiến hành

xử phạt hoặc cưỡng chế xử phạt. Quyết định được gửi cho gia đình người bị xử phạt hoặc người bảo lãnh (nếu có) và được niêm yết tại trụ sở UBND. Bên cạnh việc thi hành xử phạt, Nhà nước ta vẫn tiến hành song song việc tuyên truyền về chính sách xử phạt đến tận cấp thôn, xã. Cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở nơi tiếp nhận lao động cũng đưa thông tin đến nhà máy, xí nghiệp, kết hợp vận động NLD tuân thủ hợp đồng, pháp luật.

#### ***1.4.4. Tạo việc làm cho lao động trở về nước sau khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trở về nước là một bộ phận của lực lượng lao động nói chung. Đa số NLD sẽ có thể tích lũy được một số vốn nhất định, cũng như mang theo một số đặc điểm như là: có trình độ tay nghề nhất định; có tác phong làm việc công nghiệp, có vốn kiến thức và trình độ ngoại ngữ nhất định;...Tạo việc làm cho những đối tượng này không chỉ góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước mà còn giúp sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, vừa tiết kiệm được chi phí đào tạo vừa có thể tạo ra năng suất lao động cao.

Nội dung cụ thể như sau: Sau khi thanh lý hợp đồng, doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp giúp NLD tái hòa nhập cộng đồng, tạo việc làm cho NLD bằng cách mở các cuộc hội chợ giới thiệu việc làm; xây dựng các trang web việc làm dành riêng cho đối tượng là NLD hết hạn hợp đồng về nước; thu hút NLD vào làm việc tại các khu công nghiệp;...Đối với NLD hết hạn hợp đồng thì chính quyền tạo điều kiện cho họ tự bỏ vốn mở các cơ sở sản xuất kinh doanh vừa và nhỏ góp phần tạo việc làm cho bản thân và gia đình và góp phần tạo việc làm cho lao động địa phương; Đối với NLD về nước trước khi hợp đồng kết thúc do nguyên nhân khách quan (biến động chính trị, cắt giảm việc làm,...) thì Nhà nước hỗ trợ tài chính cho họ theo hướng thời gian làm việc ở nước ngoài ngắn thì mức tiền hỗ trợ cao và ngược lại.

## **1.5. Một số nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

### **1.5.1. Đặc điểm của địa phương**

Quy mô và cơ cấu dân số sẽ quyết định đến quy mô, cơ cấu lực lượng lao động của một địa phương; tức là cũng ảnh hưởng đến nhu cầu tạo việc làm mà nhất là tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của địa phương đó. Nếu dân số tăng nhanh, quy mô lớn mà kinh tế chậm phát triển, không tạo đủ việc làm trong nước, thì nhu cầu đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài ở địa phương đó rất lớn. Ngược lại, khi địa phương có quy mô dân số nhỏ hẹp, trong khi kinh tế phát triển, có nhiều việc làm, thì sẽ ít có nhu cầu cần chỗ làm việc ở nước ngoài vì chỗ làm việc ở trong nước vẫn còn thiếu người làm. Từ đó địa phương sẽ quyết định có quan tâm, tạo điều kiện hay không.

Vấn đề tăng trưởng, phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia, địa phương cũng có ảnh hưởng tới các hình thức và xu hướng tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Nếu tốc độ phát triển kinh tế xã hội thấp sẽ có xu hướng đưa NLD bậc trung và bậc thấp sang các nước có nhu cầu nhằm giải quyết việc làm và lấy tiền công, tích lũy ngoại tệ nhằm giải quyết bớt những khó khăn kinh tế trong nước và hình thức thông qua doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là chủ yếu. Nếu quốc gia có kinh tế xã hội phát triển sẽ có nhu cầu đưa NLD chất lượng cao sang nước đang phát triển nhằm thu ngoại tệ và hình thức chủ yếu là thông qua doanh nghiệp nhận thầu, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài.

### **1.5.2. Đặc điểm nguồn lao động**

NLD là đối tượng trực tiếp tham gia hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Vì vậy, NLD là nhân tố có ảnh hưởng lớn tới hoạt động này.

Khi làm việc ở nước ngoài trong môi trường công nghiệp tư bản đòi hỏi NLD phải có một sức khoẻ tốt, khả năng thích ứng cao nếu không sẽ không đáp ứng được yêu cầu công việc dẫn đến hàng loạt vấn đề phát sinh gây bất lợi cho NLD, đặc biệt trong việc thích nghi với môi trường sống. Bên cạnh đó, các nước tiếp nhận lao động đang hướng tới những NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có khả năng thích nghi với công nghệ mới, tăng dần tỷ lệ chất xám cao trong tổng số lao động nhập cư.

Do vậy, nếu lực lượng lao động với trình độ cao, có nhu cầu và động cơ tham gia đúng đắn sẽ tạo được việc làm phù hợp cho NLD với mức thu nhập hợp lý. Nếu họ có trình độ kém, không đáp ứng được yêu cầu về công việc của nước tiếp nhận hoặc họ có nhu cầu và động cơ sai lệch sẽ làm cho quá trình tạo việc làm bị hạn chế, NLD không có cơ hội tìm được việc làm có thu nhập cao, điều kiện tốt. Mặt khác, nếu chất lượng lao động được đảm bảo thì sẽ nâng cao uy tín của địa phương, thu hút thêm thị trường lao động. Đặc biệt, do làm việc ở nước ngoài nên yêu cầu về ngoại ngữ đối với NLD là cần thiết. Nếu NLD bị hạn chế về ngoại ngữ sẽ dẫn đến quan hệ lao động có nhiều bất đồng, không nắm hết các quy định dễ phát sinh các tranh chấp không đáng có.

### ***1.5.3. Đặc điểm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Những yếu tố thuộc về doanh nghiệp như đặc điểm (về trụ sở đóng địa bàn, cơ cấu tổ chức, cơ cấu và trình độ nhân lực,...), chính sách, hiệu quả hoạt động sẽ ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bởi doanh nghiệp chính là tác nhân đặt NLD vào chỗ làm việc trống được tạo ra ở nước ngoài. Nếu doanh nghiệp có trụ sở đóng tại địa bàn hoạt động uy tín, có trách nhiệm, NLD ở đó sẽ có cơ hội được tìm đến doanh nghiệp trực tiếp, chính thống, không dễ bị các đối tượng xấu lừa đảo, tìm được việc làm phù hợp với mức thu nhập tốt. Ngược lại nếu địa phương có

những doanh nghiệp hoạt động kém, chạy theo lợi nhuận,... sẽ là tác nhân xấu khiến cho đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không đạt hiệu quả, NLD bị lừa đảo, không tìm được việc như ý hoặc rơi vào tình trạng nợ nần, phá sản,...

Bên cạnh đó, uy tín của Doanh nghiệp cũng có ảnh hưởng tới đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Nếu doanh nghiệp có uy tín thì sẽ tìm được nhiều thị trường hơn, thu hút nhiều lao động tham gia hơn.

#### ***1.5.4. Chính sách, quan điểm của Nhà nước về công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không phải là việc làm của một cá nhân mà liên quan đến nhiều người, nhiều tổ chức cung ứng lao động, các nước có lao động đi và các nước tiếp nhận lao động,... và nó chịu tác động mạnh mẽ của môi trường chính trị - pháp luật. Với tính chất phức tạp và tính chất quốc tế cao như vậy, sự can thiệp của Nhà nước bằng các cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ, quản lý, giám sát và định hướng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là cần thiết. “Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” là cơ sở pháp lý quan trọng điều chỉnh mọi hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài hiện tại ở Việt Nam. Bên cạnh đó, còn có luật dân sự (về hợp đồng, bảo lãnh, tiền ký quỹ,...), luật hành chính (về xuất, nhập cảnh, xử lý vi phạm hành chính), luật hình sự (về các vi phạm hình sự), luật tố tụng dân sự (đối với vấn đề giải quyết tranh chấp),... Mặt khác nó cũng chịu sự điều chỉnh của văn bản pháp luật quốc tế như các Hiệp định ký kết giữa Chính phủ với các nước, các quy phạm pháp luật quốc gia mà NLD đến làm việc. Nhìn chung, trong quá trình Nhà nước xây dựng các chính sách, pháp luật điều chỉnh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cần có sự thống nhất giữa các văn bản pháp luật trong nước với nhau và giữa pháp luật trong nước với pháp luật và thông lệ quốc tế.

Ngoài ra, nếu quốc gia quan tâm, xác định đúng vị trí của nó trong phát triển kinh tế - xã hội; ban hành, tổ chức, thực hiện nhiều cơ chế, chính sách, chương trình, dự án tìm kiếm, khai thác, thu hút những thị trường lao động ngoài nước phù hợp với trình độ của NLD thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho họ vừa có cơ hội tìm kiếm việc làm ngoài nước với mức thu nhập cao, quốc gia đó vừa giảm được tình trạng thất nghiệp. Ngược lại thì NLD sẽ bị bỏ qua cơ hội tìm đến với những thị trường lao động ngoài nước hấp dẫn có mức thu nhập cao, khả năng xóa đói giảm nghèo nhanh, tích lũy vốn,..

Mặt khác, chính sách, quan điểm của nhà nước là nhân tố quan trọng mà các doanh nghiệp phải nắm rõ và tuân theo vô điều kiện bởi nó thể hiện ý chí của đảng và nhà nước bảo vệ lợi ích chung của mọi tầng lớp trong xã hội.

#### ***1.5.5. Công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn về hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tới người dân***

Công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn tới người dân có ảnh hưởng đến khả năng kết nối giữa NLD với doanh nghiệp và cũng như là cơ quan quản lý nhà nước. Đây là cầu nối tư vấn, hỗ trợ NLD nếu muốn ra nước ngoài làm việc. Nếu một địa phương có công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn tốt thì NLD ở đó sẽ có cơ hội được tư vấn, tìm hiểu, tuyển chọn bởi hệ thống thông tin về thị trường lao động ngoài nước một cách tốt hơn. Những địa phương không quan tâm đầu tư thì hoạt động của công tác này sẽ không đạt hiệu quả bởi không tạo được điều kiện để thực hiện tốt nhiệm vụ.

#### ***1.5.6. Nhân tố thuộc về phía thị trường tiếp nhận lao động***

Nước tiếp nhận lao động thường có nền kinh tế phát triển hoặc tương đối phát triển nhưng trong quá trình đó, họ thiếu lực lượng lao động cho một hoặc một vài lĩnh vực. Vì thế có nhu cầu tiếp nhận lao động từ nước khác. Tất cả các yếu tố thuộc về thị trường tiếp nhận lao động như: An ninh chính trị, bản sắc văn hóa,...đều ảnh hưởng đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Tình hình kinh tế - chính trị tại nước tiếp nhận lao động có ảnh hưởng rất lớn đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của mỗi địa phương, quốc gia. Các khu vực, các nước càng có nền kinh tế phát triển thì nhu cầu về lao động càng thiếu do đó họ phải tìm kiếm lao động ngoài nước và ngược lại, với quốc gia có tình hình bất ổn, thường xuyên xảy ra bạo loạn,...sẽ là cản trở, gây rủi ro lớn đối với NLD làm việc tại quốc gia đó, đồng thời quốc gia đó có thể cũng không có nhu cầu tiếp nhận thêm lao động. Tình huống này buộc NLD về nước, đồng thời cũng gây gánh nặng và trách nhiệm cho Nhà nước trong việc giải quyết hậu quả lao động về nước trước thời hạn. Và rõ ràng là không nên đưa NLD sang làm việc tại những quốc gia này mà nên đưa lao động sang các nước có tình hình an ninh chính trị ổn định để họ yên tâm làm việc.

Ngôn ngữ, bản sắc bản hóa dân tộc, phong tục tập quán của mỗi quốc gia cũng được coi là một rào cản đối với đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bởi mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ đều có những nét văn hóa, phong tục tập quán, tôn giáo, tín ngưỡng và sử dụng ngôn ngữ giao tiếp khác nhau. NLD muốn sống và làm việc ở đó đều phải hiểu biết ngôn ngữ, phong tục tập quán, văn hóa của quốc gia đó, đồng thời phải hòa nhập được với nó. Nhưng không phải NLD nào cũng làm được việc này, đặc biệt là khi đối tượng muốn đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu là NLD có trình độ thấp. Chính điều này đã trở thành rào cản và là nguyên nhân gây ra nhiều vấn đề đáng quan tâm khác.

Mặt khác, mỗi thị trường lao động nước ngoài, trong mỗi thời kỳ phát triển kinh tế sẽ có nhu cầu về việc làm của NLD khác nhau, mỗi công việc sẽ có mức thu nhập và điều kiện làm việc khác nhau. Việc doanh nghiệp và cơ quan nhà nước tìm hiểu và có chính sách hợp lý thu hút từng thị trường nước ngoài phù hợp với đặc điểm của nguồn nhân lực sẽ đặt NLD vào đúng chỗ làm việc trống đáp ứng được yêu cầu của nước tiếp nhận. Nếu không nghiên cứu, tìm hiểu kỹ thì sẽ không đạt hiệu quả cao.



## **1.6. Kinh nghiệm tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của một số huyện**

### **1.6.1. Kinh nghiệm của một số huyện**

#### **1.6.1.1. Kinh nghiệm của huyện Lang Chánh, tỉnh Thanh Hóa**

Lang Chánh là một huyện phía Tây tỉnh Thanh Hóa, với diện tích khoảng 586,76 km<sup>2</sup>, dân số trung bình khoảng 48803 người. Lang Chánh cùng với Như Xuân là 2 trong 11 huyện miền núi, cũng là 2 trong số 7 huyện nghèo của tỉnh Thanh Hóa. Chính vì vậy, chính quyền huyện cũng đã coi vấn đề tạo việc làm thông qua ĐNLĐĐLVCTHONN là một hướng trọng tâm, góp phần xóa đói giảm nghèo, hạn chế tình trạng thất nghiệp của huyện.

So với Như Xuân thì Lang Chánh cũng có một vài nét tương đồng, vì vậy, việc học hỏi kinh nghiệm của huyện Lang Chánh đối với huyện Như Xuân là rất cần thiết. Kết quả đạt được của huyện Lang Chánh như: Trong năm 2013 toàn huyện chỉ có 47 lao động đi lao động ngoài nước. Nhưng sang đến 10 tháng đầu năm 2014, con số này tăng lên là 117 người. Thị trường hướng tới là thị trường có thu nhập cao như Nhật Bản, Hàn Quốc,...

Lang Chánh đã sử dụng rất nhiều cơ chế, chính sách nhằm tìm kiếm, thu hút, tạo điều kiện để NLĐ đến được với chỗ làm việc trống đã được tạo ra ở nước ngoài. Một trong số đó là hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề với trường hợp NLĐ là thân nhân của người có công với cách mạng; hộ nghèo, hộ cận nghèo....Huyện cũng phối hợp chặt chẽ với công ty như Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại (SONA), Cty Cổ phần Dịch vụ & Thương mại Hàng không (Airseco),... triển khai QĐ 71 của Chính phủ.

Tuy nhiên, huyện cũng đang gặp phải không ít bất cập. NLĐ bỏ học trong thời gian đào tạo nghề, ngoại ngữ và bỏ xuất cảnh khá cao. Mặt khác, do nhận thức còn hạn chế, họ đã bị các đối tượng xấu dụ dỗ, lừa đưa ra nước ngoài để lao động bất hợp pháp. Dù chính quyền huyện Lang Chánh cũng đã

tích cực kiểm soát tình hình, điển hình như phối hợp với Công an huyện năm 2014 phát hiện, điều tra, khởi tố, bắt giữ ba đối tượng tổ chức đưa người trốn sang Trung Quốc lao động trái phép; nhưng tình hình vẫn chưa khả quan.

#### *1.6.1.2. Kinh nghiệm của huyện Quỳnh Lưu, tỉnh Nghệ An*

Quỳnh Lưu là một huyện phía Bắc tỉnh Nghệ An. Đến nay huyện có 32 xã và 1 thị trấn. Tổng diện tích tự nhiên của huyện là 43762,87 ha, với dân số khoảng 279977 người. Huyện có đường ranh giới với các huyện thị là 122 km, trong đó đường ranh giới đất liền 88 km và 34 km đường bờ biển. Theo đó, người dân vùng đồng bằng chủ yếu là trồng lúa, còn ở vùng biển thường sống bằng nghề đánh bắt cá, làm muối và trồng rau. Trong những năm qua, cùng với việc đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội thì chính quyền huyện luôn đặc biệt quan tâm tới hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Huyện tạo điều kiện thuận lợi cho NLD có thể tiếp cận được dễ dàng hơn với các cơ hội làm việc ở nước ngoài giúp giải quyết việc làm bằng cách đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trên các phương tiện thông tin đại chúng để NLD biết. Huyện cũng tập trung vào công tác đào tạo nghề, nâng cao tay nghề, trình độ ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, tác phong lao động...cho NLD để họ đáp ứng được các yêu cầu của các thị trường lao động nước ngoài.

Vì vậy, trong khi thị trường tiếp nhận lao động biến động, với nhiều biện pháp hiệu quả, riêng năm 2014 huyện Quỳnh Lưu đã có 700 lao động đi làm việc ở nước ngoài và đa số đều có thu nhập khá trở lên; tập trung ở Thái Lan, Lào, Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản. Huyện hỗ trợ doanh nghiệp và NLD về vốn và kiến thức, cũng như các yếu tố cần thiết khác.

Tuy nhiên, ở huyện vẫn gặp tình trạng có đơn vị có tuyển chọn, đào tạo nhưng không có hợp đồng để đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc chậm tổ chức xuất cảnh cho lao động, gây mất niềm tin đối với NLD.

### **1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Như Xuân**

Là một huyện nghèo nên Như Xuân có áp lực rất lớn về giải quyết việc làm và tạo việc làm cho NLĐ. Qua quá trình tìm hiểu huyện Lang Chánh và huyện Quỳnh Lưu – hai huyện điển hình về đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, huyện Như Xuân có thể rút thành những kinh nghiệm như:

Cần có sự chỉ đạo sát sao của các cấp có liên quan để tạo điều kiện cho hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được diễn ra thuận lợi. Trong đó quy định rõ phạm vi nghĩa vụ, quyền hạn và trách nhiệm của doanh nghiệp cũng như cơ quan nhà nước quản lý. Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ gia đình và bản thân NLĐ để họ có điều kiện đi làm việc ở nước ngoài; với NLĐ có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, gia đình chính sách, muốn tham gia lao động ngoài nước để xóa đói giảm nghèo nhưng không đủ tiềm lực thì thông qua các chương trình như chương trình tín dụng cho vay với lãi suất thấp, hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo cho lao động đi làm việc ở nước ngoài,...

Cần nhiều chính sách để có thể thu hút doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài có uy tín, có năng lực, có đơn hàng tuyển dụng lao động tốt về làm việc tại địa phương. Từ đó tăng khả năng đưa được nhiều NLĐ ra nước ngoài làm việc.

Tăng cường Quản lý Nhà nước về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, ngăn ngừa triệt để các đối tượng có hành vi lừa đảo NLĐ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Tóm lại, Tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là rất cần thiết cho công cuộc thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của cả nước nói chung và của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa nói riêng. Nó được coi là một chính sách kinh tế đối ngoại hoàn toàn phù hợp với quá trình phân công lao động quốc tế diễn ra ngày càng sâu sắc, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp CNH - HĐH đất nước, ổn định chính trị, xã hội.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG TẠO VIỆC LÀM THÔNG QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA**

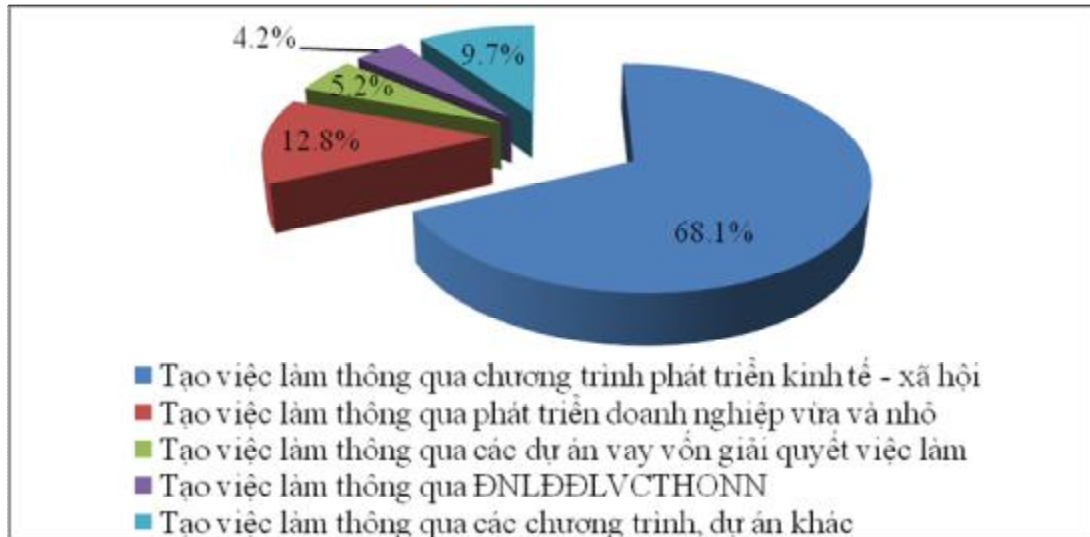
#### **2.1. Tổng quan về thực trạng tạo việc làm của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2010 – 2014**

Tạo việc làm cho NLĐ là yếu tố phát huy nhân tố con người, sử dụng hiệu quả nguồn lao động bằng cách khắc phục tình trạng dư thừa lao động, nhằm nâng cao năng suất lao động; mặt khác, mang lại những ảnh hưởng tích cực đến xã hội như: làm giảm sự di cư của lao động giản đơn từ nông thôn ra thành thị; làm giảm tỷ lệ thất nghiệp. Công tác tạo việc làm mang lại nhiều lợi ích cho sự phát triển bền vững của cá nhân NLĐ, xã hội và đất nước nên Đảng và Nhà nước ta nói chung và chính quyền Huyện Như Xuân nói riêng luôn quan tâm đến lĩnh vực này, đồng thời luôn có những chính sách, biện pháp dưới nhiều hình thức để khắc phục tồn tại, phát huy những thế mạnh của NLĐ trên thị trường lao động. Trong quá trình thực hiện, luôn có sự lãnh đạo, chỉ đạo; sự quan tâm của cấp chính quyền cùng với sự tham gia tích cực và sự thay đổi nhận thức của người dân về công tác tạo việc làm cho NLĐ.

Một số chương trình tạo việc làm chủ yếu được áp dụng ở Như Xuân gồm Tạo việc làm thông qua phát triển Kinh tế - Xã hội; Tạo việc làm thông qua phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ; Tạo việc làm thông qua các dự án vay vốn GQVL; Tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Kết quả tạo việc làm cho NLĐ Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014 được thể hiện thông qua hình 2.1. Trong đó, tạo việc làm thông qua chương trình phát triển kinh tế - xã hội chiếm tỷ lệ cao nhất là 68,1% với 10389 NLĐ. Tiếp theo là tạo việc làm thông qua phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tỷ trọng 12,8% tương ứng với 1950 NLĐ. Tiếp theo là tạo việc làm thông qua dự án vay

vốn Giải quyết việc làm (GQVL) chiếm 5,2% với 800 lao động. Cuối cùng là tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài chiếm tỷ trọng nhỏ là 4,2% với 635 NLĐ. Ngoài ra, Như Xuân còn có chương trình tạo việc làm khác như tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc tại các khu công nghiệp trong và ngoài tỉnh hoặc thông qua trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh.



**Hình 2.1: Cơ cấu lao động được tạo việc làm thông qua các chương trình tạo việc làm của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

(Nguồn: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Như Xuân)

\* *Tạo việc làm thông qua chương trình phát triển kinh tế - xã hội.*

Con số 10389 lao động được tạo việc làm thành công thông qua phát triển kinh tế – xã hội, chiếm tới 68,1% số lao động được tạo việc làm trong giai đoạn 2010 – 2014 đã thể hiện rõ: Trong các chương trình tạo việc làm cho NLĐ, Đảng bộ và Chính quyền huyện Như Xuân luôn xác định phát triển kinh tế - xã hội là hướng đi chính để tạo việc làm cho NLĐ hiệu quả.

Bảng 2.1 cho thấy số lao động được tạo việc làm mới tăng dần qua các năm và tập trung chủ yếu trong ngành công nghiệp – xây dựng và ngành dịch vụ. Trong đó số lao động được tạo việc làm mới ở ngành công nghiệp – xây dựng chiếm tỷ lệ cao nhất. Trong ngành nông nghiệp có xu hướng giảm qua

các năm. Lý do là vì Như Xuân đang tiến hành quá trình CNH - HĐH, do đó đã tạo nhiều việc làm cho NLĐ công nghiệp và dịch vụ. Mặt khác, dù đã có nhiều biện pháp như thâm canh, tăng vụ, phát triển mô hình trang trại nhưng vẫn còn nhiều hạn chế nên tạo được ít việc làm cho lao động nông nghiệp. Ngoài ra, công việc trong nông nghiệp có phần nặng nhọc, thu nhập thấp mà lại mang tính thời vụ do đó NLĐ có xu hướng tìm việc làm ở các ngành khác.

**Bảng 2.1: Kết quả tạo việc làm thông qua phát triển kinh tế - xã hội huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

(Đơn vị: Người)

| Chỉ tiêu               | 2010        | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nông nghiệp            | 598         | 575         | 526         | 512         | 505         |
| Công nghiệp – xây dựng | 715         | 762         | 815         | 870         | 937         |
| Dịch vụ                | 602         | 636         | 711         | 794         | 831         |
| <b>Tổng số</b>         | <b>1915</b> | <b>1973</b> | <b>2052</b> | <b>2176</b> | <b>2273</b> |

(Nguồn: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Như Xuân)

Nhìn chung, số lao động trên địa bàn được tạo việc làm nhờ vào chương trình phát triển kinh tế - xã hội hàng năm tăng đã thể hiện sự cố gắng nỗ lực của chính quyền và người dân huyện Như Xuân nhằm tăng thu nhập, nâng cao đời sống, đồng thời cũng là tác động đến tình hình kinh tế xã hội của Huyện, thu hẹp đáng kể diện người nghèo và trẻ em lang thang.

**\* Tạo việc làm thông qua phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ.**

Như Xuân luôn tích cực vận động doanh nghiệp đóng trên địa bàn tuyển dụng lao động địa phương bằng cách ban hành các chính sách ưu tiên về cấp đất, miễn giảm các khoản đóng góp cho doanh nghiệp đã có cam kết, đăng ký tuyển dụng lao động địa phương vào làm việc. Số doanh nghiệp trên địa bàn tính đến cuối năm 2014 là 37 doanh nghiệp. Trong đó, 5 doanh nghiệp do tỉnh quản lý, 32 doanh nghiệp do Huyện quản lý. Giai đoạn 2010 - 2014, tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp này là 1950 lao động. Đa số đều là doanh nghiệp vừa và nhỏ, mang tính chất cá nhân, nhỏ lẻ.

Như Xuân đã luôn tạo điều kiện để phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Từ đó, Huyện sẽ giải quyết được phần nào nhu cầu việc làm ngày một gia tăng, nhằm hạn chế được một lượng lớn NLĐ đang rời bỏ quê hương để đi nơi khác kiếm sống. Tuy nhiên, thực tế các doanh nghiệp trên địa bàn huyện đang hoạt động với một quy mô rất nhỏ và manh mún gặp rất nhiều khó khăn, không tương xứng với tiềm năng về nguồn nhân lực và tài nguyên của huyện.

*\* Tạo việc làm thông qua vay vốn từ Quỹ Quốc gia giải quyết việc làm.*

Thực hiện chủ trương, chính sách chung của Đảng và Nhà nước, kết hợp với tình hình tại địa phương, Ủy ban nhân dân (UBND) huyện Như Xuân đã chỉ đạo sử dụng vốn từ Quỹ Quốc gia về việc làm để hỗ trợ công tác tạo việc làm cho NLĐ. Huyện đã hỗ trợ cho người dân vay vốn với lãi suất thấp; nâng cao năng lực sản xuất trong các ngành nghề, phát triển sản xuất, tạo nhiều chỗ làm cho NLĐ. Tính đến năm 2014, thông qua các dự án vay vốn GQVL đã tạo chỗ làm việc cho 800 lao động. Đây là con số chứng tỏ sự hiệu quả của việc sử dụng quỹ Quốc gia về việc làm cho NLĐ Như Xuân. Cụ thể:

**Bảng 2.2: Tình hình sử dụng quỹ quốc gia GQVL huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014**

| Chỉ tiêu                      | Đơn vị     | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------------------|------------|------|------|------|------|------|
| Tổng vốn                      | Triệu đồng | 3102 | 3392 | 3512 | 3704 | 3896 |
| Số dự án mới                  | Dự án      | 14   | 16   | 18   | 24   | 141  |
| Số lao động được tạo việc làm | Người      | 109  | 126  | 145  | 197  | 223  |

*(Nguồn: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Như Xuân)*

Bảng số liệu trên đã thể hiện: Số dự án cũng như số lao động được tạo việc làm đều tăng lên qua các năm. Số lao động được tạo việc làm bình quân trên một dự án cũng tăng qua các năm: Năm 2010 bình quân một dự án tạo được việc làm cho 7,8 người; đến năm 2011 là 7,9 và năm 2012 là 8,1 người, năm 2013 là 8,2 người và năm 2014 là 8,3 người.

Bên cạnh đó, tính đến năm 2014, Như Xuân có 14 dự án đã quá hạn thu hồi vốn (trong đó 8 dự án đã có trả nhưng chưa hết vốn, 4 dự án do rủi ro thiên tai, 2 dự án có khả năng trả nhưng chây ỳ, dây dưa). Hơn nữa, vấn đề sử dụng nguồn quỹ Quốc gia GQVL còn chưa đạt được thành tựu tốt nhất, số vốn được vay của nguồn quỹ này không chỉ được NLD tạo việc làm cho chính mình mà họ còn sử dụng vào những việc khác gây nên lãng phí. Vì vậy trong những năm tiếp theo để sử dụng nguồn quỹ có hiệu quả, tất cả các cấp có liên quan xem xét và đáp ứng yêu cầu về vay vốn của NLD một cách thích đáng.

*\* Tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.*

Từ 2010 - 2014, Như Xuân thống kê chính thức có 635 NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, bình quân đưa đi 127 NLD trong một năm. Trong đó, diện NLD đi theo QĐ71 có 373 người; còn lại 262 người do được chính quyền tổ chức đưa đi nhưng không được hỗ trợ theo QĐ71. Ngoài ra, NLD cũng đi theo kênh tự do, tức là tự liên hệ và tìm kiếm các doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Thị trường nước ngoài hướng tới gồm Malaysia, Đài Loan, Libya, Nhật Bản, Hàn Quốc,... Đa phần là thị trường phổ thông, không yêu cầu trình độ cao, mức thu nhập vừa phải.

Hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài luôn được Huyện ủy, UBND huyện Như Xuân, các cấp chính quyền quan tâm. Tuy chưa chiếm kết quả cao trong công tác tạo việc làm, nhưng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một hướng đi rất hiệu quả trong tương lai nhằm giảm thiểu phần nào sức ép về việc làm của huyện Như Xuân. Huyện nên định hướng phát triển theo hướng gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng lao động được đưa đi.

Như vậy, trong giai đoạn 2010 – 2014, nhờ thực hiện các chương trình tạo việc làm trên mà Như Xuân đã tạo được việc làm mới cho 15258 lao động. Phát triển kinh tế - xã hội là chương trình có số lượng NLD được tạo việc làm nhiều nhất. Đối với đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, tuy không



phải là chương trình có số lượng lao động được tạo việc làm nhiều nhất, nhưng lại mang tới thu nhập cao nhất cho NLĐ so với các chương trình khác.

## **2.2. Thực trạng tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014**

### **2.2.1. Nội dung tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân**

#### **2.2.1.1. Tạo vốn cho lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Cùng với việc bản thân NLĐ tự tìm nguồn vốn, thì Như Xuân đã triển khai nhiều giải pháp, chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho các đối tượng có nhu cầu vay vốn. Trong đó, nổi bật là hiệu quả của các chính sách cho vay ưu đãi nhằm cố gắng tạo nguồn vốn cho NLĐ kịp thời, nhanh chóng chi trả mọi chi phí để chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài. Kinh phí để thực hiện các chính sách này được lấy từ nhiều nguồn khác nhau. Cụ thể:

*Từ nguồn vốn do Ngân sách Trung Ương cấp:* Thực hiện theo quy định của QĐ71 của Thủ tướng Chính phủ, cá nhân đi làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân được vay vốn từ ngân sách Nhà nước thông qua kênh vay vốn của NHCSXH huyện Như Xuân. NHCSXH đã giải quyết cho NLĐ vay theo nhu cầu, mức cho vay tối đa bằng các khoản chi phí cần thiết NLĐ phải đóng góp theo từng thị trường nhưng không vượt quá mức trần cho vay theo từng thị trường thực hiện theo phụ lục đính kèm công văn 3354/LĐTBXH-QLLDNN ngày 09/09/2009 của Bộ Lao động – Thương binh Xã hội về mức trần chi phí đối với lao động huyện nghèo vay vốn đi làm việc ở nước ngoài. Thời gian cho vay được căn cứ vào thời hạn đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng tuyển dụng và khả năng trả nợ của người vay nhưng tối đa không quá thời hạn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Tính đến tháng 12/2014, theo quy định của QĐ71, với 373 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, NHCSXH Như Xuân đã giải ngân được 7653 triệu đồng;

với tổng dư nợ còn 1864 triệu đồng, trong đó nợ quá hạn là 1 triệu đồng, nợ trong hạn là 1863 triệu. Số NLD dư nợ còn 80 người.

Bên cạnh đó, Như Xuân cũng thực hiện nội dung của QĐ71 hỗ trợ NLD bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Đối với học nghề, hộ nghèo và dân tộc thiểu số được hỗ trợ toàn bộ học phí; hỗ trợ tiền sinh hoạt phí trong thời gian học 40.000đ/ngày/người, tiền ở 200.000đ/người/tháng và mua đồ dùng cá nhân 400.000đ/người; hỗ trợ tiền tàu xe cả đi và về từ nơi cư trú đến nơi đào tạo theo giá vé vận tải hành khách thông thường; hỗ trợ chi phí làm thủ tục trước khi đi như làm hộ chiếu, khám sức khỏe và lý lịch tư pháp. Các đối tượng khác thì được hỗ trợ 50% học phí học nghề. Đối với đào tạo và giáo dục định hướng, NLD được hỗ trợ theo quyết định số 630/QĐ-LĐTBXH ngày 19/5/2010 về quy định tạm thời Đơn giá đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cho NLD thuộc huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo chính sách tại QĐ71. Từ 2010 – 2014, Như Xuân đã hỗ trợ học phí giáo dục định hướng và học nghề cho 587 NLD với tổng kinh phí 362,35 triệu đồng.

Tuy vẫn tồn tại trường hợp NLD muốn vay vốn để đi làm việc ở ngoài nước nhưng NHCSXH không thể đáp ứng vì họ vẫn còn khoản nợ quá hạn từ chương trình xóa đói giảm nghèo của Huyện; nhưng số lượng này không nhiều.

*Từ nguồn vốn do ngân sách địa phương cấp:* Để tạo thêm điều kiện cho NLD đi làm việc ở nước ngoài, hàng năm, ngoài nguồn vốn hỗ trợ của Trung ương, ngân sách tỉnh Thanh Hóa luôn trích bổ sung thêm nguồn vốn 2000 triệu đồng cho Quỹ hỗ trợ việc làm. Ngân sách này được phân bổ về các huyện, thị xã dựa trên kế hoạch hàng năm, thực hiện việc ưu tiên cho vay với cá nhân đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài ở thị trường có thu nhập cao.

Hàng năm, ngân sách huyện còn bố trí cấp kinh phí cho hoạt động của Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động huyện phục vụ công tác chỉ đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ trên địa bàn.

*Từ nguồn vốn vay từ Ngân hàng thương mại trên địa bàn huyện:* Ngân hàng thương mại cũng vào cuộc cho vay vốn ưu đãi cùng với NHCSXH để NLD có thêm nguồn vốn và mạnh dạn vay vốn để đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài không thuộc diện ưu tiên và không khó khăn về kinh tế sẽ được vay vốn từ Ngân hàng thương mại. Như Xuân hiện có chi nhánh Ngân hàng nông nghiệp và phát triển nông thôn cho NLD vay ở mức 50% chi phí đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp không có tài sản đảm bảo, tối đa đến 80% nếu có tài sản đảm bảo. Theo thống kê của Ngân hàng, doanh số cho vay từ 2010 - 2014 là 2843 triệu đồng cho 96 NLD, dư nợ hiện chỉ còn 336 triệu đồng với 14 NLD.

Sau khi vay vốn NLD phải nộp lệ phí theo quy định, mức nộp cao hay thấp còn tùy thuộc vào thị trường và từng ngành nghề cụ thể.

Nhìn chung, QĐ 71 ra đời mang một ý nghĩa hết sức quan trọng tạo điều kiện thuận lợi cho lao động huyện nghèo Như Xuân nói riêng và các huyện nghèo của cả nước nói chung có cơ hội nhằm phát triển nguồn lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề, tác phong lao động công nghiệp cho NLD, là một trong những biện pháp xóa đói giảm nghèo nhanh và bền vững đối với mỗi người dân, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trên mọi lĩnh vực.

#### *2.2.1.2. Tạo số lượng và chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*

Lãnh đạo Như Xuân rất quan tâm đến vấn đề tạo việc làm cho NLD và đặc biệt coi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một chiến lược quan trọng, lâu dài góp phần giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo, tăng thu nhập cho NLD, tăng ngân sách của Huyện,...Cơ quan, đoàn thể các cấp cùng phối hợp để đạt hiệu quả cao nhất về số lượng và chất lượng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, thông qua những hoạt động sau:

*\* Phối hợp hoạt động của các bên để tạo điều kiện cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài:*

**Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động:** Ngay sau khi Ban Thường vụ Tỉnh uỷ phê duyệt Đề án xuất khẩu lao động và chuyên gia giai đoạn 2003 – 2005, định hướng đến năm 2010 và gửi về các huyện; UBND Như Xuân đã thành lập Ban chỉ đạo Xuất khẩu lao động do đồng chí Phó Chủ tịch UBND huyện làm Trưởng Ban. Ban chỉ đạo (BCĐ) đã xây dựng quy chế làm việc và phân công trách nhiệm cho từng thành viên. Trên cơ sở đó, chỉ đạo các xã, thị trấn, phối hợp với các ban, ngành, đoàn thể đẩy mạnh tổ chức tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, của Tỉnh, của huyện về ý nghĩa, tầm quan trọng của đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; về nghĩa vụ, quyền lợi của NLD; chi phí cần thiết để người dân nắm được. Đồng thời, BCĐ cũng đã tiến hành thẩm định hồ sơ và giới thiệu các doanh nghiệp về tuyển lao động tại địa bàn theo quy định của Bộ LĐ – TBXH; phối hợp với các doanh nghiệp tới các xã, thôn, bản, thị trấn tư vấn và tuyển lao động; tổ chức đào tạo ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD ngay tại cơ sở đào tạo của huyện để tạo điều kiện thuận lợi cho NLD học tập, giảm bớt chi phí đi lại, ăn ở cho NLD. Từ năm 2010 đến tháng 8/2014, UBND và BCĐ đã ban hành 29 văn bản hành chính về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

**Phòng LĐ-TBXH** thực hiện quản lý nhà nước về đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; Phối hợp với doanh nghiệp đến các xã, thị trấn trên địa bàn tuyên truyền, tổ chức các hội nghị tư vấn, tuyển chọn; phối hợp với NHCSXH huyện, UBND các xã, thị trấn, các tổ tiết kiệm và vay vốn hướng dẫn lao động địa phương hoàn thiện các thủ tục hồ sơ để thực hiện vốn vay ưu đãi; phối hợp với phòng Tài chính lập dự toán kinh phí hoạt động của BCĐ huyện và các hoạt động khác có liên quan, gửi Sở Tài chính trình UBND tỉnh cấp kinh phí và thực hiện thanh quyết toán theo quy định.

**Trung tâm dạy nghề của Huyện** đã góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cung cấp thông tin thị trường lao động cho NLD. Hoạt động của Trung tâm khá đa dạng, cùng với dạy nghề, công tác tư vấn và tuyển sinh để đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng được chú trọng.

**Hội Nông dân, Hội phụ nữ, Huyện đoàn, Đoàn thanh niên** đã in và tuyên truyền 1.000 tờ rơi, 3.000 tài liệu tuyên truyền đồng thời chỉ đạo hội cấp xã, thị trấn phối hợp với các tổ chức đoàn thể thực hiện công tác tuyên truyền đến từng hội viên về chủ trương chính sách của Đảng, Pháp luật của Nhà nước về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Phối hợp với UBND xã, thị trấn giới thiệu lao động cho các doanh nghiệp.

**Phòng Tài chính** phối hợp với phòng LĐ-TBXH, cân đối, bố trí kinh phí phục vụ hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; chủ trì, thực hiện thẩm định kinh phí hỗ trợ lãi suất của các đối tượng được hưởng hỗ trợ.

**Bệnh viện đa khoa huyện** thường xuyên tổ chức sơ khám sức khỏe cho NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và bố trí đủ cán bộ tổ chức khám sức khỏe kịp thời, theo yêu cầu của các doanh nghiệp; Chỉ đạo việc kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm của các cơ sở y tế trên địa bàn huyện trong việc tổ chức khám sức khỏe cho NLD đi làm việc ở nước ngoài.

**Công an huyện** đã chỉ đạo bộ phận làm chứng minh thư tạo điều kiện thuận lợi cho người đi lao động ngoài nước với thời gian và thủ tục được giản đơn, rút ngắn; đồng thời tăng cường công tác quản lý lao động trên địa bàn; tổ chức phát hiện, ngăn chặn và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; chủ động đấu tranh, loại bỏ các hiện tượng cò mồi, trung gian lừa đảo NLD đi làm việc trái phép ở nước ngoài.

**Các doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài** đã bước đầu hình thành được đội ngũ tương đối mạnh về cơ sở vật chất, về cán bộ đào tạo

lao động. Các doanh nghiệp này được tuyển lao động theo đơn hàng đã được thẩm định của DOLAB. Họ cũng tích cực trong công tác đào tạo lao động.

Quy trình doanh nghiệp thực hiện đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo QĐ71 trên địa bàn huyện Như Xuân là: Căn cứ vào hợp đồng cung ứng đã được DOLAB thẩm định, khi được giới thiệu Sở LĐ-TBXH tỉnh, rồi về Huyện, doanh nghiệp thông báo các thông tin cần thiết để tuyển chọn lao động cho BCD xuất khẩu lao động Huyện. BCD sẽ tổng hợp và gửi danh sách số lao động đăng ký tham gia cho doanh nghiệp tiến hành tổ chức sơ tuyển. Việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD được tiến hành sau khi doanh nghiệp tuyển chọn được NLD phù hợp. Nội dung bồi dưỡng chủ yếu là về nội dung hợp đồng; Quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm các bên liên quan, kỉ luật lao động và tác phong lao động công nghiệp, Học ngoại ngữ, Học nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề theo hợp đồng cung ứng. Mặt khác, các doanh nghiệp cũng đào tạo cho NLD về luật pháp Việt Nam và nước tiếp nhận, về phong tục tập quán nước tiếp nhận, về quan hệ ứng xử,...Sau khi NLD vượt qua sát hạch của khóa bồi dưỡng thì doanh nghiệp làm thủ tục cho họ đi làm việc ở nước ngoài. Trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng, Doanh nghiệp chịu trách nhiệm quản lý lao động ở nước ngoài. Sau cùng, khi hết hạn hợp đồng thì giải quyết chế độ, thanh lý hợp đồng cho NLD.

*\* Thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền*

Hiện nay, công tác chỉ đạo, cung cấp thông tin tuyên truyền và khảo sát nhu cầu đi lao động ngoài nước tới người dân được chính quyền nỗ lực thực hiện đã góp phần tích cực để các cấp, các ngành và người dân nhận thức đúng về các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể:

BCD xuất khẩu lao động huyện; phòng LĐ-TBXH cũng đã phối hợp với sở LĐ-TBXH và các ngành chức năng, các doanh nghiệp có uy tín tổ

chức 41 hội nghị chuyên đề (10 hội nghị cấp huyện và 31 hội nghị cấp xã) tư vấn cho Bí thư chi bộ, Trưởng đoàn thể cấp xã. Tổ chức lồng ghép gần 60 hội nghị cấp thôn, bản cho gần 4000 lượt cán bộ, đảng viên và NLD để cung cấp đầy đủ cho NLD các thông tin về chế độ chính sách, quyền lợi khi đi làm việc ở nước ngoài và giải đáp kịp thời thắc mắc của người dân. Tại UBND xã, thị trấn cũng phối hợp với các đoàn thể thường xuyên tổ chức các hội nghị chuyên đề, cuộc họp mặt NLD và gia đình họ để vận động, tư vấn về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Phòng LĐ-TBXH Như Xuân cũng đã ký hợp đồng với Đài phát thanh và truyền hình phát sóng; thường xuyên cập nhật những thông tin mới nhất về chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, phát hành tập san về lao động việc làm gửi đến các xã, thị trấn.

*\* Phối hợp thực hiện việc cung ứng, giới thiệu nguồn lao động*

Huyện cũng đã tích cực tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả trên địa bàn huyện. Trong quá trình thực hiện, huyện đã thực hiện việc giới thiệu, cung ứng lao động cho các doanh nghiệp bằng cách: BCD tỉnh ủy đã ủy quyền cho BCD huyện được phép thẩm định hồ sơ các doanh nghiệp về tuyển lao động tại địa bàn theo quy định của Bộ LĐ – TBXH. Khi nhận được thông báo về số lượng, yêu cầu tuyển dụng và một số vấn đề khác trong hợp đồng cung ứng, BCD đã điều phối địa bàn tuyển dụng; phân bổ chỉ tiêu cụ thể cho từng xã, thị trấn. UBND các xã, thị trấn phối hợp với các đơn vị cung ứng lao động, các tổ chức đoàn thể (Hội nông dân, Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ) thông báo công khai về thị trường lao động; các điều kiện làm việc, tiêu chuẩn tuyển chọn, chi phí, tiền lương...cho NLD; tổ chức tuyên truyền để NLD đăng ký tham gia, họp dân bình xét chọn đối tượng theo tiêu chuẩn tuyển dụng của các doanh nghiệp. Sau khi NLD đăng ký tham gia thì UBND xã, thị trấn lập danh sách báo cáo về BCD Huyện để tổng hợp. Từ đó, BCD thông

báo cho doanh nghiệp trực tiếp đến phỏng vấn và tuyển chọn. NLD được tuyển chọn thì làm các thủ tục xin cấp hộ chiếu, thủ tục vay vốn (nếu có) và hoàn tất các giấy tờ ở xã, thị trấn. BCD huyện gửi danh sách xin cấp hộ chiếu về cho công an tỉnh làm. Ngoài ra, Huyện còn cho phép một số cán bộ địa phương có năng lực, uy tín, cộng tác với doanh nghiệp trong việc tuyên truyền, triển khai thực hiện nhiệm vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

*\* Phối hợp bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động.*

Huyện Như Xuân đã phối hợp với một số doanh nghiệp đưa chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết về ngay tại địa phương để giảm chi phí và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD. Trên địa bàn huyện Như Xuân có 1 trung tâm dạy nghề được thành lập theo Quyết định số 3659/QĐ-UBND ngày 14/12/2006 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hoá trên cơ sở tách ra từ Trung tâm giáo dục thường xuyên và dạy nghề, thực hiện chức năng chuyên môn về công tác dạy nghề. Quá trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD đi làm việc ở nước ngoài sẽ được diễn ra tại trung tâm dạy nghề này.

Ngoài ra, trong quá trình doanh nghiệp thực hiện bồi dưỡng kiến thức cần thiết cũng nhận được sự hỗ trợ nhiệt tình từ phía chính quyền Như Xuân bằng cách hỗ trợ một phần chi phí để khuyến khích NLD tích cực tham gia.

Trước đó, huyện cũng đã chủ trương để chuẩn bị nguồn lao động có chất lượng tốt, giảm thiểu áp lực trong việc đào tạo bằng cách chủ động thay đổi cách dạy ngoại ngữ ngay trong trường phổ thông trên địa bàn; đồng thời đưa nội dung về chủ trương đào tạo nghề gắn với tạo việc làm và hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài lồng ghép vào chương trình hướng nghiệp giúp các em học sinh có thể dễ dàng đi làm việc ở nước ngoài cũng như gặp thuận lợi hơn khi tham gia vào các thị trường lao động có thu nhập cao.



*\* Thu hút doanh nghiệp dịch vụ về hoạt động trên địa bàn*

Trên địa bàn huyện Như Xuân hiện có các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ về tuyển chọn NLD theo QĐ71 và một số ít doanh nghiệp ngoài QĐ 71. Để có thể mở rộng hệ thống doanh nghiệp hơn nữa, giới thiệu nhiều doanh nghiệp có đủ năng lực và uy tín vào địa phương tham gia tuyển lao động, BCD huyện luôn cập nhật thông tin từ Bộ Lao động-TBXH trong việc cấp phép cho các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để từ đó tham mưu cho UBND huyện chỉ liên kết hoặc ký hợp đồng với doanh nghiệp làm việc có hiệu quả, có uy tín. Mặt khác Huyện cũng cố gắng tối đa thực hiện các chính sách hỗ trợ như giảm bớt các thủ tục phiền hà, không cần thiết nhằm thu hút doanh nghiệp hoạt động tại địa phương.

Huyện còn mở sang hướng đi mới là khuyến khích doanh nghiệp trong địa bàn đủ điều kiện chuyển hướng kinh doanh, mở rộng hoạt động sang lĩnh vực này, nhằm tạo nên doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có trụ sở đóng tại địa phương nhưng hiện vẫn chưa có kết quả.

Nhìn chung, doanh nghiệp là chủ thể chính trong việc thực hiện hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhờ khai thác thị trường việc làm ngoài nước hợp lý, tuyển chọn lao động, ký kết hợp đồng, đào tạo và giáo dục định hướng cho NLD, quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ khi làm việc ở nước ngoài, thực hiện chế độ chính sách với NLD đi làm việc ở nước ngoài,...Chính quyền huyện Như Xuân đóng vai trò là tác nhân hỗ trợ vốn, kết nối doanh nghiệp và NLD địa phương, đưa NLD đi dưới các dạng hợp đồng khác nhau.

Kết quả tạo số lượng và chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà Như Xuân đã đạt được như sau:

– *Tạo số lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của huyện Như Xuân*

Trong những năm qua, dưới sự chỉ đạo của Ban Thường vụ Huyện ủy, UBND Huyện đã bám sát các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của Trung ương, các Sở, Ban, Ngành cấp Tỉnh và tiến hành chỉ đạo các Xã, Thị trấn tổ chức thực hiện công tác ĐNLĐĐLVCTHONN. Sau hơn 5 năm (2010 – 2014), Huyện đã đạt được một số kết quả đó là: có 742 lao động tham gia bồi dưỡng kiến thức cần thiết, đã xuất cảnh 635 lao động (trong đó, thực hiện theo QĐ71 là 373 người; đi ngoài QĐ71 là 262 người), tập trung ở một số thị trường như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Li Bi, Trung Đông, Malaysia, A rập xê út...Trong đó, năm 2014, tổng số lao động xuất cảnh là 200 người đạt 129% kế hoạch của tỉnh giao (155 người); đạt 121,2% kế hoạch Huyện giao (165 người); trong đó đi theo quyết định 71 là 84 người; đi ngoài chương trình 71 là 116 người (Giúp việc Gia đình tại Ả - rập - xê – út).

Huyện Như Xuân có 18 đơn vị hành chính. Đến nay, tất cả các đơn vị này của Huyện đều đã có NLĐ đi lao động ngoài nước. Trong 5 năm, từ năm 2010 - 2014, xã Thanh Hòa đưa được nhiều NLĐ đi nhất (69 người), tiếp đến là Hóa Quỳ và Thượng Ninh (55 người và 43 người) (**Phụ lục 1**). Do đây là các xã nghèo của huyện, NLĐ có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài cao để cải thiện đời sống. Hai xã Xuân Quỳ và xã Bình Lương là ít nhất, chỉ có 2 và 8 NLĐ. Hai xã này có đời sống khá hơn nên nhu cầu của NLĐ thấp hơn.

– *Chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của huyện Như Xuân*

Chất lượng lao động gồm có: Trình độ, tay nghề (kiến thức, kỹ năng, hiểu biết mà NLĐ đã được bồi dưỡng thêm trước khi đi cũng như khả năng tiếp thu công nghệ mới của họ); Trình độ ngoại ngữ (khả năng nói, nghe thậm chí là đọc, viết ngoại ngữ của nước sẽ tới làm việc); Sức khỏe (chiều cao, cân nặng, thể trạng, khả năng thích nghi với môi trường mới của NLĐ). Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, trước đòi hỏi khắt khe của đối tác, NLĐ

phải có sức khỏe tốt, có kiến thức sâu rộng và phải sử dụng thành thạo ngôn ngữ của nước tiếp nhận. Đây chính là điểm yếu của NLD Như Xuân.

Theo thống kê của phòng LĐ-TBXH Như Xuân thì trong giai đoạn 2010 – 2014 có 742 lao động tham gia bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Tuy nhiên, số đối tượng lao động được xuất cảnh sau khi bồi dưỡng chỉ có 635 người, tức là chỉ khoảng 85,57% số lao động đạt yêu cầu. Điều này cho thấy chất lượng lao động Như Xuân chưa cao, công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết chưa có hiệu quả; gây tổn kém cho doanh nghiệp.

**Bảng 2.3: Đánh giá về trình độ sau khi được đào tạo của người lao động huyện Như Xuân**

| <i>Mức độ</i>                            | <i>Số lượng (người)</i> | <i>Tỷ lệ ( %)</i> |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Vẫn như trước                            | 4                       | 4                 |
| Khá hơn trước                            | 56                      | 56                |
| Có tiến bộ nhưng chưa đủ đáp ứng yêu cầu | 40                      | 40                |
| Tổng                                     | 100                     | 100               |

*(Nguồn: Kết quả điều tra của phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)*

Hơn nữa, bảng 2.3 thể hiện khi hỏi ý kiến đánh giá về quá trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết tại doanh nghiệp, phần lớn NLD cho rằng trình độ đã khá hơn trước; nhưng cũng có một tỷ lệ lớn cho rằng tuy có khá hơn trước nhưng vẫn không đủ tự tin đáp ứng yêu cầu công việc, nhất là về ngoại ngữ.

#### *2.2.1.3. Tổ chức đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của huyện Như Xuân*

**\*** *Hình thức đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của huyện Như Xuân*

Trong 4 hình thức ĐNLĐĐLVCTHONN thì Như Xuân có 2 hình thức là:

- *ĐNLĐĐLVCTHONN theo hợp đồng lao động của các doanh nghiệp được Cục Quản lý lao động ngoài nước giới thiệu về huyện nghèo tuyển chọn lao động theo quyết định QĐ 71/TTg.*

Hình thức này có số lượng đơn hàng ít nhưng chủ yếu là đơn hàng yêu cầu lao động phổ thông, không đòi hỏi cao về trình độ, nhiều lao động Huyện có khả năng đáp ứng và tham gia. Mặt khác, hình thức này có sự giám sát chặt chẽ của Nhà nước, do DOLAB thẩm định từng đơn hàng nên độ rủi ro thấp. Ngoài ra, còn giúp tăng cường được vai trò quản lý Nhà nước tại các địa phương đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, hạn chế được tiêu cực từ phía doanh nghiệp như: lừa đảo, trục lợi bất chính,...

Bên cạnh đó, bắt đầu từ năm 2014, được sự thống nhất chỉ đạo của Ban thường vụ Huyện ủy, UBND Huyện đã tiến hành đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động của doanh nghiệp ngoài QĐ 71. Theo đó, NLD được hỗ trợ 100% phí xuất cảnh do đối tác nước ngoài hỗ trợ doanh nghiệp các chi phí thay cho NLD. NLD tham gia không cần yêu cầu cao về trình độ, đồng thời Huyện có thể mở rộng thị trường lao động ngoài nước.

– *Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân*: NLD đi theo hình thức này không phải do NLD tự liên hệ với NSDLĐ ở nước ngoài, mà là do được người nhà giới thiệu, bảo lãnh. Tuy NLD có thể yên tâm về thông tin nơi làm việc, giảm thiểu về chi phí, tiết kiệm thời gian tìm hiểu thông tin nước tiếp nhận,...nhưng số lượng tham gia hình thức này ít vì người giới thiệu, bảo lãnh phải thật uy tín và có thể tin tưởng được. Tuy nhiên, số lao động Như Xuân có thể đứng ra giới thiệu, bảo lãnh không nhiều.

Tuy NLD cũng có thể tiếp tục ký hợp đồng cá nhân với chủ sử dụng lao động cũ do được tuyển dụng lại lần thứ 2. Nhưng đối với đa số NLD Như Xuân, sau một thời gian làm việc ở nước ngoài và đã tích lũy được một số vốn nhất định thì sau khi hết hạn hợp đồng, họ sẽ chọn trở về nước ngay để sản xuất kinh doanh tại địa phương mà không tiếp tục ở lại làm việc.

Trong khuôn khổ nghiên cứu luận văn này, tác giả chỉ tập trung phân tích số liệu NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động của doanh

nghiệp được Bộ LĐ-TBXH, Sở LĐ-TBXH giới thiệu về huyện nghèo tuyển chọn lao động theo QĐ71. Bởi hình thức này có thể phản ánh rõ nhất thực trạng tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân với những con số chính thống mà phòng LĐ-TBXH tổng hợp và thống kê. Đối với hình thức còn lại, huyện không kiểm soát được hết số lượng, nếu tác giả sử dụng thì không đảm bảo được tính khách quan của luận văn.

*\* Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài*

Chính quyền huyện Như Xuân thực hiện quản lý lao động làm việc ở nước ngoài bằng cách thống kê đầy đủ danh sách NLD đi làm việc ở nước ngoài; tích cực phối hợp với doanh nghiệp hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài để đảm bảo đạt hiệu quả cao nhất, không để những tình huống đáng tiếc xảy ra. Đầu vậy, trong giai đoạn 2010-2014, lao động Như Xuân vẫn không tránh khỏi việc gặp phải nhiều vướng mắc, phát sinh, tranh chấp lao động như làm thêm giờ không được trả lương, điều kiện đảm bảo an toàn lao động không tốt, lương trả thấp hơn so với cam kết ban đầu,...Cụ thể: trong số những NLD đi làm việc ở nước ngoài có 18 NLD bị xâm hại về sức khỏe, tài sản tại nước tiếp nhận lao động; điển hình như trường hợp chị Lê Thị Giang ở xã Tân Bình sang Ả - rập – Xê - út giúp việc gia đình nhưng chỉ 1 tuần đầu chị làm đúng công việc ghi trong hợp đồng, còn những ngày sau đó thì đều phải làm những công việc nặng nhọc, ăn uống không đủ no, chị Giang đã phải gọi điện về công ty Vĩnh Cát chi nhánh Thanh Hóa xin đổi chủ và đã được giải quyết đổi chủ mới. Đặc biệt, có 01 NLD chết khi đi làm việc ở Malaysia và 01 NLD chết khi đi làm việc ở Nhật Bản. Nguyên nhân đều do bị tai nạn lao động. Cả 2 trường hợp này đều được hưởng đền bù thỏa đáng từ phía NSDLĐ nước sở tại và hỗ trợ từ phía địa phương. Nhìn chung, đa phần

NLĐ đã biết liên hệ với đại diện của doanh nghiệp đưa họ đi làm việc ở nước ngoài và nhận được những hỗ trợ cần thiết. Số ít NLĐ vì không thể tự liên hệ được với cơ quan, đơn vị chức năng nên phải nhờ tới gia đình báo lên phòng LĐ – TBXH huyện để nhận được sự trợ giúp.

Hiện nay, hầu hết các thị trường mà lao động của huyện Như Xuân tham gia làm việc đã có Ban quản lý để hỗ trợ NLĐ trong trường hợp cần thiết như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, Ả - rập – Xê – út.

Riêng về các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn huyện Như Xuân cũng đã nỗ lực hết mình để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ khi xảy ra các vấn đề trên. Trong số các doanh nghiệp này tuy không có doanh nghiệp nào có mở văn phòng đại diện tại thị trường lao động có NLĐ mà doanh nghiệp phụ trách đưa đi, nhưng cũng đã cử cán bộ quản lý đến làm việc tại những thị trường này. Khi có vụ việc phát sinh thì những cán bộ phải giải quyết bất kể ngày đêm; cố gắng tiếp xúc với NLĐ, với NSDLĐ, với cơ quan chính quyền nước sở tại,...để xử lý vụ việc. Theo tìm hiểu của tác giả, đa số đội ngũ cán bộ làm nhiệm vụ này còn trẻ, giỏi ngoại ngữ, nhiệt tình với công việc nhưng thiếu kinh nghiệm và kỹ năng quản lý,...

**\* Thanh lý hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp và NLĐ:**

Những NLĐ hết hạn hợp đồng hoặc trước thời hạn về nước thì được doanh nghiệp tiến hành thanh lý hợp đồng, trả lại các khoản tài chính cho họ. Hiện tại, các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ trên địa bàn huyện Như Xuân đang thực hiện khá tốt hoạt động này.

Đối với những người hoàn thành hợp đồng thì được thanh lý hợp đồng với khoản kinh phí tùy theo thời gian và thị trường làm việc ở nước ngoài. Các khoản này bao gồm tiền thanh lý hợp đồng đối với đơn vị tiếp nhận lao động ở nước sở tại; phí môi giới; bảo hiểm; tiền đặt cọc (nếu có); mức hỗ trợ cam kết từ doanh nghiệp hoạt động dịch vụ,...

Đối với những người về nước trước thời hạn do nguyên nhân khách quan, không thuộc lỗi của NLD thì doanh nghiệp xử lý theo xu hướng tạo điều kiện, sắp xếp cho NLD tiếp tục đi theo một hợp đồng khác hoặc nếu NLD không đồng ý tiếp tục thì doanh nghiệp sẽ thỏa thuận cùng NLD về các khoản bồi thường hợp đồng. Bên cạnh đó, có trường hợp NLD không được hưởng đúng theo thỏa thuận bồi thường như anh Ma Văn Xuân ở xã Thanh Hòa. Khi trở về nước trước thời hạn do NSDLĐ ở nước tiếp nhận lao động phá sản, anh được công ty cổ phần Dịch vụ Xuất khẩu Lao động và Chuyên gia Thanh Hoá đề xuất phương án bồi thường là khoản tiền gồm hỗ trợ vé máy bay, phí dịch vụ, phí môi giới và hỗ trợ từ công ty. Tuy nhiên khi thanh toán, công ty lại trừ đi tiền mua vé máy bay. Vì không hiểu rõ pháp luật và ngại “va chạm”, anh Quân đã chấp nhận để công ty thanh toán như vậy.

*\* Xử lý vấn đề phát sinh khi quản lý lao động làm việc ở nước ngoài*

Huyện đồng phối hợp với doanh nghiệp tích cực xử lý vấn đề phát sinh trong khi NLD của huyện làm việc ở nước ngoài; xử lý các đơn thư khiếu nại của NLD về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, điển hình như là sau khi nhận được đơn của một số lao động ở xã Thượng Ninh, huyện Như Xuân cùng với Sở LĐ-TBXH tỉnh Thanh Hóa tiến hành kiểm tra và phát hiện công ty cổ phần Dịch vụ Xuất khẩu Lao động và Chuyên gia Thanh Hoá thu phí của NLD trái với quy định của pháp luật; cụ thể: Theo quy định những lao động huyện Như Xuân sẽ được nhà nước hỗ trợ chi phí vì là lao động huyện nghèo, nhưng họ vẫn bị Công ty làm thủ tục thu 23 triệu đồng trước khi xuất cảnh. Tại Malaysia, họ còn tiếp tục bị trừ 5 triệu đồng tiền phí cho đầu mỗi môi giới, nâng tổng số tiền phải nộp để đi làm việc tại Malaysia là 28 triệu đồng. Huyện đã quyết định chấm dứt hợp tác với công ty này.

Ngoài ra, huyện còn cùng với doanh nghiệp xử lý việc 9 lao động có hành vi bỏ trốn khỏi nơi đang làm việc theo hợp đồng. Trong đó 6 lao động

được vận động trở về nước trước thời điểm 10/3/2014 thì hành Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 về xử phạt vi phạm trong thời gian lao động ở nước ngoài nên không phải chịu xử phạt hành chính. Còn 2 lao động ở xã Thanh Sơn và 1 lao động ở xã Thanh Lâm bị xử lý vi phạm hành chính trong năm 2014 nhưng chưa về nước, chưa chấp hành nộp phạt. Huyện cũng đã lên phương án giám sát tài sản của các đối tượng này, cũng như việc chuyển tiền về nước của họ để thi hành cưỡng chế nhưng vẫn không khả quan.

Một đối tượng khác huyện Như Xuân kiên quyết xử lý là lao động ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết hạn hợp đồng lao động. Dù quân số có biến động nhưng tỷ lệ lao động cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài của Như Xuân chuyển biến có xu hướng giảm qua các năm. (Bảng 2.4)

**Bảng 2.4: Lao động Như Xuân cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài giai đoạn 2010 - 2014**

| STT            | Năm  | Số lao động đến hạn về nước (1) | Số lao động ở lại cư trú bất hợp pháp | % so với (1) |
|----------------|------|---------------------------------|---------------------------------------|--------------|
| 1              | 2010 | 36                              | 7                                     | 19,4         |
| 2              | 2011 | 48                              | 8                                     | 16,7         |
| 3              | 2012 | 87                              | 14                                    | 16,1         |
| 4              | 2013 | 65                              | 10                                    | 15,4         |
| 5              | 2014 | 59                              | 8                                     | 13,6         |
| <b>Tổng số</b> |      | <b>295</b>                      | <b>47</b>                             | <b>15,9</b>  |

(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)

Để đạt được kết quả trên là sự nỗ lực không ngừng của chính quyền Như Xuân cũng như của các doanh nghiệp hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn. Các doanh nghiệp chủ động trong việc xử lý vi phạm đối với NLĐ có hành vi phá vỡ hợp đồng; áp dụng nhiều biện pháp “nóng” như thu tiền đặt cọc chống trốn, yêu cầu thế chấp tài sản, thế chấp quyền sử dụng đất, tạm giữ tiền lương của NLĐ... Chính quyền huyện thì kết hợp với doanh nghiệp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục các kiến thức pháp luật về lao



động cho đối tượng là NLD và người bảo lãnh (thường là bố mẹ, anh chị hoặc người thân...); lập danh sách niêm yết công khai tên tuổi địa chỉ của người vi phạm tại trụ sở địa bàn cấp xã, thôn - nơi có công dân vi phạm nhằm giáo dục, giúp NLD tự hình thành được ý thức chấp hành pháp luật về lao động.

#### 2.2.1.4. *Tạo việc làm “hậu” đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*

Mặc dù hiện chưa có chính sách cụ thể nào của Nhà nước ta quy định về tạo việc làm cho NLD sau khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trở về nước nhưng huyện Như Xuân luôn xác định đây là một bài toán đặt ra để cho hoạt động tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài không chỉ mang tính tạm thời mà còn là hoạt động mang tính chiến lược lâu dài.

Để tạo điều kiện cho NLD có việc làm sau khi hết hạn hợp đồng, Như Xuân đã tiến hành một số hoạt động như giới thiệu với NLD về các cuộc hội chợ giới thiệu việc làm của tỉnh; tìm kiếm sự hợp tác từ phía doanh nghiệp tại các khu công nghiệp – khu chế xuất trong và ngoài tỉnh để tạo cơ hội dành cho NLD được làm các công việc phù hợp với ngành, nghề mà họ đã từng làm khi đi làm việc ở nước ngoài và được trả lương xứng đáng; cung cấp cho NLD có vốn tích lũy những kiến thức cần thiết về phương pháp tự tổ chức sản xuất kinh doanh hiệu quả thông qua các buổi nói chuyện, tập huấn,... để NLD có thể áp dụng vào xây dựng, phát triển kinh tế gia đình đồng thời góp phần, nâng cao chất lượng cuộc sống, xóa đói giảm nghèo bền vững.

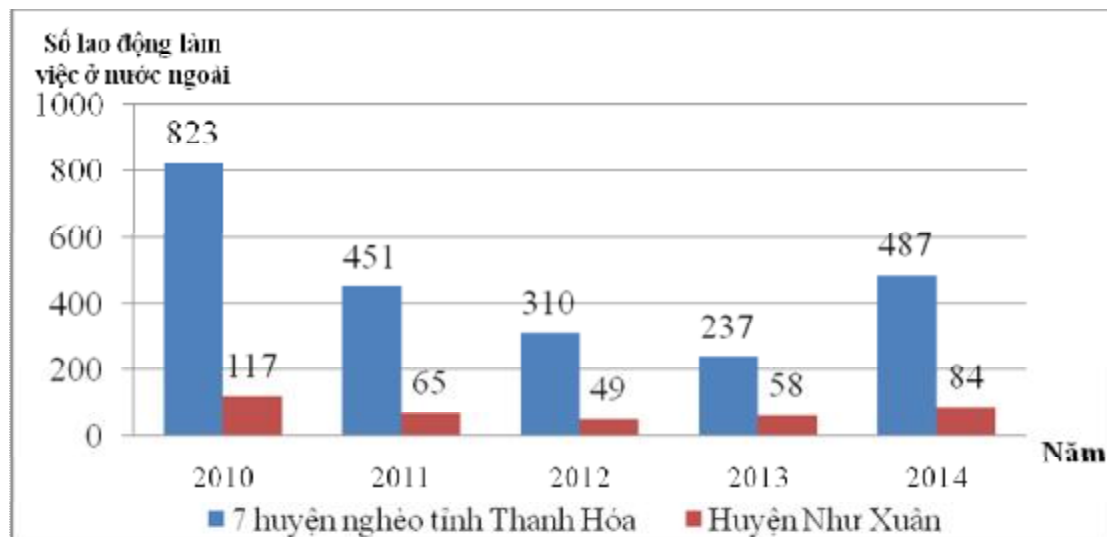
Theo thống kê từ phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân thì kết quả huyện đạt được về tạo việc làm cho NLD đi làm việc ở nước ngoài trở về nước là: Trong tổng số lao động về nước, chỉ có 75% lao động là tìm được việc làm ngay và trong số đó, chỉ có 10% lao động tìm được công việc đúng với ngành đào tạo. Số còn lại quay về với các công việc lao động phổ thông, các công việc mà NLD đã làm trước khi đi làm việc ở nước ngoài và không liên quan đến kỹ năng và kiến thức mà họ tiếp thu được.

### **2.2.2. Kết quả tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của Huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

#### **2.2.2.1. Quy mô lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Như Xuân là một huyện có phần lớn lao động thuộc hộ nghèo, dân trí thấp. Những người tham gia lao động ngoài nước cũng chủ yếu thuộc những gia đình có kinh tế khó khăn, ít có khả năng tìm được việc làm. Rất nhiều lao động mong muốn được đi để tìm được công việc và có thu nhập cao.

Theo hình 2.2 thì tổng số lao động được đưa ra nước ngoài làm việc theo diện QĐ71 của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014 là 373 người, chiếm 16,2% tổng số lao động đi lao động ngoài nước của 7 huyện nghèo tỉnh Thanh Hóa (Lang Chánh, Thường Xuân, Quan Hóa, Bá Thước, Như Xuân, Mường Lát, Quan Sơn) trong giai đoạn này. So sánh Như Xuân với 7 huyện nghèo là vì cả 7 huyện này đều được hỗ trợ của Nhà nước thông qua QĐ 71/TTg. Mặc dù lao động biến động nhưng nhìn chung thì trong giai đoạn 2010 – 2014, số lao động của Như Xuân vẫn tăng dần qua các năm. Điều này chứng tỏ kết quả mà Huyện đạt được đang chuyển động theo hướng tích cực.



**Hình 2.2: Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

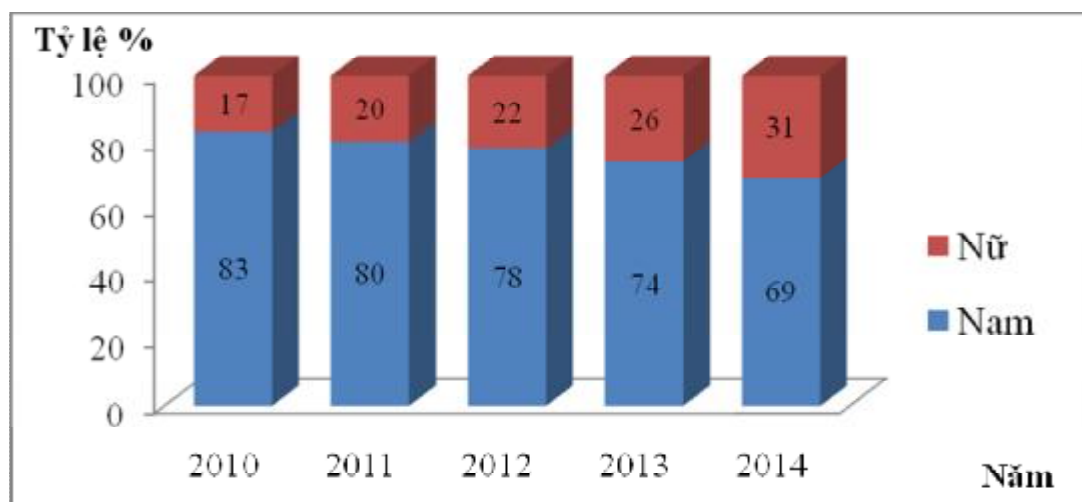
(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH Như Xuân)

Năm 2010, được sự hỗ trợ của QĐ71, nên số lượng người đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân khá đông, 117 người. 2011 - 2012, tình hình kinh tế thế giới khó khăn, ảnh hưởng đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài của cả nước nói chung và của Như Xuân nói riêng, số người đi làm việc ngoài nước giảm mạnh; xuống còn 65 người năm 2011 và 49 người năm 2012. Đến năm 2013, kinh tế phục hồi và ổn định hơn, lao động Như Xuân được đi lao động ngoài nước đã tăng lên thành 58 người, chiếm 24,5% tổng số lao động đi làm việc ngoài nước của 7 huyện nghèo. Đặc biệt, năm 2013, các huyện Quan Hóa, Mường Lát, Quan Sơn không đưa được lao động nào đi. Điều này cho thấy kết quả đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân đạt hiệu quả cao so với các huyện có chính sách hỗ trợ tương đồng.

Tuy có những biến đổi nhưng nhìn chung hoạt động này đã góp phần quan trọng trong công tác tạo việc làm, tăng thêm thu nhập cho NLĐ, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp trên địa bàn Huyện.

#### 2.2.2.2. Cơ cấu lao động làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân

\* Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài theo giới tính.



**Hình 2.3: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài phân theo giới tính của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014**

(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)

Hình 2.3 cho thấy cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài theo giới tính của Như Xuân đang nghiêng về phái nam nhưng tỷ lệ lao động nữ trong tổng số lao động đưa đi hàng năm đang có xu hướng tăng trong những năm gần đây: từ 17% năm 2010 lên 31% năm 2014. Theo Phòng LĐ-TBXH Như Xuân, năm 2014, tổng số lao động được đi làm việc ngoài nước của Huyện là 84 lao động, trong đó, lao động nữ có 26 người, chiếm 31%. Còn lại là 58 lao động nam, chiếm tới 69%. Phần lớn trong số này là đã có gia đình; số ít còn lại là nam, nữ thanh niên.

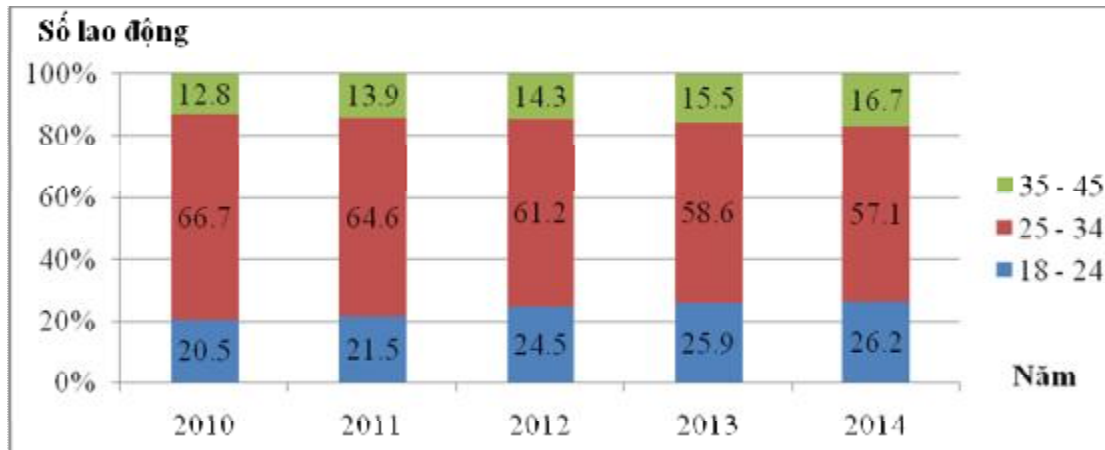
Lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài chiếm tỷ lệ trọng thấp hơn lao động nam cũng là xu hướng chung của lao động Việt Nam. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự chênh lệch về tỷ trọng này:

- Quan điểm bất bình đẳng giới, cùng với những định kiến lạc hậu trong xã hội về trách nhiệm của người phụ nữ trong gia đình, coi người đàn ông là có trách nhiệm gánh vác những công việc lớn, trọng đại, là trụ cột kiếm tiền trong gia đình; còn người phụ nữ phải ràng buộc với gia đình, chủ yếu làm các công việc gia đình như: chăm sóc con cái, nội trợ,...Chính vì lý do này mà nhiều lao động nam chấp nhận khó khăn xa nhà để đi làm việc.

- Nhóm ngành nghề do yêu cầu của nước tiếp nhận lao động có công việc phù hợp với trình độ và năng lực cho phụ nữ rất ít. Lao động nữ chủ yếu tập trung ở các lĩnh vực giúp việc trong gia đình, hộ lý, chăm sóc người già, lắp ráp linh kiện,...ở các nước Đài Loan, Hàn Quốc, Malaysia,...với thu nhập không cao. Hơn nữa, các thị trường đều cho phép NSDLĐ chấm dứt hợp đồng nếu lao động nữ có thai, sinh con. Bên cạnh đó, lao động nữ là đối tượng dễ bị ngược đãi hoặc phải sống trong những điều kiện lao động tồi tàn, bị lạm dụng sức lao động và thân thể. Điều này gây hạn chế cho lao động nữ muốn tham gia lao động ngoài nước. Trong khi đó số lượng, nhóm ngành nghề phù hợp với nam giới rất nhiều như: Xây dựng, cơ khí, công xưởng, vận hành máy...

*\* Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài theo độ tuổi.*

Mỗi thị trường tiếp nhận lao động có yêu cầu khác nhau về độ tuổi lao động. Về cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài xét theo độ tuổi thì phần lớn Như Xuân có lao động trẻ bởi đối tượng này là lực lượng chủ yếu của hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nói chung.



**Hình 2.4: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài phân theo độ tuổi của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

*(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)*

Hình 2.4 chỉ ra rằng, lao động của Như Xuân chủ yếu tập trung ở lứa tuổi từ 25 đến 34, chiếm trung bình 65,1% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài do đây là nhóm tuổi có đủ điều kiện về sức khỏe, đã có cuộc sống gia đình ổn định, họ mong muốn một cuộc sống thoát nghèo nên muốn tham gia lao động ngoài nước. Còn nhóm tuổi trung niên từ 35 đến 45 tuổi có tỷ lệ thấp nhất (trung bình 12,6%) trên tổng số. Điều này phản ánh đúng thực tế do nhóm tuổi này ít được bên tiếp nhận lao động yêu cầu tuyển vì sức khỏe đã giảm hoặc đã có việc làm ổn định trong nước nên ít có nhu cầu tham gia. Còn lại là lao động trong độ tuổi 18-24 tham gia đi làm việc ở nước ngoài, chiếm tỷ lệ trung bình 22,3%. Đây là nhóm trẻ tuổi nhất, có sức khỏe dồi dào nhất, nhiều người muốn tham gia đi làm việc ở nước ngoài nhưng lại chưa đủ tiềm lực về tài chính, kinh nghiệm, tay nghề,...theo yêu cầu của nước tiếp nhận.

*\* Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài theo ngành nghề*

**Bảng 2.5: Lao động đi làm việc ở nước ngoài theo nhóm ngành nghề của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

| STT | Ngành nghề       | Số lao động ngoài nước (Người) |           |           |           |           | Tổng       | Tỷ lệ (%)  |
|-----|------------------|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
|     |                  | 2010                           | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      |            |            |
| 1   | Xây dựng         | 49                             | 27        | 19        | 19        | 25        | 139        | 37,3       |
| 2   | Nông nghiệp      | 35                             | 18        | 13        | 14        | 16        | 96         | 25,7       |
| 3   | Cơ khí           | 7                              | 7         | 5         | 11        | 20        | 48         | 12,9       |
| 4   | Dịch vụ          | 22                             | 10        | 8         | 10        | 13        | 63         | 16,9       |
| 5   | Ngành nghề khác  | 4                              | 3         | 4         | 6         | 10        | 27         | 7,3        |
|     | <b>Tổng cộng</b> | <b>117</b>                     | <b>65</b> | <b>49</b> | <b>58</b> | <b>84</b> | <b>373</b> | <b>100</b> |

*(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)*

Bảng 2.5 cho thấy cơ cấu lao động Như Xuân làm việc ở nước ngoài trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực theo hướng tăng số lượng ngành nghề, mở rộng từ xây dựng, công nghiệp và nông, lâm nghiệp sang một số lĩnh vực khác như khán hộ công, giúp việc gia đình, thuyền viên trên tàu đánh cá và vận tải, dịch vụ nhà hàng khách sạn, bán hàng,... Trong đó, xây dựng là ngành thu hút nhiều lao động đi làm việc ở nước ngoài nhất; tiếp đến là lĩnh vực nông nghiệp. Vì một số thị trường trọng điểm như Hàn Quốc, Malaysia, Đài Loan,... cần nhiều lao động làm việc trong các nhóm ngành này. Ngoài ra, đối với những ngành nghề giản đơn như giúp việc gia đình, khán hộ công,... yêu cầu trình độ NLĐ không cao, tuy nhiên thu nhập lại thấp nên số lao động tham gia ít.

*\* Cơ cấu lao động làm việc ở nước ngoài theo thị trường tiếp nhận.*

Trước đây, NLĐ Như Xuân vẫn ra nước ngoài làm việc ở một hệ thống thị trường phong phú, đa dạng. Tuy nhiên, giai đoạn 2010 – 2014, có sự biến động cả về kinh tế lẫn chính trị của các nước tiếp nhận lao động khiến cho hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài gặp khó khăn. Sự biến động và đặc điểm của một số thị trường tiếp nhận lao động Như Xuân như sau:

**Bảng 2.6: Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân phân theo thị trường, giai đoạn 2010 – 2014**

| STT | Thị trường lao động | 2010<br>(người) | 2011<br>(người) | 2012<br>(người) | 2013<br>(người) | 2014<br>(người) | Tổng<br>(người) | Tỷ lệ<br>(%) |
|-----|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 1   | Malaysia            | 30              | 18              | 19              | 21              | 23              | 111             | 29,8         |
| 2   | Đài Loan            | 13              | 15              | 10              | 14              | 24              | 76              | 20,3         |
| 3   | Hàn Quốc            | 28              | 12              | 9               | 7               | 16              | 72              | 19,3         |
| 4   | Libya               | 36              | 14              | 8               | 7               | 5               | 70              | 18,8         |
| 5   | Nhật Bản            | 8               | 4               | 1               | 6               | 13              | 32              | 8,6          |
| 6   | A-rập-xê-út         | 2               | 2               | 2               | 3               | 3               | 12              | 3,2          |
|     | <b>Tổng</b>         | <b>117</b>      | <b>65</b>       | <b>49</b>       | <b>58</b>       | <b>84</b>       | <b>373</b>      | <b>100</b>   |

(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)

**- Thị trường Malaysia**

Thị trường này có rất nhiều điều kiện thuận lợi như: khoảng cách địa lý ngắn, khí hậu tương đồng, quan hệ hữu nghị giữa Việt Nam và Malaysia ngày càng tốt đẹp; mặt khác Malaysia có điều kiện tiếp nhận lao động dễ dàng, chi phí NLĐ bỏ ra ban đầu thấp, thu nhập ổn định, doanh nghiệp không mất nhiều thời gian tìm kiếm hợp đồng. Thông thường NSDLĐ kí hợp đồng thời hạn 3 năm. Đây cũng là thị trường được nhiều doanh nghiệp lựa chọn để thực hiện đề án QĐ71. Chính vì vậy, Malaysia là thị trường tiếp nhận lao động Như Xuân nhiều nhất. Giai đoạn 2010 – 2014, Như Xuân đã đưa sang thị trường này 111 người, chiếm 29,8% tổng số. Lao động sang Malaysia làm việc với đa dạng ngành nghề như điện tử, may công nghiệp, cơ khí, hàn xì...

**- Thị trường Đài Loan**

Đây là thị trường tiếp nhận lao động nhiều thứ hai của Huyện. Đài Loan là thị trường thân thiện và khá dễ tính, tiếp nhận nhiều lao động phổ thông, có mức lương cơ bản thuộc hàng khá (trung bình 550 USD). Lao động chủ yếu là trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, may mặc, thuyền viên tàu cá, giúp việc gia đình và khán hộ công (chăm sóc người già, bệnh nhân...). Đây

cũng là thị trường có hành lang pháp lý bảo vệ NLĐ tương đối đầy đủ ở cả hai phía. Từ năm 2010 đến 2014, NLĐ của Như Xuân sang Đài Loan làm việc là 76 lao động, chiếm tới 20,3% trong tổng số lao động ở tất cả các thị trường.

Đặc biệt, năm 2014 Bộ LĐ-TBXH ra văn bản số 5251/LĐTBXH-QLLĐNN yêu cầu các doanh nghiệp dịch vụ phải giảm chi phí môi giới của NLĐ đi làm việc tại Đài Loan từ ngày 01/02/2014. Hơn nữa, Đài Loan tiếp tục ngừng tiếp nhận lao động Philippines do căng thẳng về chính trị giữa hai bên. Tất cả những yếu tố trên đã giúp Việt Nam nói chung và Như Xuân nói riêng có thêm cơ hội tăng số lao động cung ứng cho thị trường Đài Loan. Năm 2014, Đài Loan cùng với Malaysia là hai thị trường tiếp nhận nhiều lao động Như Xuân sang làm việc nhất với 24 người.

- *Thị trường Hàn Quốc*

Thị trường Hàn Quốc nhìn chung là thị trường có lương cao, chế độ đãi ngộ tốt. NLĐ chủ yếu là lao động phổ thông, làm việc chủ yếu trong ngành sản xuất chế tạo, đóng tàu, xây dựng, ngư nghiệp và dịch vụ khách sạn. Lao động làm việc tại Hàn Quốc có điều kiện bảo đảm, việc làm ổn định và thu nhập cao, trung bình khoảng trên 1000 USD/người/tháng. Ở thị trường này, giai đoạn 2010 - 2014, trung bình mỗi năm Như Xuân có khoảng 15 lao động đi làm việc có thời hạn với thu nhập từ 25 – 30 triệu đồng/người/tháng.

Thời gian đầu, nhờ chính sách hỗ trợ theo QĐ 71, đồng thời danh tiếng của NLĐ Việt Nam về sự chăm chỉ, cần cù, sáng tạo được chủ sử dụng lao động Hàn Quốc đánh giá cao nên năm 2010, Như Xuân đưa lao động sang Hàn Quốc làm việc với con số khá cao, 28 người. Tuy nhiên, trong hai năm 2013 và 2014, số lao động Như Xuân sang Hàn Quốc chỉ đạt 25-55% số lượng của năm 2010. Bên cạnh đó, theo phân tích kết quả phỏng vấn sâu đối với ông Lê Đình Chuyên – Trưởng phòng LĐ-TBXH cho biết, tại thị trường



Hàn Quốc, vẫn có một số lao động đã bỏ trốn ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng nhưng không về nước mà trốn ra cư trú bất hợp pháp.

- *Thị trường Libya.*

Libya vốn là thị trường lành tính, điều kiện làm việc, ăn ở của NLD khá tốt, quyền lợi được bảo đảm, mức thu nhập tương đối khá (bình quân 7 – 8 triệu đồng/người/tháng trở lên) nên nhiều người muốn sang làm việc. NLD chủ yếu làm công trình, phục vụ nhà hàng, khách sạn, giúp việc gia đình,...

Ngày 28/5/2010, Bộ LĐ-TBXH ra quyết định thành lập đề án tăng cường quản lý lao động sang Libya, lấy đây làm thị trường điểm để thực hiện đề án hỗ trợ 62 huyện nghèo. Chính vì vậy, năm 2010, Như Xuân đã đưa được tới 36 lao động sang Libya làm việc. Nhưng do tình hình bất ổn chính trị nên từ năm 2011 đến nay, nhiều lao động phải về nước trước thời hạn, việc tuyển lao động sang làm việc tại nước này của Như Xuân gặp nhiều hạn chế. Số lượng lao động sang làm việc tại Libya giảm đáng kể.

- *Thị trường Nhật Bản*

Nhật Bản tiếp nhận lao động rất khắt khe, chỉ nhận lao động có trình độ kỹ thuật cao và yêu cầu độ tuổi tương đối trẻ, phải có sức khỏe tốt, học tiếng và kỷ luật; nhưng làm việc tại Nhật Bản đem lại mức thu nhập rất cao, gấp nhiều lần tại nước khác (trung bình từ 1200 – 3000USD). Lao động tu nghiệp, làm việc tại Nhật Bản chủ yếu trong lĩnh vực điện tử, cơ khí, xây dựng, chế biến hải sản, nông nghiệp và ngư nghiệp. Sau khi kết thúc hợp đồng, NLD được chính phủ Nhật cấp chứng chỉ nghề và chứng chỉ tiếng. Đây là điều kiện rất tốt cho NLD muốn tìm công việc mới tại Việt Nam. Tuy nhiên, vì điều kiện tuyển sinh khắt khe nên lượng người được tuyển không nhiều, nhất là với một huyện nghèo như huyện Như Xuân; NLD có trình độ, và sức khỏe còn hạn chế, khó đáp ứng được yêu cầu của thị trường này.

Trong giai đoạn từ 2010 đến 2014 Như Xuân chỉ đưa được 32 lao động sang Nhật Bản. Giai đoạn 2010 – 2012, số lao động Như Xuân sang Nhật Bản làm việc giảm dần từ 8 lao động xuống còn 1 lao động. Nguyên nhân là do sau thảm họa kép động đất sóng thần hồi tháng 3/2011 đã khiến NLD không còn tâm lý muốn sang Nhật làm việc để tránh gặp rủi ro về an toàn lao động, mặc dù trong thời gian này, nhu cầu tuyển lao động nước ngoài vào Nhật Bản liên tục tăng lên. Đầu vậy, sang 2 năm tiếp theo, số lao động Như Xuân sang Nhật Bản đã tăng trở lại, 6 người năm 2013, và 13 người năm 2014. Ngoài ra, để chuẩn bị cho Thế vận hội Tokyo được tổ chức vào năm 2020, nên xu hướng từ 2015 đến 2020 Nhật Bản dự kiến tiếp nhận số lượng lớn thực tập sinh xây dựng và xem xét việc tiếp nhận lại các thực tập sinh xây dựng đã hoàn thành hợp đồng về nước trước đây.

- *Thị trường Á - rập - xê - út*

Lao động sang làm việc tại Ả rập Xê út làm việc chủ yếu trong các ngành nghề xây dựng, nhà máy, thợ hàn, công nhân nhà máy và giúp việc gia đình. Thu nhập bình quân của người lao động dao động từ 400 – 600 USD/tháng, được cung cấp miễn phí chỗ ở, 3 bữa ăn/ngày, được mua bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động. Đối với lao động giúp việc gia đình thì ngoài ra còn được chủ sử dụng chịu mọi chi phí xuất cảnh từ vé máy bay, tiền dịch vụ, chi phí đào tạo, khám sức khỏe; mức lương tối thiểu là 350 USD/tháng. Tuy nhiên, Ả - rập - xê - út lại là thị trường chiếm tỷ trọng ít nhất trong số các thị trường mà NLD Như Xuân đi làm việc theo QĐ 71. Từ năm 2010 – 2014, chỉ có 12 NLD sang Ả - rập - xê – út làm việc. Nguyên nhân là do NLD không mấy mặn mà với mức lương như thế này. Hơn nữa tình trạng ngược đãi và lạm dụng NLD cũng như các điều kiện làm việc và phúc lợi xã hội không được tốt khiến cho NLD không muốn tham gia thị trường này.

### 2.2.2.3. Về mức lương và thu nhập của việc làm

Mức thu nhập của NLD có sự khác biệt theo thị trường, ngành nghề.

Ngành nghề chủ yếu mà lao động huyện Như Xuân làm việc ở nước ngoài là: nghề mộc, nghề điện, nghề hàn, công nhân may, thợ dệt...cùng với các mức thu nhập tương ứng (bảng 2.7).

**Bảng 2.7: Thu nhập theo ngành nghề trong tháng của lao động huyện Như Xuân làm việc ở các nước năm 2014**

(Đơn vị: USD)

| Chỉ tiêu           | Nhật Bản | Hàn Quốc | Malaysia | Đài Loan |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|
| Lao động phổ thông | 1000     | 400      | 387      | 465      |
| Thợ nề, mộc        | 1200     |          | 423      |          |
| Thợ điện           | 1200     | 600      | 435      |          |
| Thợ hàn            | 1500     | 800      |          | 580      |
| Thợ dệt            | 1300     | 600      |          | 580      |
| Thợ may            | 1300     | 600      |          | 580      |

(Nguồn: Thống kê Phòng LĐ – TBXH huyện Như Xuân năm 2014)

Mặt khác, thu nhập bình quân của NLD còn phụ thuộc vào khả năng tích lũy theo từng thị trường (bảng 2.8).

**Bảng 2.8: Thu nhập theo thị trường trong tháng của người lao động làm việc ở các nước**

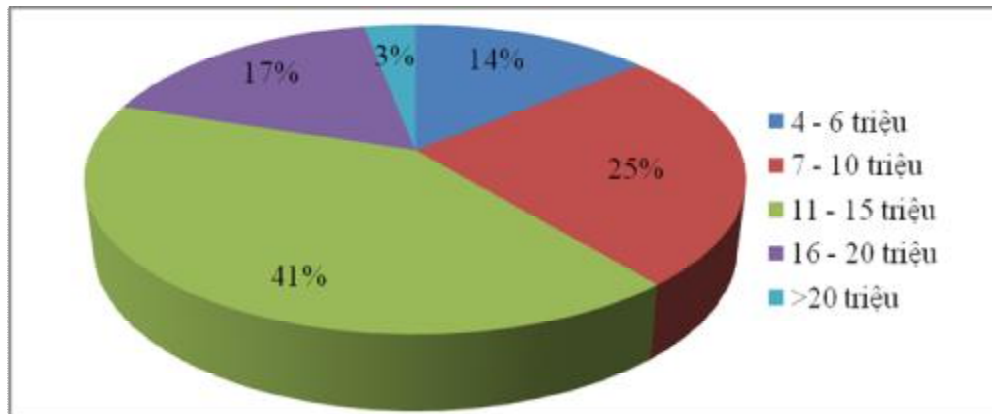
(Đơn vị: USD)

| Nước     | Tiền lương theo hợp đồng | Cáckhoản đóng góp | Tiềnthưởng, làm thêm | Chỉ tiêucho bảnthân | Tích lũy theo tháng |
|----------|--------------------------|-------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| Hàn Quốc | 800-900                  | 0                 | 300                  | 250                 | 850-950             |
| Nhật Bản | 600-800                  | 60-80             | 400                  | 300                 | 640-820             |
| Đài Loan | 500-600                  | 40-60             | 300                  | 200                 | 560-640             |
| Malaysia | 160-250                  | 30                | 100                  | 100                 | 130-220             |
| Lybia    | 200-400                  | 20                | 150                  | 100                 | 230-430             |

(Nguồn: Thống kê Phòng LĐ – TBXH huyện Như Xuân năm 2014)

Theo kết quả báo cáo của phòng LĐ-TBXH Như Xuân (hình 2.5) cho thấy, phần lớn NLD có mức thu nhập trung bình là 11 - 15 triệu đồng/tháng

(chiếm 41%), đây là mức thu nhập trung bình của lao động đi xuất khẩu, chủ yếu tham gia vào các thị trường: Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản...Số lao động đạt mức thu nhập từ 16 - 20 triệu vẫn còn chiếm tỷ lệ chưa cao (chiếm 17%) tập trung chủ yếu ở các thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản. Đặc biệt số lao động có thu nhập trên 20 triệu chiếm tỷ lệ rất ít, chỉ chiếm 3% chủ yếu là lao động có trình độ và tay nghề cao, chấp hành tốt kỷ luật và tham gia ở các thị trường khó tính như: Hàn Quốc và Nhật Bản. Số lao động có thu nhập thấp, bao gồm mức thu nhập từ 4 - 6 triệu và mức thu nhập từ 7 – 10 triệu chiếm tỷ lệ tương đối cao so với tổng số, lần lượt là 14% và 25% tập trung vào nhóm lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp làm việc tại Malaysia, Libya. Điều này chứng tỏ do trình độ năng lực, chuyên môn và tay nghề của NLĐ còn hạn chế nên cũng ảnh hưởng tới thu nhập của họ.



**Hình 2.5: Thu nhập trung bình của lao động đi làm việc ở nước ngoài huyện Như Xuân năm 2014**

(Nguồn: Báo cáo của phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân )

Kết quả phỏng vấn sâu lãnh đạo phòng LĐ-TBXH huyện cho thấy, thu nhập của lao động huyện đi làm việc ở nước ngoài khá cao:

*“Các cá nhân đi xuất khẩu lao động có thu nhập dao động từ 7 triệu đồng đến 10 triệu đồng/tháng, đó là đi Malaysia, Đài Loan, hay LiBya còn đi Hàn Quốc với Nhật Bản thì tiền lương làm phải được 11 triệu đồng đến 20*

triệu đồng/ tháng, chẳng hạn như hộ gia đình ông Lê Xuân Tổng Khu phố 4, gia đình bà Lê Thị Bình Khu phố 2, gia đình ông Lê Thanh Nhị Khu phố 3 thị trấn Yên Cát có người thân đi làm ở Hàn Quốc thu nhập 20 triệu đồng/tháng...” (PVS lãnh đạo phòng LĐ-TBXH Như Xuân).

### **2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa**

#### **2.3.1. Đặc điểm của địa phương**

##### **2.3.1.1. Đặc điểm tự nhiên**

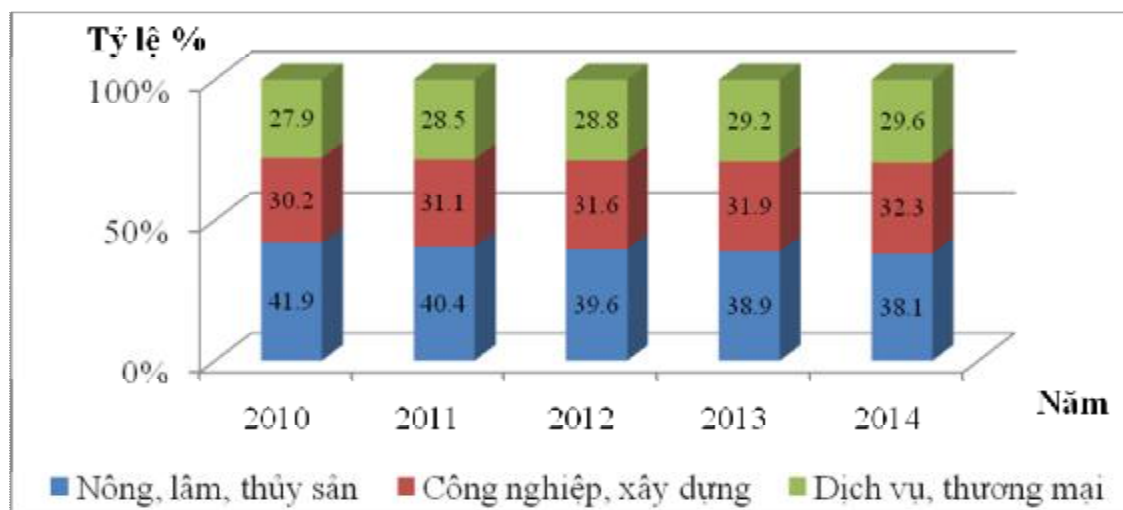
Như Xuân là huyện miền núi phía Tây Nam tỉnh Thanh Hóa. Huyện có 18 đơn vị hành chính gồm 17 xã và 1 thị trấn, trong đó có 11 xã thuộc diện xã đặc biệt khó khăn nằm trong Chương trình 135 giai đoạn II của Chính phủ. Huyện có đường mòn Hồ Chí Minh chạy qua nên có điều kiện tiếp cận và thuận lợi cho các doanh nghiệp về tuyển chọn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Như Xuân có địa hình miền núi hiểm trở, chia cắt phức tạp; thường xảy ra bão lũ, rét hại; trong tiến trình CNH – HĐH thì diện tích đất nông nghiệp bị thu hẹp khiến cho lao động nhàn rỗi trong nông nghiệp tăng...Do đó việc khai thác và phát huy tiềm năng, thế mạnh để phát triển kinh tế – xã hội của huyện còn nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ tới tạo việc làm cho NLĐ của Huyện. Vì vậy, Huyện đã xác định một trong những giải pháp quan trọng khác nhằm tạo việc làm cho NLĐ là đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

##### **2.3.1.2. Đặc điểm kinh tế**

Giai đoạn 2010 – 2014, mức tăng trưởng bình quân hàng năm của huyện là 17,9%. Cơ cấu kinh tế của huyện phát triển theo xu hướng chung của cả nước là tăng tỷ trọng công nghiệp - dịch vụ và giảm tỷ trọng nông nghiệp (hình 2.6). Từ 2010 đến 2014 cơ cấu ngành công nghiệp, xây dựng trong GDP huyện Như Xuân tăng từ 30,2% lên 32,3%, dịch vụ tăng từ 27,9% lên 29,6%, nông - lâm - ngư nghiệp giảm từ 41,9% xuống còn 38,1%. Tuy nhiên, tính

đến năm 2014, tăng trưởng kinh tế của Như Xuân vẫn thấp hơn các huyện trong tỉnh vì nông nghiệp vẫn là mặt trận hàng đầu của huyện bởi nó là ngành kinh tế tạo ra nhiều giá trị sản xuất nhất (chiếm 38,1% GDP).



**Hình 2.6: Cơ cấu GDP theo các ngành kinh tế huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014**

(Nguồn: Niên giám thống kê huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014)

Nhìn chung, Như Xuân hiện nay đang chuyển biến mạnh mẽ từng ngày theo hướng hiện đại hoá nhằm khai thác tốt hơn các nguồn tiềm năng: Đất đai, nguồn lao động, nguồn vốn đầu tư... Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm so với lợi thế về điều kiện tự nhiên và vị trí của huyện nên tình trạng thiếu việc làm vẫn còn là vấn đề nan giải ở địa phương.

### 2.3.1.3. Đặc điểm nguồn lao động

Dân số của huyện đông và nhiều thành phần khác nhau nên có nhiều vấn đề trong tạo việc làm cho NLD cần quan tâm và giải quyết.

Tính đến 2014, Như Xuân có 5 dân tộc anh em sinh sống, gồm: dân tộc Thái chiếm 38,6%, dân tộc Kinh chiếm 36,79%, dân tộc Mường chiếm 8,83%, còn lại là dân tộc Thổ, dân tộc Tày. Huyện có 15300 hộ gồm 67151 nhân khẩu. Vì đa số là người dân tộc thiểu số nên trình độ dân trí còn thấp, sự hiểu biết về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn hạn chế.

**Bảng 2.9: Tình hình dân số lao động huyện Như Xuân  
giai đoạn 2010 - 2014**

*(Đơn vị: người)*

| Năm                                           | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|-----------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Tổng dân số</b>                            | 63555 | 64303 | 65010 | 65747 | 67151 |
| <b>Dân số thành thị</b>                       | 4783  | 4998  | 5289  | 5326  | 5511  |
| <b>Dân số nông thôn</b>                       | 58772 | 59305 | 59721 | 60421 | 61640 |
| <b>Dân số trong độ tuổi lao động</b>          | 37502 | 37943 | 40556 | 41028 | 41869 |
| <b>Lao động làm việc trong các ngành KTQD</b> | 36837 | 37271 | 37680 | 38100 | 38590 |

*(Nguồn: Báo cáo tình hình dân số huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014)*

Bảng 2.9 cho thấy Như Xuân có tiềm năng về lượng lao động. Số người trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng khá cao trong tổng dân số và hàng năm đều tăng. Điều này cho thấy cung lao động của Như Xuân khá dồi dào, và tất nhiên nhu cầu việc làm của NLD Như Xuân cũng là rất lớn.

Cơ cấu lao động của Huyện có sự biến động theo xu hướng tích cực, song lao động nông nghiệp vẫn chiếm đa số với 76,52% năm 2014. Bảng 2.10 chỉ ra lao động có việc làm trong ngành nông – lâm – ngư nghiệp thì giảm vì năng suất lao động của ngành nông nghiệp còn phụ thuộc vào điều kiện tự nhiên, lao động trong ngành công nghiệp – xây dựng và dịch vụ tăng dù vẫn còn chiếm tỷ trọng thấp trong tổng số lao động có việc làm của Huyện.

**Bảng 2.10: Cơ cấu lao động có việc làm theo ngành kinh tế  
huyện Như Xuân**

*(Đơn vị: %)*

| Chỉ tiêu                            | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Tổng số lao động có việc làm</b> | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| <b>Nông – lâm – thủy sản</b>        | 84,38 | 82,96 | 81,19 | 79,18 | 76,52 |
| <b>Công nghiệp – xây dựng</b>       | 10,46 | 11,38 | 12,53 | 13,99 | 15,5  |
| <b>Dịch vụ và thương mại</b>        | 5,16  | 5,66  | 6,28  | 6,83  | 7,98  |

*(Nguồn: Báo cáo kết quả tạo việc làm huyện Như Xuân, giai đoạn 2010-2014)*

Nhìn chung, lực lượng lao động Như Xuân dồi dào nhưng phân bố không đều giữa các ngành kinh tế trong huyện. Huyện cần đầu tư, hỗ trợ, quan tâm nhiệt tình đến tạo việc làm, đặc biệt là tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để đáp ứng phần nào sự thiếu hụt việc làm cho NLD của huyện thông qua việc phát triển thị trường việc làm mới. Mặt khác, vì là 1 trong 62 huyện nghèo của cả nước, kinh tế còn yếu kém, nên trước sự hỗ trợ của Nhà nước, huyện Như Xuân chỉ chủ yếu đưa lao động phổ thông của huyện sang các nước có nhu cầu bằng hình thức thông qua doanh nghiệp.

### **2.3.2. Đặc điểm của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài**

Trình độ, nhu cầu tham gia của NLD có ảnh hưởng lớn đến tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân. Cụ thể:

**Bảng 2.11: Chất lượng lao động huyện Như Xuân giai đoạn 2010 - 2014**

| Chỉ tiêu                                    | Đơn vị | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Lực lượng lao động (1)</b>               | Người  | 38314 | 39334 | 40633 | 41724 | 42359 |
| <b>Lao động qua đào tạo và đào tạo nghề</b> | Người  | 8664  | 9598  | 10026 | 11735 | 12936 |
| <b>+ % so với (1)</b>                       | %      | 22,6  | 24,4  | 24,7  | 28,1  | 30,5  |
| <b>Lao động chưa đào tạo</b>                | Người  | 29650 | 29736 | 30607 | 29989 | 29423 |
| <b>+ % so với (1)</b>                       | %      | 77,4  | 75,6  | 75,3  | 71,9  | 69,5  |

(Nguồn: Phòng thống kê huyện Như Xuân)

Bảng 2.11 đã thể hiện rõ Như Xuân đã tích cực nâng cao chất lượng của lực lượng lao động và đã đạt một số thành tích đáng kể; có thể đáp ứng được phần nào yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước. Dù vậy, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của huyện còn cao, vẫn còn 69,5% năm 2014.

- NLD huyện Như Xuân được đánh giá là có tính cần cù, chịu khó, và khéo léo. Tuy nhiên, lao động cũng bộc lộ một số hạn chế cơ bản như: tay nghề yếu, thiếu lao động có trình độ cao; kéo theo sự thiệt thòi về thu nhập cho NLD do trình độ khó đáp ứng được yêu cầu của nước tiếp nhận. Nguyên nhân chủ yếu do NLD của Huyện phần lớn có hoàn cảnh gia đình khó khăn,



không có điều kiện và khả năng học tập, phần lớn mới tốt nghiệp hết trung học phổ thông. Trình độ học vấn thấp dẫn đến công việc họ đảm nhận ở nước ngoài thường có tính chất nặng nhọc, cường độ làm việc cao, cần sức lao động nhiều như thợ sắt, thợ xây... Vì trình độ dân trí thấp, chưa biết tính toán hiệu quả kinh tế, tác phong làm việc còn yếu, ý thức tổ chức kỷ luật lao động còn hạn chế, vẫn còn tình trạng lao động vi phạm hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài làm việc hoặc không tuân thủ pháp luật của nước sở tại và bỏ về nước trước thời hạn ảnh hưởng đến phát triển thị trường lao động của Huyện.

- Trình độ ngoại ngữ: NLD sẽ được bồi dưỡng ít nhất 2 đến 3 tháng ngôn ngữ của nước tiếp nhận trước khi làm thủ tục xuất cảnh. Hầu hết NLD ở trình độ giao tiếp và học văn hóa, phong tục tập quán nước tiếp nhận. Một số thị trường như Hàn Quốc, Nhật Bản,... NLD còn phải học 6 – 9 tháng và thi ngoại ngữ rất khắt khe. Nhìn chung, trình độ ngoại ngữ lao động Như Xuân rất kém. *“Khi sang A-rập-Xê-Út làm giúp việc, tôi không nói rõ tiếng của họ. Tôi bị bệnh nhưng không biết nói thế nào, phải điện về cho chồng tôi nhờ người biết tiếng Anh nhắn tin sang. May mà vợ ông chủ biết tiếng Anh nên tôi mới được đưa đi khám bệnh.”* (PVS lao động đi làm việc tại A-rập-Xê-Út).

- Sức khỏe: Theo Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân ghi nhận có tới 30% lao động mắc bệnh viêm gan B khi đi khám sức khỏe sơ tuyển. Nhìn tổng thể thì thể lực của lao động Như Xuân vẫn còn thấp. Do đó gặp khó khăn trong việc vận hành các máy móc thiết bị hiện đại, kích cỡ lớn, làm việc trong môi trường với cường độ lao động cao, điều kiện lao động nặng nhọc, gánh nặng tâm lý lớn. Bên cạnh đó, NLD chủ yếu làm nông nghiệp nên thường có cuộc sống khó khăn, có nhu cầu cao đi làm việc ở ngoài nước để nhanh làm giàu, trả nợ và xóa đói giảm nghèo nhưng ý thức tổ chức kỷ luật kém. Đặc điểm trên đã làm NLD bị hạn chế làm việc ở những thị trường lao động ngoài nước có mức thu nhập hấp dẫn kèm theo yêu cầu cao.

### ***2.3.3. Đặc điểm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Tính đến năm 2014, Như Xuân có các doanh nghiệp đủ điều kiện tuyển lao động đưa đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo QĐ71 như sau: Công ty Vĩnh Cát chi nhánh Thanh Hóa; Công ty Đường sắt chi nhánh Hà Nội; Công ty Việt Hà chi nhánh Hà Nội; Công ty cổ phần Xuất khẩu lao động, Thương mại và Dịch vụ (TTLC); Công ty Simco Sông Đà chi nhánh Hà Nội. Trong đó, chưa có doanh nghiệp nào đặt trụ sở trên địa bàn Huyện. Điều này sẽ gây cản trở cho NLĐ; làm cho NLĐ khó có cơ hội tìm đến trực tiếp với doanh nghiệp, dễ bị các đối tượng xấu lợi dụng lừa đảo; cũng như gây khó khăn cho công tác quản lý, chỉ đạo của Huyện tới doanh nghiệp.

Mặt khác, trong số tất cả các doanh nghiệp trên không có doanh nghiệp nào chuyên doanh về đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài nên hiệu quả tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài cũng bị ảnh hưởng.

### ***2.3.4. Chính sách, quan điểm của huyện Như Xuân về công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài***

Nhận thức được tầm quan trọng của đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, chính quyền Như Xuân đã có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao. Quan điểm của Huyện là: Quán triệt thông suốt tư tưởng trong các cấp ủy Đảng, Chính quyền, các ngành chức năng, các tổ chức đoàn thể từ huyện đến cơ sở xã - thị trấn nhằm tập trung chỉ đạo đẩy mạnh đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, coi đó là cơ hội để tạo việc làm cho NLĐ địa phương, góp phần xoá đói giảm nghèo đồng thời xây dựng được lực lượng lao động có kỷ luật, có kỹ thuật phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội huyện trong tương lai.

Huyện đã ban hành, tổ chức, thực hiện nhiều cơ chế, chính sách, chương trình, dự án hỗ trợ cho NLĐ, tạo điều kiện thuận lợi cho họ có cơ hội tìm kiếm việc làm ngoài nước; như: Ban Thường vụ Huyện ủy ban hành chỉ

thị số 24-CT/HU ngày 3/3/2010 về việc tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp Ủy, Đảng đối với hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; UBND huyện ban hành Kế hoạch số 140/KH-BCĐ ngày 17/12/2012 về việc tuyên truyền chính sách theo QĐ71; Ban Chỉ đạo đã ban hành Kế hoạch số 132/KH-BCĐ ngày 23/10/2013 về việc tổ chức kiểm tra, giám sát công tác xuất khẩu lao động trên địa bàn huyện;...Những hoạt động này giúp tạo việc làm thông qua đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài mang lại hiệu quả.

### **2.3.5. Nhân tố thuộc về phía thị trường tiếp nhận lao động**

Tất cả các yếu tố thuộc về phía thị trường lao động quốc tế như : Yếu tố an ninh chính trị của nước nhập khẩu lao động, vấn đề bản sắc và văn hóa, yêu cầu và tính chất, điều kiện công việc ở nước ngoài,...đều có ảnh hưởng lớn đến vấn đề tạo việc làm thông qua hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài tại huyện Như Xuân. Điều này, đòi hỏi cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp phải nghiên cứu, phân tích kỹ các đặc điểm của thị trường lao động ngoài nước để xác định được yêu cầu của chỗ làm việc trống ở nước ngoài sao cho phù hợp với NLĐ trong huyện. Từ đó có chính sách hợp lý nhằm tìm kiếm, khai thác thị trường truyền thống và mở rộng thị trường mới, tạo điều kiện để NLĐ có cơ hội tìm kiếm được những việc làm ngoài nước với mức thu nhập cao, phù hợp với khả năng và trình độ, nhu cầu của họ.

## **2.4. Đánh giá chung**

### **2.4.1. Những mặt đạt được**

Theo QĐ71, Như Xuân cũng là huyện nằm trong diện được hưởng chính sách hỗ trợ. Có nguồn lao động dồi dào với hơn 60% dân số trong độ tuổi lao động, cùng với sự hỗ trợ của Chính phủ thông qua NHCSXH, Như Xuân tích cực khai thác thế mạnh này để hoạt động ĐNLĐ ĐLVCTHONN có thể góp phần vào việc thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo của Huyện. Thông qua các chính sách, chủ trương của Đảng và Nhà nước, sự quan tâm chỉ đạo kịp thời

sâu sát của Thường trực Huyện ủy, HĐND, UBND huyện, sự đồng thuận của các cơ quan ban ngành, Hội, đoàn thể huyện, UBND các xã và sự hưởng ứng của toàn thể nhân dân trên địa bàn huyện nên ĐNLĐĐLVCTHONN đã đạt được kết quả nhất định:

– *Quy mô lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài có xu hướng tăng, đặc biệt lao động thuộc diện hộ nghèo.*

Số lao động được tạo việc làm thông qua đi làm việc ở nước ngoài theo QĐ 71 biến động qua các năm từ 2010 – 2014 (từ 117 NLD năm 2010 xuống 65 NLD năm 2011). Năm 2012, tình hình kinh tế thế giới suy thoái, khó khăn ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tạo việc làm của Huyện, số lao động đi làm việc ở nước ngoài vì thế cũng giảm, thấp nhất trong cả giai đoạn, 49 NLD. Từ năm 2013, kinh tế phục hồi, số lao động đi làm việc ở nước ngoài lại tiếp tục tăng trở lại (từ 58 NLD năm 2013 lên 84 NLD năm 2014). Ngoài ra, theo báo cáo của phòng LĐ-TBXH, số NLD thuộc diện hộ nghèo tham gia lao động ngoài nước năm 2014 tăng 3% so với năm 2013.

– *Góp phần thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo của Huyện.*

Năm 2014 với 84 lao động của Huyện đi làm việc ở nước ngoài theo sự hỗ trợ của QĐ71, có khoảng 90% NLD gửi tiền về với tổng số tiền là 2,8 tỷ đồng; bình quân mỗi năm, một người lao động có thể gửi về gia đình 40 – 50 triệu đồng. Còn 10% hộ cho biết không nhận được tiền gửi về do gặp rủi ro trong lao động hoặc do NLD đợi tới đợt nghỉ phép rồi mới mang về. Số tiền mà người thân nhận được do NLD gửi về đã được sử dụng cho việc trả nợ phát sinh từ trước hoặc trong quá trình đi lao động ngoài nước; sau đó tân trang nhà cửa hay đầu tư sản xuất; cải thiện mức sống. Tuy nhiên mức độ cải thiện có khác nhau giữa các gia đình bởi mức thu nhập của NLD không đồng đều giữa thị trường tiếp nhận lao động và ngành nghề mà NLD tham gia. Bên cạnh đó, tiền gửi qua ngân hàng cũng góp phần cho nguồn thu ngoại tệ của Nhà nước.

– *Từng bước nâng cao được chất lượng nguồn lao động tham gia làm việc ở nước ngoài.*

Nếu như năm 2010, tỷ lệ lao động được bồi dưỡng trước khi đi lao động ngoài nước là 32% thì đến năm 2014 tỷ lệ này là 39%. Dù tỷ lệ này là thấp nhưng có thể thấy được là doanh nghiệp đã ngày càng quan tâm hơn đến công tác đào tạo NLD trước khi đi. Thành công này cũng nhờ DOLAB chỉ đạo và hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện tốt khâu tuyển chọn, bồi dưỡng kiến thức cần thiết; tạo điều kiện cho NLD làm việc ở nước ngoài.

Những mặt đạt được đã góp phần làm thay đổi nhận thức của đại bộ phận gia đình trên địa bàn huyện, góp phần quan trọng trong việc tuyên truyền, phổ biến về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, từ đó thu hút nhiều sự quan tâm của ban ngành đoàn thể, cá nhân có liên quan.

#### **2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

##### **2.4.2.1. Hạn chế**

###### **- Về tạo nguồn vốn**

Nguồn vốn để cho vay hiện còn hạn chế, mức cho vay còn thấp, thủ tục vẫn quá phức tạp. Mức cho vay chỉ đủ cho người lao động chi phí đi làm việc tại một số thị trường có mức thu nhập thấp như Trung Đông, Malaysia. Với thị trường có yêu cầu cao hơn như Hàn Quốc, Nhật Bản,...thì mức tiền vay chỉ đáp ứng được một phần nhỏ chi phí.

- *Tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài còn ở mức khá khiêm tốn so với tiềm năng về nguồn nhân lực của huyện.*

Sau 5 năm triển khai QĐ71, đến năm 2014, cả huyện mới có 373 lao động xuất cảnh đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Trong khi đó, lực lượng lao động của huyện khá dồi dào, tới hơn 41000 người, chiếm 61% tổng dân số năm 2014. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 30%. Và đang ngày càng

cải thiện theo hướng tăng. Như vậy, lượng NLD Như Xuân đi làm việc ở nước ngoài còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng lao động của Huyện.

- *Chất lượng lao động còn thấp, chưa đáp ứng được nhiều yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước.*

Chất lượng lao động thấp cả về chuyên môn lẫn ngoại ngữ, sức khỏe và ý thức tổ chức kỷ luật; dẫn đến nhiều khi chưa đáp ứng được đầy đủ yêu cầu từ những thị trường trả lương cao, khó tính; làm ảnh hưởng tới khả năng cạnh tranh của lao động Như Xuân trên thị trường lao động quốc tế. Cụ thể:

Đa số NLD có tay nghề thấp, trình độ học vấn chủ yếu vẫn chỉ là lao động phổ thông thuần túy chưa qua đào tạo, ngoại ngữ kém, nhưng lại có tâm lý muốn chọn thị trường lao động thu nhập cao để làm việc trong khi những thị trường này thường có tính khắt khe cao về yêu cầu đối với NLD. Ví dụ như: Đài Loan, Malaysia,.. rất cần lao động có nghề trong các nhà máy, công xưởng, khu công nghệ cao. Nhật Bản, Hàn Quốc cần chuyên gia, lao động kỹ thuật. Tình trạng mâu thuẫn này khiến NLD ít có cơ hội được nhận tuyển chọn, gây cản trở cho công tác tạo việc làm thông qua ĐNLĐDLVCTHONN.

Ý thức, kỷ luật lao động của NLD được đưa đi còn kém, thiếu hiểu biết về phong tục tập quán, thiếu ý thức tuân thủ pháp luật, vẫn duy trì thói quen, nếp sống của địa phương nên một số NLD đã bỏ trốn ra ngoài làm việc hoặc khi hết hạn hợp đồng, sắp hết hạn hợp đồng ở lại cư trú bất hợp pháp, kiếm thêm thu nhập và không muốn về nước. Điều này làm ảnh hưởng đến khả năng duy trì và phát triển thị trường lao động của Huyện Như Xuân.

- *Công tác thông tin tuyên truyền còn hạn chế, chưa thường xuyên và sâu rộng, đặc biệt là tới các xã,thôn khó khăn.*

Tại huyện Như Xuân, NLD có nhu cầu đi lao động ngoài nước chủ yếu là những lao động nghèo, lao động vùng sâu, vùng xa nhưng ít được tiếp cận với chính sách của Nhà nước như chính sách hỗ trợ đào tạo, giáo dục định

hướng; chính sách hỗ trợ vốn... Do vậy, tuyên truyền đóng vai trò vô cùng quan trọng nếu Như Xuân muốn thúc đẩy đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, thông qua kết quả điều tra của phòng LĐ-TBXH cho thấy chủ yếu NLD biết đến hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là nhờ các kênh thông tin phi chính thức như qua người quen gồm người thân, bạn bè, những người đã đi và trở về...(chiếm 54%). NLD ít được tiếp cận các kênh thông tin chính thức (thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng, Trung tâm Dạy nghề, các tổ chức đoàn thể). Trong đó, nguồn thông tin từ các tổ chức đoàn thể (Hội phụ nữ, hội nông dân, Đoàn thanh niên,...) chiếm tỷ lệ rất thấp (8% trong số các ý kiến trả lời). Điều này dẫn đến NLD tiếp xúc với nguồn tin sai lệch, ảnh hưởng đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Phía chính quyền huyện thì chưa có nhiều hoạt động thông tin tuyên truyền rộng rãi, sâu rộng để cho NLD có thể tiếp cận được nhiều thông tin hơn, mà mới chỉ có hình thức tuyên truyền đơn giản và mang tính một chiều; gồm những chỉ thị mang tính chất hành chính từ ban chỉ đạo cấp trên đưa xuống các xã để đề ra mục tiêu thực hiện hoặc các mục tiêu năm, chưa có sự bố trí thu thập thông tin phản hồi từ NLD. Một số phương tiện thông tin đại chúng phản ánh những trường hợp tiêu cực đã gây tâm lý hoang mang cho NLD khi đăng ký tham gia đi làm việc ở nước ngoài.

Từ đó có thể nhận thấy công tác tuyên truyền của huyện Như Xuân chưa tốt, khiến NLD không nắm được nhiều thông tin có liên quan. NLD thường chỉ tìm hiểu thông qua những người quen, những người đã đi làm ở nước ngoài trở về, dẫn đến tiếp nhận thông tin không chính xác. Do vậy một bộ phận NLD và gia đình họ chưa có được nhận thức đúng đắn về trách nhiệm, nghĩa vụ của mình; có trường hợp còn bị kẻ xấu lừa đảo.

- *Số lượng và chất lượng doanh nghiệp còn chưa cao, hiệu quả làm việc thấp, ảnh hưởng tiêu cực tới việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.*

Số lượng Doanh nghiệp được giới thiệu về tuyển chọn lao động theo QĐ71 tại huyện Như Xuân rất ít, chỉ có 5 doanh nghiệp. Số lượng đơn hàng được DOLAB thẩm định lại hạn chế. Ngoài ra, không có doanh nghiệp hoạt động có tính chuyên doanh về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài. Những điều này gây ảnh hưởng tiêu cực tới quy mô cũng như hiệu quả của hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân.

Vẫn còn tồn tại doanh nghiệp vì mục tiêu lợi nhuận, lợi dụng sự thiếu hiểu biết của NLĐ mà tăng nhiều khoản bất hợp lý tạo nên gánh nặng, thúc đẩy NLĐ phải kiếm tiền trả nợ bất chấp nguy hiểm, sức khỏe và pháp luật.

- *Quản lý nhà nước về đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài còn yếu.*

Chính quyền Huyện mới chỉ thông báo chung về nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước, còn việc tìm và ký kết hợp đồng cụ thể về nơi làm việc, chế độ, quyền lợi...thì hầu như là sự giao dịch giữa doanh nghiệp và NLĐ.

Việc nắm bắt danh sách và quản lý lao động xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài chưa được coi trọng, đặc biệt là về số lao động vi phạm hợp đồng lao động; công tác thống kê còn chậm về số lao động cư trú bất hợp pháp, số lao động phải về nước trước thời hạn.

Dù huyện đã có Ban chỉ đạo nhưng hiệu quả vẫn thấp, thiếu quyết liệt. Hoạt động của các thành viên Ban chỉ đạo chưa đều, một số thành viên chưa sắp xếp công việc dự họp và tham gia các hoạt động của Ban chỉ đạo.

Việc tổ chức quản lý lao động còn lỏng lẻo, thiếu sự phối hợp thanh tra, kiểm tra, kiểm soát giữa các cơ quan chức năng; chính quyền địa phương không kiểm soát được hết tình hình thực tế để điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế dẫn đến việc xảy ra sai phạm rồi mới xử lý.

Bên cạnh đó, quản lý lao động ở nước ngoài chưa kịp thời, sự phối hợp giữa cơ quan chức năng và doanh nghiệp không thống nhất dẫn đến chậm trễ trong việc giải quyết các tranh chấp nảy sinh trong quan hệ lao động và dân



sự ở nước ngoài. Cơ quan Quản lý Nhà nước thường phát hiện những sai phạm sau cùng, thường là sau khi NLD báo cáo thì mới biết.

- *Vẫn còn lao động cư trú bất hợp pháp khi làm việc ở nước ngoài.*

Tính đến năm 2014, Như Xuân vẫn còn 3 lao động bỏ hợp đồng đã kí để trốn ra ngoài làm việc và 47 lao động hết hạn hợp đồng nhưng ở lại cư trú trái phép. Với việc vẫn còn tồn tại lao động cư trú bất hợp pháp như vậy thì chứng minh hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân vẫn còn không hiệu quả.

- *Chính sách tạo việc làm cho NLD trở về nước sau khi đi làm việc ở nước ngoài chưa hiệu quả.*

Huyện chưa tạo được sự an tâm cho lao động làm việc ở nước ngoài cũng như phát huy hiệu quả vốn, tay nghề, kinh nghiệm của người lao động thu lượm được trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Các chế độ và chính sách tái hòa nhập cho người lao động hồi hương còn thiếu, khả năng tái hòa nhập cộng đồng và xã hội của NLD chậm, việc mang vốn, kiến thức, quan hệ, kinh nghiệm tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài đầu tư vào sản xuất kinh doanh tạo việc làm cho bản thân, gia đình và xã hội chưa được hỗ trợ thỏa đáng, làm giảm hiệu quả và ý nghĩa của đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; dẫn đến tình trạng một số NLD không an tâm khi sắp hết hạn hợp đồng và thường tìm cách bỏ trốn ở lại, sống và làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài.

#### 2.4.2.2. *Một số nguyên nhân*

- *Về phía người lao động:*

Đa số NLD có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân có xuất thân là nông dân, trình độ dân trí thấp, thậm chí có trường hợp còn chưa nói thành thạo tiếng kinh khiến cho việc tiếp thu ngoại ngữ chậm; thiếu tích cực trong việc tìm hiểu văn hóa, phong tục tập quán, pháp luật nước tiếp nhận cũng như rèn luyện ý thức, tác phong, cách sống tự lập và tự bảo vệ mình;

hơn nữa vì đào tạo ngắn nên vốn kiến thức rất ít và không đồng bộ, khiến chất lượng nguồn lao động thấp. Hệ quả là Huyện thiếu nguồn lao động có chất lượng, có trình độ tay nghề để đi làm việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, NLĐ có tâm lý e dè, ngại đi làm xa quê hương; có trường hợp thì sức khỏe yếu kém, phần đa mắc bệnh viêm gan B nên chưa đáp ứng được yêu cầu của phía đối tác,... cũng gây khó khăn trong việc đẩy mạnh đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài suốt những năm qua trên địa bàn huyện.

Mặt khác nhận thức của một số NLĐ chưa đúng về quyền và lợi ích của họ khi họ coi đi làm việc ở nước ngoài là phương tiện kiếm tiền dễ và nhanh nhất; dẫn đến việc nôn nóng, tìm mọi cách để được đi sớm nhất mà không tìm hiểu kỹ điều kiện làm việc, ăn ở, đi lại trong hợp đồng lao động; đến khi sang đến nơi thì điều kiện thực tế không đúng như mình mơ tưởng, không đạt được mong muốn thì tỏ ra vô kỷ luật; vi phạm hợp đồng, pháp luật nước sở tại và phải về nước trước hạn. Hơn nữa, cũng liên quan tới nhận thức của NLĐ là họ trông chờ, ỷ lại vào các chính sách ưu đãi khác của Nhà nước như hỗ trợ tiền làm nhà, hỗ trợ làm kinh tế. *“Có lao động được mời đến trụ sở UBND xã để nghe cán bộ tuyên truyền về lợi ích, chính sách hỗ trợ của việc đi lao động ngoài nước, nhưng khi biết phải mất thời gian học nghề, học ngoại ngữ và phải xa nhà, trong khi gia đình đang được hưởng chính sách hộ nghèo nên từ chối không đi.”* (PVS lãnh đạo phòng LĐ - TBXH huyện Như Xuân).

- Về phía doanh nghiệp XKLD:

Một số doanh nghiệp lợi dụng sự thiếu hiểu biết của NLĐ mà một số các chi phí như phí môi giới, phí đi lại và các chi phí khác có liên quan khác đều trút hết lên đầu NLĐ. Bên cạnh đó, vẫn có doanh nghiệp thực hiện chưa nghiêm quy định về tuyển chọn lao động, để NLĐ phải qua môi giới.

Hơn nữa, dù xuống tận các xã để tuyển chọn lao động, nhưng do không thông qua cơ quan chỉ đạo nên doanh nghiệp đã gây khó khăn cho công tác

quản lý và thẩm định của cơ quan nhà nước, do vậy việc xác định doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hay không là rất khó khăn, việc đầu tư cho doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả do vậy mà cũng không thể tiến hành được. Tình trạng làm việc không công khai như trên gây ra chông chéo, chưa có sự chỉ đạo thống nhất về việc phân vùng địa bàn tuyển chọn lao động dẫn đến tình trạng một doanh nghiệp về tuyển chọn trên nhiều địa bàn, ngược lại một địa bàn có nhiều doanh nghiệp về tuyển chọn nhưng lại có những địa bàn chưa hề có một doanh nghiệp nào quan tâm tới.

Việc tuyển chọn và đào tạo, giáo dục định hướng do doanh nghiệp thực hiện mà thiếu sự quản lý của chính quyền Huyện.

Một số nguyên nhân khách quan là do Như Xuân có địa hình miền núi phức tạp nên doanh nghiệp chưa chủ động tham gia tuyển nguồn. Bên cạnh đó, do chưa có doanh nghiệp nào mở văn phòng đại diện tại Như Xuân nên NLĐ dễ gặp phải các tiêu cực, gây mất lòng tin. Mặt khác, khi tuyển lao động tại Huyện, doanh nghiệp phải tuân thủ theo đợt đặt hàng được DOLAB thẩm định nên thị trường lao động không được đa dạng.

- *Về phía quản lý Nhà nước:*

Chưa có sự gắn kết thực sự giữa Ban chỉ đạo huyện với phòng Văn hoá thông tin huyện nên công tác tuyên truyền chưa hiệu quả. Mặt khác, nhận thức của một số cán bộ còn hạn chế; chưa chủ động phổ biến, tuyên truyền, vận động nhân dân tham gia đi làm việc ở nước ngoài nên người dân từ chỗ không hiểu dẫn đến nghi ngại phải đi làm ăn xa nhà và không mặn mà với công tác này.

Huyện chưa tập trung chỉ đạo xã, thị trấn phối hợp với doanh nghiệp tuyển lao động, thậm chí chỉ giới thiệu doanh nghiệp đến các xã là hết trách nhiệm và nhận kết quả báo về mà không quan tâm sát sao tới quá trình tuyển chọn và đào tạo, giáo dục định hướng; coi đó là việc riêng của doanh nghiệp.

Tại Như Xuân, cách quản lý lao động còn thủ công, việc theo dõi quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho NLĐ chưa kịp thời và hiệu quả. Vì vậy đã tạo ra kẻ hở, chi phí phát sinh mà NLĐ phải gánh chịu; đồng thời cơ quan chính quyền khó nắm bắt tình trạng hoạt động của các doanh nghiệp là có hiệu quả hay không. Hơn nữa, huyện chưa quan tâm nhiều đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, chủ yếu giao cho phòng LĐ-TBXH quản lý.

Tuy đã có nhiều chính sách nhằm hỗ trợ và hướng dẫn chỉ đạo cho hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài song việc phối hợp thực hiện và thanh tra, kiểm tra giữa các cấp, các ngành vẫn còn yếu và chưa hiệu quả.

Còn tồn tại bất cập trong Quy định về hỗ trợ doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài tại các huyện nghèo theo QĐ71 nên không thu hút được nhiều doanh nghiệp, khiến cho lượng doanh nghiệp tham gia ngày càng giảm. Cụ thể: Theo quy định thì việc thanh toán các chi phí cho một đợt đi tuyển nguồn lao động của doanh nghiệp chỉ dựa trên đầu người đã được xuất cảnh, trong khi chi phí này là rất lớn nhưng thường thì doanh nghiệp lại chỉ tuyển được rất ít do NLĐ bỏ dở quá trình vì thủ tục gặp nhiều khó khăn, thủ tục vay vốn rườm rà, tỷ lệ lao động bỏ đào tạo, NLĐ chờ bay bỏ cao nên khiến nhiều doanh nghiệp khó thanh toán, thậm chí thua lỗ.

Huyện cũng còn thiếu các chính sách nhằm tạo việc làm hiệu quả cho đối tượng là những NLĐ trở về nước sau khi đi làm việc ở nước ngoài.

Trình độ cán bộ ở cấp xã, thị trấn chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra dẫn đến tình trạng tại một số xã, thôn thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết vướng mắc, làm thủ tục giấy tờ cho NLĐ. Điều đó làm ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

### **CHƯƠNG 3**

## **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TẠO VIỆCLÀM THÔNG QUA ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI TẠI HUYỆN NHƯ XUÂN, TỈNH THANH HÓA**

### **3.1. Phương hướng phát triển của huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020**

#### **3.1.1. *Phương hướng phát triển kinh tế - xã hội***

Như Xuân phấn đấu chuyển dịch theo xu hướng phù hợp với tỉnh Thanh hóa nói riêng và cả nước nói chung. Quyết định số 1494/QĐ – UBND về Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa đến 2020; huyện đã quyết tâm phát triển kinh tế - xã hội với quan điểm phát triển như sau:

- Phát huy cao độ nội lực, tranh thủ tối đa sự hỗ trợ của Trung ương và của tỉnh thông qua các chương trình dự án, kịp thời nắm bắt thời cơ và tạo mọi điều kiện thuận lợi để thu hút các nguồn lực từ bên ngoài thúc đẩy kinh tế phát triển, tạo bước đột phá và chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế trên địa bàn huyện, phát triển kinh tế với tốc độ cao và bền vững..

- Đẩy mạnh phát triển kinh tế đi đôi với giải quyết tốt các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái, tiến hành xoá đói giảm nghèo nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, từng bước thu hẹp khoảng cách về mức sống của đồng bào các xã vùng sâu, vùng xa, giữa miền núi và miền xuôi.

- Phát triển kinh tế – xã hội đi đôi với tăng cường quốc phòng - an ninh. Phát huy tinh thần đoàn kết giữa đồng bào các dân tộc, giữ vững ổn định chính trị. Đồng thời tăng cường nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từng bước đáp ứng nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển.

**Mục tiêu mà huyện Như Xuân hướng tới năm 2020 là:**

- *Về kinh tế:*

Tốc độ tăng trưởng kinh tế là 15,6%; trong đó Nông - Lâm - Thủy sản là 7,8%; Công nghiệp - Xây dựng là 23,2%; Dịch vụ là 16,1%.

Cơ cấu kinh tế năm 2015 giảm từ 37,0% tỷ trọng Nông-Lâm-Thủy sản xuống còn 27,0% năm 2020; tăng tỷ trọng Công nghiệp-Xây dựng từ 32,0% năm 2015 lên 37,0% năm 2020; tăng tỷ trọng Dịch vụ-Thương mại từ 31,0% năm 2015 lên 36,0% năm 2020.

Thu nhập bình quân đầu người năm 2015 là 16,185 triệu đồng; năm 2020 là 40,37 triệu đồng. Tổng giá trị hàng hoá và dịch vụ xuất khẩu năm 2015 là 9,0 triệu USD; năm 2020 là 19,0 triệu USD. Tổng thu ngân sách tăng bình quân hàng năm thời kỳ quy hoạch 2011 - 2020 là 9,4%.

- *Về xã hội:*

Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên bình quân hàng năm 2016 - 2020 là 0,98%.

Nâng cao mức sống, xoá đói giảm nghèo: Từng bước nâng cao chất lượng đời sống nhân dân, phấn đấu đạt mục tiêu giảm nghèo nhanh và bền vững. Tỷ lệ đói nghèo còn 10,0% năm 2020.

Giải quyết việc làm bình quân mỗi năm 2.000 lao động trở lên; trong đó hàng năm xuất khẩu lao động từ 300 đến 500 lao động.

Tỷ lệ lao động được đào tạo 40,0% năm 2015 và 50,0% năm 2020.

Năm 2015 huyện có 57,0% số trường đạt chuẩn quốc gia và 80,0% vào năm 2020. Năm 2015 có 77,0% xã đạt chuẩn y tế và 77,0% trạm y tế xã có bác sỹ. Đến năm 2020 số xã đạt chuẩn y tế là 100%, tất cả trạm y tế xã có bác sỹ.

**3.1.2. *Phương hướng tạo việc làm thông qua hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2015 - 2020***

Huyện tích cực nâng cao kết quả trong tạo việc làm cho NLĐ trên địa bàn, tạo ra cơ hội lớn cho họ tìm được việc làm phù hợp. Dựa vào kết quả đã

đạt được từ năm 2010 đến nay, Phòng LĐ - TBXH Như Xuân đã tiến hành xây dựng kế hoạch những năm còn lại trong giai đoạn 2015 – 2020 như sau:

**Bảng 3.12: Mục tiêu giải quyết lao động việc làm của huyện Như Xuân giai đoạn 2015 - 2020**

| Chỉ tiêu                          | Đơn vị | 2015  | 2017  | 2020  |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Dân số                            | Người  | 66048 | 67378 | 69284 |
| Dân số trong độ tuổi lao động     | Người  | 35600 | 36862 | 37552 |
| Số lao động trong nền KTQD        | Người  | 33449 | 34330 | 35210 |
| Tỷ lệ lao động qua đào tạo        | %      | 40    | 45    | 50    |
| Tổng số lao động tạo việc làm mới | Người  | 2070  | 2510  | 2920  |

(Nguồn: Báo cáo xây dựng kế hoạch huyện Như Xuân giai đoạn 2015 - 2020)

**- Về nhu cầu tạo việc làm:**

Giai đoạn 2015 - 2020, mỗi năm Huyện có 400 - 500 người bước vào tuổi lao động gồm: số quân nhân hoàn thành nghĩa vụ trở về địa phương; số học sinh tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề ra trường về huyện tìm việc làm; lao động thiếu việc làm trong các doanh nghiệp, số lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài về nước; số người chưa được giải quyết việc làm của giai đoạn 2010 - 2014 chuyển sang. Do vậy, mỗi năm ước tính có trên 1000 lao động có nhu cầu cần việc làm trên địa bàn Như Xuân. Dự báo giai đoạn 2015 - 2020 số người trong độ tuổi lao động trung bình khoảng 36000 người mỗi năm. Số lao động được giải quyết việc làm mới trong 2015 - 2020 là 12000 người, bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho 2000 lao động.

**- Về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài**

Chính quyền huyện Như Xuân căn cứ vào tốc độ gia tăng dân số, tỷ lệ lực lượng lao động trong dân số và căn cứ vào nhu cầu, mong muốn của NLD huyện, nắm bắt tình hình kết quả đạt được trong đưa NLD đi làm việc ở nước

ngoài phần đầu giai đoạn 2015 - 2020 đưa được 850 lao động huyện đi làm việc ở nước ngoài, trong đó, lao động đi theo QĐ71 là 600 lao động.

Huyện đẩy mạnh đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài bằng cách:

Huyện phối hợp với doanh nghiệp, với cơ sở đào tạo nghề để nâng cao trình độ chuyên môn lẫn trình độ văn hóa cho NLD, tạo điều kiện thuận lợi cho NLD có cơ hội được tiếp xúc với việc làm ổn định ở nước ngoài có thu nhập cao, từ đó góp phần xóa đói giảm nghèo.

Các cấp, các ngành phải xác định đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là nhiệm vụ quan trọng trong Chương trình giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững. Các cấp ủy Đảng, Chính quyền, Đoàn thể cần phải tăng cường công tác tuyên truyền để đưa thông tin đầy đủ đến người dân.

Định hướng cho NLD trong độ tuổi chủ động học nghề và tích cực học ngoại ngữ để đủ trình độ tham gia đi làm việc ở những nước có thu nhập cao, nâng dần tỷ trọng lao động có tay nghề đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Tập trung chỉ đạo, vận động lao động làm việc ở nước ngoài bỏ trốn trở về địa phương, lao động kết thúc hợp đồng lao động trở về phương đúng thời hạn; đẩy mạnh hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm cho những lao động này nhằm giúp họ tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm phù hợp với ngành nghề, kinh nghiệm đã học hỏi được trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Tiếp tục thực hiện các chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Khuyến khích phát triển doanh nghiệp để thu hút lao động vào làm việc; Tăng cường công tác kiểm tra, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng Luật lao động và Luật Bảo hiểm Xã hội nhằm đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để họ yên tâm làm việc lâu dài.

Huyện phối hợp với các đơn vị liên quan làm thủ tục sơ tuyển, tiến hành tuyển chọn một cách cẩn trọng ngay từ đầu để có thể cung ứng nguồn lao động có chất lượng, hạn chế tình trạng nhiều lao động sức khỏe không



đảm bảo, chọn ngành, nghề và thị trường không phù hợp với khả năng của họ. Đối tượng tuyển chọn: Trước là tập trung khu vực thị trấn để làm cơ sở rút kinh nghiệm mở rộng ra các địa bàn khác vì NLĐ ở đây đã có những hiểu biết nhất định về đi làm việc ở nước ngoài và có điều kiện kinh tế đáp ứng yêu cầu..., sau đó tiến tới các xã nghèo, vùng nghèo, những người thật sự có nhu cầu làm việc nhưng chưa có việc làm, người tự nguyện đi lao động ở nước ngoài và cam kết thực hiện đúng theo hợp đồng.

Tăng cường quản lý nhà nước trong hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, thường xuyên kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn để kịp thời chấn chỉnh những lệch lạc, bảo vệ lợi ích của NLĐ; xử lý nghiêm trường hợp vi phạm pháp luật để giảm bớt rủi ro trong khi thực hiện.

Bên cạnh việc duy trì thị trường lao động truyền thống, sẽ khai thác và mở rộng thị trường mới phù hợp với sức khỏe, năng lực, trình độ của NLĐ Như Xuân. Các ngành, các cấp, nhất là ở cơ sở (xã, thị trấn, các doanh nghiệp, trường học...) phải xây dựng kế hoạch, trực tiếp tạo nguồn, tuyển chọn và giới thiệu người đi lao động có thời hạn ở nước ngoài; tăng cường phối kết hợp với các doanh nghiệp ở trung ương được cấp phép để tuyển chọn, giới thiệu và đưa được nhiều người đi làm việc ở nước ngoài.

### **3.2. Một số giải pháp chủ yếu tạo việc làm thông qua đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tại Như Xuân, Thanh Hóa**

Có rất nhiều hướng giải quyết khác nhau nhằm cải thiện công tác ĐNLĐDLVCTHONN của huyện Như Xuân trong những năm tới. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của mình, em xin đề xuất một số giải pháp để tăng cường hơn nữa hiệu quả đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài như sau:

#### **3.2.1. Giải pháp về hỗ trợ vay vốn**

Hiện nay, NLĐ huyện Như Xuân đang được hỗ trợ một số chi phí ban đầu để học ngoại ngữ, học nghề, giáo dục định hướng. Tuy nhiên số tiền hỗ

trợ này chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn trong tổng số chi phí cần phải có trước khi đi của NLD. Số tiền còn lại này, NLD phải kiếm từ gia đình hoặc có thể vay ngân hàng. Tuy vậy, nguồn vốn cho vay vẫn còn hạn chế cả về đối tượng và số lượng; thủ tục vay còn rườm rà... Vì vậy để NLD có đủ tài chính khi đi làm việc ở nước ngoài cần áp dụng các biện pháp sau:

– *NHCSXH huyện cần xin đủ vốn cho NLD vay khi có hợp đồng đi làm việc nước ngoài*, áp dụng hạn mức cho vay sát với chi phí thực tế từng thị trường với mức lãi suất hợp lý và ưu tiên với những NLD mở tài khoản và gửi thu nhập về ngân hàng, xác định kỳ hạn trả nợ vay thích hợp với từng đối tượng trên cơ sở mức vay, thu nhập hàng tháng, thời hạn hợp đồng. Giảm bớt các khâu trung gian, thông báo cụ thể các khoản phải đóng góp, giảm tối đa các khoản lệ phí không cần thiết đối với NLD; đồng thời thông báo rộng rãi, phổ biến rõ các thủ tục cho NLD được vay vốn thuận tiện. Bên cạnh đó, chỉ đạo các Phòng Giao dịch tại các xã tạo điều kiện thuận lợi cho NLD có đủ điều kiện được vay vốn theo chính sách của Trung ương và của tỉnh, kịp thời phản ánh những vướng mắc để phối hợp giải quyết, đảm bảo không ảnh hưởng đến thời gian xuất cảnh của NLD.

– *Chính quyền Huyện tiến hành cải tiến, đơn giản hóa hồ sơ, thủ tục vay vốn đối với người lao động, rút ngắn thời gian thẩm định hồ sơ và quyết định cho vay* để có cơ chế thuận lợi giúp NLD có thể vay vốn được nhanh nhất, dễ dàng nhất. Tuy tạo điều kiện thuận lợi cho các hộ gia đình vay vốn nhưng cũng thường xuyên kiểm tra, giám sát để đảm bảo việc sử dụng vốn đúng mục đích và hiệu quả; cần đảm bảo thu hồi nợ đúng hạn, tránh tình trạng NLD kéo dài không trả nợ đúng quy định.

– *NHCSXH huyện phối hợp với ngân hàng thương mại trên địa bàn huyện lập tài khoản tiền gửi cho NLD gửi tiền về*, tạo thuận lợi cho người nhà trong việc nhận tiền; giúp NHCSXH huyện có điều kiện để thu hồi vốn vay

mà NLD đã vay trước khi đi. Đồng thời, phối hợp với các doanh nghiệp giải quyết thủ tục liên quan đối với NLD về nước.

### **3.2.2. Giải pháp về công tác thông tin, tuyên truyền**

Công tác thông tin, tuyên truyền nhằm mục đích thay đổi nhận thức và cách nghĩ, cách nhìn của NLD; làm cho họ hiểu rõ hơn, đầy đủ hơn và đúng hơn về đi làm việc ở nước ngoài; thu hút được nhiều hơn NLD tham gia.

Việc thông tin tuyên truyền phải được làm thường xuyên, có sự kết hợp giữa địa phương và các doanh nghiệp. Để đạt hiệu quả cao thì trong công tác thông tin, tuyên truyền cần phải tập trung vào việc trả lời câu hỏi thông tin, tuyên truyền cái gì? Và thông tin, tuyên truyền như thế nào?

Thứ nhất thông tin, tuyên truyền cái gì thì phải khẳng định rằng nội dung thông tin, tuyên truyền phải hướng vào mục tiêu làm cho NLD hiểu về quyền, nghĩa vụ và các lợi ích hợp pháp của mình khi tham gia hoạt động đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể: thông tin, tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng và nhà nước, các chính sách hỗ trợ của tỉnh, hệ thống pháp luật...; các tiêu chuẩn tuyển chọn lao động như yêu cầu về độ tuổi, giới tính, trình độ, sức khỏe; các thủ tục; niêm yết tên các doanh nghiệp được phép hoạt động dịch vụ trên địa bàn huyện; tiền lương, thu nhập, điều kiện làm việc và các khoản chi phí để được xuất cảnh; thông báo nơi hoặc cơ quan giải quyết các vướng mắc, các tranh chấp nếu xảy ra kể cả trước, trong và sau khi đi làm việc ở nước ngoài... Mặt khác ngoài những thông tin mang tính tích cực trên thì còn cần phải đề cập đến những khó khăn, vất vả thậm chí kể cả rủi ro (nếu có) trong quá trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài cho NLD và gia đình họ được biết để họ nhận thức được rằng đi làm việc ở nước ngoài không dễ kiếm tiền mà cố đi cho bằng được; giúp các gia đình nhận rõ trách nhiệm và thực hiện tốt cam kết với địa phương; động viên con em tham gia và thực hiện tốt hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài, trở về nước đúng thời hạn, không bỏ

trốn ra ngoài làm việc khi đã hết hạn hợp đồng; lên án hành động bỏ trốn, làm cho NLD hiểu rõ tác hại của hành động này đến bản thân và lợi ích quốc gia.

Thứ hai thông tin, tuyên truyền như thế nào tức là dùng phương tiện gì để truyền tải thông tin đến với NLD. Do đặc thù của huyện là một huyện miền núi cho nên hình thức tuyên truyền trên báo chí là không hiệu quả do không có nhiều người lao động được tiếp cận. Vì vậy cần phải thông tin, tuyên truyền trên hệ thống đài truyền thanh của huyện, của tất cả các xã, thị trấn trong huyện, trên các bảng tin của hệ thống nhà văn hoá của tất cả các thôn, xóm trong huyện hoặc tập trung tuyên truyền trực tiếp tại các xã, thị trấn hoặc phối hợp tốt với các cơ quan công an, các đoàn thể để có thể lồng ghép trong các buổi sinh hoạt tập thể của Đoàn thanh niên, hội phụ nữ, hội nông dân; Tổ chức định kỳ các hội thảo chuyên đề, tập huấn để đưa thông tin đến được NLD; Huyện cũng có thể duy trì đều đặn hình thức sử dụng tivi, các phương tiện truyền thông khác,...xây dựng chuyên mục riêng biệt về hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện công tác tuyên truyền và phát vào một giờ cố định trong tuần...để thu hút sự quan tâm của người dân, giúp họ nắm và hiểu được chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, cũng như thấy được lợi ích từ việc đi làm việc ở nước ngoài; từ đó, xem xét và đăng ký tham gia theo tình thần tự nguyện. Ngoài ra, Huyện cử cán bộ làm am hiểu chính sách, pháp luật có liên quan đến đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đến các gia đình có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, tìm hiểu nhu cầu và nguyện vọng của họ, giới thiệu cho họ những chính sách hỗ trợ của nhà nước.

NLD và gia đình phải tự nhận thức một cách đúng đắn vai trò và tầm quan trọng của đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; đồng thời tích cực tìm hiểu và nắm rõ những quy định của Nhà nước để xác định nghiêm túc rằng mình đi làm việc. Từ đó có ý thức và tuân thủ kỷ luật lao động; chấp hành tốt pháp luật và quy định của nước sở tại cũng như các công ước quốc tế; vững

vàng về tư tưởng, tránh bị tác động bởi những nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến hành động bỏ trốn, vi phạm pháp luật, hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến bản thân, gia đình và uy tín của lao động Việt Nam.

### **3.2.3. Giải pháp về phát triển thị trường tiếp nhận lao động**

Đây là nhiệm vụ quan trọng dành cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần tiến hành phân tích nhu cầu về lao động đối với từng ngành nghề và xu hướng biến động cơ cấu ngành nghề; đồng thời tìm hiểu chính sách pháp luật, tôn giáo, tín ngưỡng của thị trường đó; tìm hiểu tình trạng việc làm, doanh thu của phía đối tác. Từ đó, xây dựng chiến lược cả ngắn hạn, trung hạn và dài hạn để đưa lao động tham gia thị trường một cách hiệu quả; cũng như cung cấp thông tin nhanh, chính xác cho NLD; đồng thời, xác định được những thị trường nào đang có nhu cầu cao về lao động, những thị trường nào đã bão hòa, những thị trường nào có tiềm năng,...từ đó, có những biện pháp thúc đẩy hoặc hạn chế đưa NLD sang làm việc tại từng thị trường.

Doanh nghiệp có thể tổ chức thường xuyên các cuộc khảo sát đến các thị trường tiềm năng để tìm kiếm cơ hội cũng như các nhu cầu lao động của các thị trường này; thận trọng trong việc tìm kiếm đối tác, đàm phán ký kết hợp đồng, thẩm định kỹ các đơn hàng thuộc thị trường mới.

Nhìn chung, những lao động của huyện Như Xuân phần lớn có trình độ học vấn thấp, không có tay nghề, hoặc có chuyên môn nhưng trình độ không cao. Bên cạnh đó vì nguồn ngân sách hỗ trợ vay vốn còn hạn hẹp. Do đó, cần ưu tiên lựa chọn những thị trường có nhu cầu sử dụng lao động lớn trong nhiều lĩnh vực với mức chi phí bỏ ra thấp, có yêu cầu trình độ lao động phù hợp với những lao động này. Một số thị trường lao động truyền thống có thể cần được giữ vững là: Đài Loan, Malaysia.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng có thể hướng đến những thị trường lao động mới với chi phí bỏ ra tương đối thấp, tạo điều kiện tìm kiếm nguồn lao

động có tay nghề, chuyên môn. Có thể định hướng đưa NLD có trình độ cao đi làm việc ở những thị trường mới, có tiềm năng, có thu nhập cao và có điều kiện ở lại lâu dài ở các thị trường: Nhật Bản, Hàn Quốc,...

#### **3.2.4. Giải pháp về hỗ trợ hoàn thiện thủ tục đi làm việc ở nước ngoài**

Thông qua mô hình liên kết, doanh nghiệp đến với NLD có sự giám sát, hỗ trợ của chính quyền địa phương; tạo nên sự đồng bộ cho hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và tránh được những nảy sinh tiêu cực, không để xảy ra hiện tượng “cò môi”, lừa đảo; tạo niềm tin cho NLD; nhằm tăng số lượng lao động tham gia. Cụ thể:

Các doanh nghiệp kết hợp chặt chẽ với chính quyền Như Xuân để tuyển lao động. Doanh nghiệp công khai minh bạch với phía chính quyền và NLD về các điều kiện của hợp đồng, đặc biệt là các khoản đóng góp của NLD, qua đó giúp NLD giảm được các chi phí không cần thiết. Doanh nghiệp cũng cần cử cán bộ có trình độ hiểu biết về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để đủ khả năng tư vấn, giới thiệu việc làm cho NLD.

Chính quyền cần tạo điều kiện làm các thủ tục hành chính và vay vốn trang trải cho những chi phí ban đầu của NLD tại NHCSXH. Đồng thời định hướng các doanh nghiệp tới tuyển chọn lao động tại nơi có nguồn lao động phù hợp với yêu cầu của từng thị trường. Mặt khác, cử cán bộ nhiệt tình, có trình độ để tổ chức các đợt tư vấn tới tận thôn, tổ dân phố, tập trung vào thị trường có lương cao, điều kiện và chế độ đãi ngộ tốt như: Hàn Quốc, Nhật Bản,...

Các sở, ban, ngành có liên quan như: cơ quan Công An, Ngân hàng, cơ quan y tế,...phải phối hợp hoạt động với phòng LĐ - TBXH nhằm quản lý tốt các khâu, các bước trong quá trình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Các tổ chức chính trị xã hội như: Hội phụ nữ, Đoàn thanh niên,...cần cử các cán bộ trẻ, có năng lực và nhiệt huyết về các thôn, xã để tuyên truyền về các chính sách ưu đãi của nhà nước; đồng thời tuyên truyền, nâng cao nhận

thức và hiểu biết của gia đình có con em đi lao động ngoài nước, để vận động con em họ trở về nước đúng thời hạn, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

NLD chủ động trang bị cho mình đầy đủ kỹ năng và kiến thức về xã hội, văn hoá, luật pháp và phong tục tập quán của nước mà mình sẽ đến làm việc để khỏi bị bơ vơ; Thực hiện nghiêm chỉnh nội dung của hợp đồng lao động đã ký; có hiểu biết về những tác hại của việc phá bỏ hợp đồng như các khoản bồi thường hoặc các khoản nợ; đồng thời, NLD phải lường trước được những rủi ro khách quan có thể gặp khi làm việc ở nước ngoài.

Gia đình của người đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm giáo dục, động viên con em mình chấp hành và thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ, pháp luật, các thoả thuận đã kí kết trong hợp đồng lao động và những cam kết vay vốn với ngân hàng; chấp hành đúng pháp luật lao động của Việt Nam và pháp luật nước sở tại, về nước đúng thời hạn.

### **3.2.5. Giải pháp về công tác tạo nguồn lao động**

#### **\* Các giải pháp về tuyển chọn**

– Phía doanh nghiệp: Trước khi tuyển chọn, thì ngoài thông báo công khai tại trụ sở doanh nghiệp và địa bàn tuyển chọn; doanh nghiệp có thể chọn công khai rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng về số lượng lao động cần tuyển, giới tính, trình độ, độ tuổi, công việc mà NLD sẽ đảm nhận, nơi làm việc và thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc, mức lương, các khoản chi phí, quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, thời gian dự kiến xuất cảnh để đông đảo người dân được biết và định hướng tham gia.

Để tuyển chọn diễn ra nghiêm túc và hiệu quả thì doanh nghiệp phải xây dựng một hệ thống tiêu chuẩn tuyển chọn dựa trên tiêu chí như:

+ Về độ tuổi (điều kiện này có thể theo yêu cầu của bên nước ngoài);

- + Về học vấn (nhằm đảm bảo khả năng nhận thức cũng như sự hiểu biết tối thiểu của NLĐ)
- + Về sức khoẻ (để đảm bảo cho NLĐ có đầy đủ sức khoẻ để làm việc theo yêu cầu của bên nước ngoài đồng thời đảm bảo cho NLĐ không bị nhiễm các bệnh truyền nhiễm, bệnh nan y,...)
- + Về trình độ chuyên môn kỹ thuật (đảm bảo tay nghề và trình độ cho NLĐ có thể thực hiện được công việc của mình ở bên nước ngoài);
- + Về phẩm chất đạo đức, nhân cách, lối sống,...(đảm bảo ý thức chấp hành kỷ luật, tác phong công nghiệp, nội quy, ...của NLĐ ở nước sở tại);
- + Về trình độ ngoại ngữ, khả năng nhận thức,..v.v.

Tuỳ theo yêu cầu của từng thị trường mà dựa theo các tiêu chí đó doanh nghiệp xây dựng một bản tiêu chuẩn cụ thể và chi tiết hơn để tuyển chọn.

Đối tượng tuyển chọn mà doanh nghiệp hướng tới, ngoài các đối tượng ưu tiên như người thuộc diện chính sách, người có công, bộ đội,...; lao động chưa có việc làm tại địa phương,...thì doanh nghiệp nên mở rộng đối tượng tuyển chọn thuộc diện học sinh mới tốt nghiệp THPT.

– Phía chính quyền địa phương: Sau khi NLĐ đến đăng kí phải được xét chọn, phỏng vấn tuyển dụng kĩ. Chính quyền địa phương, các tổ chức đoàn thể, hiệp hội cần nêu cao trách nhiệm của mình, sẽ xét chọn, giới thiệu những NLĐ có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm, có ý thức kỷ luật tốt, không có tiền án tiền sự và thực sự có mong muốn đi lao động ngoài nước cho doanh nghiệp.

#### **\* Các giải pháp về bồi dưỡng kiến thức cần thiết**

Xu thế tất yếu trong thời gian tới là tăng dần tỷ trọng tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài có trình độ chuyên môn, tay nghề cao. Do vậy, doanh nghiệp cần tích cực liên hệ với trung tâm dạy nghề, tổ chức có chỉ tiêu đào tạo trên địa bàn để tuyển chọn lao động có chất lượng. Có thể xây dựng



mô hình liên kết giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề, các hệ thống trường học để tạo nguồn tuyển chọn lao động cho doanh nghiệp.

– Về đào tạo:

Doanh nghiệp cần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên giảng dạy, tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo và giáo dục định hướng, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho công tác giảng dạy. Tiến hành công tác đào tạo cho NLD tại những cơ sở đào tạo có chất lượng, đủ điều kiện giảng dạy.

Chính quyền cần phối hợp chặt chẽ doanh nghiệp trực tiếp tư vấn tuyển lao động; ưu tiên tổ chức đào tạo và giáo dục định hướng, ngoại ngữ, bổ túc nghề tại địa phương để thuận lợi cho người học và kịp thời đưa NLD đã đào tạo xong được xuất cảnh sớm; đồng thời nâng cao nhận thức đúng đắn cho người lao động, chống bỏ trốn.

Hiện tại trên địa bàn huyện có một trung tâm dạy nghề. UBND huyện nên phối hợp với các doanh nghiệp được phép tuyển lao động mở lớp học ngay tại trung tâm dạy nghề này để giảm các chi phí cho NLD. Trung tâm dạy nghề nên đa dạng hoá các ngành nghề đào tạo theo nhu cầu thị trường, dạy nghề theo đơn hàng của doanh nghiệp, đào tạo nghề phải đi trước một bước, bên cạnh đó cần phải mở rộng các chính sách đào tạo nghề đặc biệt là đối với NLD thuộc diện hộ nghèo, người dân tộc... hoặc giới thiệu học viên sau khi học xong với các doanh nghiệp để họ tiến hành tuyển chọn. Giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần có sự gắn kết với nhau trong việc phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động nước ngoài, xây dựng kế hoạch đào tạo ngắn hạn và dài hạn, xây dựng chương trình đào tạo, phân công trách nhiệm cụ thể cho từng bên trong việc đào tạo và tạo việc làm NLD.

Bên cạnh việc thực hiện chính sách theo quy định của Nhà nước, Chính quyền Huyện có thể thành lập Quỹ tín dụng nhân dân từ vốn huy động của những người đã đi làm việc ở nước ngoài để cho những người có nhu cầu đi

được vay vốn hoặc hàng năm trích một phần ngân sách quỹ hỗ trợ học phí giáo dục định hướng và đào tạo nghề cho NLD nhằm khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD; giúp họ có kiến thức cần thiết để có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình khi làm việc ở nước ngoài. Mọi người đi làm việc ở nước ngoài được đào tạo, bồi dưỡng về tay nghề, kiến thức pháp luật, phong tục tập quán, ứng xử trong công việc và cuộc sống của nước sẽ đến làm việc.

– Về bồi dưỡng ngoại ngữ, nên chú trọng nội dung giảng dạy. Cụ thể:

Doanh nghiệp nên xây dựng thời gian cho một khoá học tối thiểu là từ 2,5 tháng trở lên và chủ yếu nên giảng dạy về ngoại ngữ, sau đó cần phân loại NLD theo từng ngành nghề cụ thể để tiến dạy NLD những kỹ năng mà công việc cần phải làm sau khi xuất cảnh yêu cầu. Bên cạnh đó cần phải giảng dạy cả về ý thức tổ chức kỷ luật, pháp luật lao động, phong tục tập quán...của nước tiếp nhận lao động.

Chính quyền địa phương thực hiện việc dạy ngoại ngữ có sự đổi mới nhưng phải có tính kế thừa nền tảng của các cấp học, bậc học phổ thông để NLD sớm có khả năng tiếp thu, nâng cao trình độ ngoại ngữ.

Bản thân NLD cũng nên chủ động, tích cực học tập trong nhà trường. Hệ thống giáo dục không chỉ rèn luyện và trau dồi học vấn, kiến thức mà còn là nơi nâng cao phẩm chất đạo đức, nhân cách cho NLD. Do đó không chỉ Nhà nước cần quan tâm chú ý tới công tác này mà bản thân NLD cũng cần phải chú ý nhiều hơn nữa đến việc học tập rèn luyện của chính bản thân mình.

NLD cũng không nên chờ các doanh nghiệp tới tuyển dụng hay Nhà nước ra chính sách thì mới bắt đầu đi học mà cần chủ động tham gia để nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân mình, chuẩn bị cho việc đăng ký tuyển mộ, tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Để nâng cao trình độ ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp thì có thể thông qua các lớp học tiếng nước ngoài và các chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

### ***3.2.6. Giải pháp phát triển hệ thống doanh nghiệp hoạt động dịch vụ***

Bên cạnh những doanh nghiệp truyền thống thuộc QĐ71, DOLAB cần quan tâm giới thiệu những danh nghiệp có uy tín đủ điều kiện về giúp huyện nghèo tuyển lao động tham gia lao động ngoài nước; cho phép các doanh nghiệp ngoài QĐ71 có năng lực vào tuyển lao động tại huyện. Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động tham mưu cho Huyện Ủy, HĐND, UBND huyện lựa chọn, giới thiệu một số doanh nghiệp khác có đầy đủ điều kiện pháp lý, có uy tín và năng lực hoạt động vào địa phương tham gia tuyển chọn lao động để mở rộng thị trường tiếp nhận lao động và có thêm các đơn hàng tạo điều kiện thuận lợi cho NLD, nhất là những NLD thuộc hộ nghèo tham gia..

Huyện cũng có thể học tập các địa phương khác, thu hút các doanh nghiệp bằng các chính sách hỗ trợ. Các chính sách này phải đặt ra một số yêu cầu đòi hỏi doanh nghiệp thực hiện được, hoạt động hiệu quả, có uy tín để thu hút họ về tuyển lao động, không nên có chính sách hỗ trợ tràn lan ngay cả đối với những doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả. Ví dụ: doanh nghiệp đưa được từ 200 đến dưới 400 NLD đi trong một năm sẽ được hỗ trợ 200.000 đồng/người; doanh nghiệp đưa được từ 400 NLD trở lên đi sẽ được hỗ trợ 250.000 đồng/người. Ngoài ra, Huyện có thể thực hiện chính sách hỗ trợ về thuế, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp ký quỹ với Ngân hàng khi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để khuyến khích doanh nghiệp về Huyện đặt trụ sở.

### ***3.2.7. Giải pháp về quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài***

Doanh nghiệp phải tiến hành lập danh sách NLD đi làm việc ở nước ngoài và gửi cho DOLAB và cơ quan đại diện phía Việt Nam ở nước sở tại để cùng quản lý lao động trong quá trình sinh sống và làm việc ở nước sở tại.

Khi lao động làm việc ở nước ngoài doanh nghiệp phải thường xuyên theo dõi, giám sát, quản lý việc thực hiện hợp đồng của lao động bằng nhiều cách khác nhau. Có thể liên hệ với bên chủ sử dụng lao động và trực tiếp với

NLĐ theo định kỳ hàng tháng hoặc hàng quý đối với những thị trường có ít lao động. Với những thị trường có nhiều lao động, doanh nghiệp phải mở văn phòng đại diện và cử cán bộ có đủ năng lực sang nước đó để trực tiếp quản lý lao động. Trong trường hợp có tranh chấp hoặc biến cố xảy ra thì cán bộ phụ trách quản lý đó phải có trách nhiệm giải quyết, đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên NSDLĐ và đặc biệt là lao động. Nếu tranh chấp hoặc sự cố xảy ra cán bộ quản lý phải báo cáo ngay với cơ quan chủ quản, DOLAB và cơ quan đại diện phía Việt Nam ở nước sở tại để cùng phối hợp giải quyết,...

Đối với những NLĐ vi phạm hợp đồng như đơn phương chấm dứt hợp đồng, tự động trở về nước, bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp bên nước bạn,... doanh nghiệp cần phải xây dựng một hệ thống biện pháp như yêu cầu đặt tiền đặt cọc, quản lý chặt chẽ chế độ tiền lương cũng như việc chu chuyển tiền về nước của NLĐ,... để ngăn chặn, hạn chế tối thiểu những thiệt hại do NLĐ gây ra cho bản thân, doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động nước ngoài.

Bên cạnh đó, trong quá trình nếu NLĐ của huyện làm việc tại nước ngoài có xảy ra tranh chấp thì BCD xuất khẩu lao động huyện cũng nên tham mưu cho UBND huyện đề nghị các cấp có thẩm quyền giải quyết triệt để, hoặc phối hợp với doanh nghiệp đưa NLĐ đi để tìm kiếm biện pháp khắc phục chứ không bỏ mặc người lao động như hiện nay và cho rằng sau khi NLĐ xuất cảnh là hết trách nhiệm.

NLĐ Như Xuân trước khi đi làm việc ở nước ngoài cũng nên xác định tư tưởng đúng đắn về hoạt động ĐNLĐĐLVCTHONN; không được nôn nóng, không được có suy nghĩ “chỉ cần được xuất cảnh, không cần tìm hiểu kỹ thông tin, chính sách” để từ đó, khi sang làm việc ở nước ngoài có thể tránh được những tư tưởng tiêu cực, hạn chế phát sinh những hành động đáng tiếc như: bỏ trốn ra ngoài tìm công việc có lương cao hơn hợp đồng;...

### **3.2.8. Giải pháp về hỗ trợ việc làm cho NLD trở về nước**

Chính quyền huyện Như Xuân cần nắm cụ thể về danh sách những NLD đi làm việc ở nước ngoài chuẩn bị hết hạn hợp đồng, những NLD đã đến hạn về nước để có chính sách tạo điều kiện giúp NLD tái hòa nhập cộng đồng.

BCĐ xuất khẩu lao động huyện có thể tham mưu cho UBND huyện thành lập một tiểu ban phụ trách riêng hoặc có giải pháp cụ thể để sử dụng con người và đồng vốn có hiệu quả sau khi NLD trở về nước như: hướng dẫn họ đăng ký tìm việc làm để phát huy kỹ năng nghề nghiệp tại các trung tâm giới thiệu việc làm với những nhà tuyển dụng là các công ty có vốn đầu tư nước ngoài, ở các khu công nghiệp trong và ngoài tỉnh hoặc có chính sách ưu tiên đối với những NLD đã hoàn thành tốt hợp đồng trở về tiếp tục đi làm việc ở nước ngoài nếu họ có nhu cầu; tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích NLD đầu tư phát triển sản xuất, dịch vụ để tạo việc làm cho mình và cho người khác như có chính sách về miễn, giảm thuế trong năm đầu từ mua sắm, nhập thiết bị sản xuất đến các loại thuế môn bài... Huyện cũng có thể giới thiệu NLD đến làm việc cho các doanh nghiệp thuộc nước tiếp nhận lao động vì những NLD này biết ngoại ngữ, có trình độ và quen làm việc với người nước ngoài.

Đối với những NLD gặp rủi ro không phải lỗi của bản thân trong quá trình làm việc ở nước ngoài như bạo động, công ty bị phá sản... phải về nước trước thời hạn hoặc bị chết tại nước ngoài, mặc dù không thuộc thẩm quyền giải quyết nhưng UBND huyện cũng cần phải có trách nhiệm đối với những đối tượng trên bằng cách hỗ trợ một phần kinh phí cho NLD, nguồn kinh phí có thể lấy từ ngân sách hoặc từ sự đóng góp của những người đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó xã hội, gia đình và người thân cũng cần có một thái độ thông cảm, sự giúp đỡ cả về vật chất lẫn tinh thần đối với những NLD gặp rủi ro để họ mau chóng hoà nhập cuộc sống, bởi vì cú sốc về tinh thần là rất lớn đặc biệt đối với những gia đình có người thân bị chết.

Đối với những trường hợp về nước do nguyên nhân chủ quan như vi phạm hợp đồng,...thì căn cứ vào nguyên nhân về nước và tùy từng trường hợp cụ thể để hỗ trợ tài chính trên nguyên tắc tạo điều kiện cho NLD có khả năng trả nợ vay và tái hòa nhập vào xã hội.

Các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp, trung tâm dạy nghề của Huyện có thể tiến hành đào tạo lại cho NLD để họ có thể thích ứng với môi trường làm việc trong nước. Vì những NLD về nước này đã có một tác phong làm việc chuyên nghiệp nên quá trình đào tạo lại này sẽ diễn ra nhanh và hiệu quả.

Ngoài ra, các doanh nghiệp không chuyên doanh hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài có thể góp phần bằng cách tiếp nhận lại lao động, trưng dụng họ vào làm việc cho doanh nghiệp mình.

Khi trở về nước, NLD cũng phải thực hiện tốt những nghĩa vụ khai báo, làm thủ tục cần thiết với cơ quan Nhà nước để được nhập cảnh trở về quê hương. Về với gia đình, họ cần phải tích cực tìm kiếm việc làm cho bản thân và sử dụng hợp lý khoản thu nhập mà bản thân dành dụm được trong thời gian lao động ở nước ngoài. Số tiền tích lũy được cần phân bổ cho hợp lý, cần biết tự mình cân đối số tiền dành dụm được vào các công việc như: Xây nhà, mua sắm đồ đạc, đầu tư sản xuất – kinh doanh,...Không nên quá tập trung vào việc chi tiêu mà cần có ý thức, đầu tư sản xuất kinh doanh một cách hợp lý, có hiệu quả để tiếp tục làm tăng thêm số vốn ấy trong tương lai. Nếu không NLD sẽ lại tiếp tục quay về trạng thái nghèo đói vì không chi tiêu hợp lý.

NLD sau khi trở về nước cũng cần tận dụng những kiến thức, kỹ năng, vốn ngoại ngữ đã học được khi ra nước ngoài để đặt nhu cầu tìm kiếm việc làm đến những doanh nghiệp nước ngoài tương ứng đặt tại Việt Nam, tìm kiếm việc làm phù hợp với ngành nghề mà mình đã làm ở nước ngoài, có mức lương ổn định sau khi trở về nước. Các trường hợp thực tập sinh và tu nghiệp sinh tại Nhật Bản về nước có thể liên hệ với các doanh nghiệp của Nhật Bản

đang có mặt tại Việt Nam để hợp tác.. Số lao động tại các thị trường Hàn Quốc, Malayssia, Đài Loan có thể xem xét đến ứng tuyển tại các khu công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa hoặc ở các tỉnh, thành khác. Ngoài ra, nếu không đủ khả năng tự tìm việc làm, NLĐ có thể chủ động tìm kiếm sự giúp đỡ từ phía chính quyền Huyện, doanh nghiệp.

### **3.2.9. Một số giải pháp khác**

#### **\* Hoàn thiện bộ máy đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài**

##### **– Đối với cấp chính quyền huyện Như Xuân**

Thành phần BCD phải là những người có năng lực trình độ, am hiểu luật pháp, giỏi ngoại ngữ, am hiểu đặc điểm riêng biệt của địa phương và phải thông qua thi tuyển chứ không bỏ nhiệm, làm việc ở chế độ chuyên trách chứ không làm việc ở chế độ kiêm nhiệm như hiện nay. Hàng năm BCD xuất khẩu lao động huyện nên tiến hành tổng kết để rút ra kinh nghiệm và đề ra phương hướng, nhiệm vụ hoạt động cho năm tới. Bên cạnh đó cũng nên đề nghị UBND huyện tặng Giấy khen ghi nhận công lao đóng góp của các tổ chức, cá nhân làm tốt công tác xuất khẩu lao động mang lại hiệu quả cao, nêu gương các điển hình tiên tiến, các địa phương có NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đông để mọi người tham gia học tập. Hình thức xét thi đua, khen thưởng cần phải có tiêu chuẩn rõ ràng, công khai, bên cạnh khuyến khích về tinh thần thì cần phải có hỗ trợ về tài chính.

Phải nâng cao trình độ cán bộ để giúp họ hiểu, thực thi, áp dụng đúng, linh hoạt các quy định pháp luật, kiến thức về thị trường lao động, luật pháp trong nước và quốc tế. Đội ngũ này cần phải được chuyên môn hoá, được đào tạo một cách cơ bản về nghiệp vụ, phải có những kiến thức, kỹ năng và hiểu biết tốt về Luật lao động, Luật hình sự, Luật dân sự...và chủ trương, chính sách Đảng, Nhà nước như chỉ thị 41/CT-TW; Nghị định số 152/1999/NĐ-CP, nghị định 81/2003/NĐ-CP; Thông tư, văn bản chỉ đạo hướng dẫn thực hiện...

Hiện nay phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân có chức năng nhiệm vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Phòng có 07 cán bộ. Trong đó có 01 cán bộ công chức chuyên phụ trách mảng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (Trưởng phòng chịu trách nhiệm quản lý chung). Như vậy là khá ít. Người này có tuổi đời còn trẻ (sinh năm 1990), còn ít kinh nghiệm làm việc. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả hoạt động, Lãnh đạo phòng LĐ – TBXH cần tạo điều kiện cho cán bộ phòng được đi đào tạo bổ sung, nâng cao trình độ; tham dự đầy đủ các lớp tập huấn do Sở LĐ – TBXH tỉnh hoặc cơ quan Trung ương tổ chức.

Tiến tới mỗi xã phải có 01 cán bộ làm công tác phối hợp với doanh nghiệp để tư vấn, hỗ trợ cơ quan quản lý nhà nước và NLĐ khi tham gia đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp hay các cơ quan quản lý nhà nước có thể in thêm tài liệu liên quan, các văn bản pháp luật nhà nước về lĩnh vực này cho các cán bộ cấp xã để họ có cơ hội nghiên cứu, tìm hiểu sâu hơn.

– Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ

Mỗi doanh nghiệp phải tự xây dựng một đội ngũ cán bộ chuyên môn có trình độ nghiệp vụ, có hiểu biết về pháp luật và nắm vững về thị trường lao động quốc tế. Muốn vậy, doanh nghiệp cần tuyển chọn cán bộ kỹ càng, tổ chức các hoạt động nhằm bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ của mình như là cử cán bộ tham gia vào các lớp học tập huấn của DOLAB, yêu cầu đội ngũ cán bộ phải cập nhật những thông tin mới nhất về chính sách của Nhà nước và tình hình của thị trường tiếp nhận lao động, thậm chí đưa cán bộ đi tìm hiểu nâng cao trình độ ở nước ngoài (nếu có điều kiện).

Doanh nghiệp cũng cần quan tâm tới chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thị trường, công tác quản lý lao động. Bằng cách, tiến hành phân tích công việc cho từng chức danh công việc cụ thể; Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, công nghệ thông tin cho cán bộ chưa đạt



các tiêu chuẩn quy định; Sử dụng tiền lương, tiền công như một đòn bẩy kinh tế, tạo động lực thúc đẩy cán bộ nhiệt tình hơn với công việc thông qua đánh giá kết quả thực hiện công việc theo định kỳ làm cơ sở trả lương - thưởng,...

**\* *Tăng cường kiểm tra, thanh tra***

Tăng cường thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra đối với hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là tiền đề và điều kiện tăng cường Quản lý Nhà nước. Để kịp thời phát hiện và xử lý những hành vi vi phạm của doanh nghiệp hay cá nhân NLD; tránh gây tổn hại đến lợi ích kinh tế, chính trị, xã hội của cộng đồng và NLD, công tác thanh tra, kiểm tra cần:

Phối hợp tốt giữa các cơ quan chức năng để thường xuyên đôn đốc, nhắc nhở, kiểm tra định kì và bất ngờ tình hình đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tại các xã thị trấn để khắc phục kịp thời những tồn tại, hạn chế; đồng thời giúp các xã, thị trấn tháo gỡ những khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ để có thể phát hiện và xử lí những vi phạm trong công tác, chống những hành vi lừa đảo NLD. Nội dung kiểm tra nên tập trung vào việc thực hiện quy trình, lệ phí, quyền lợi của NLD có được thực hiện đầy đủ không...

UBND huyện chỉ đạo Công an huyện phối hợp với các cơ quan chức năng khác trong việc đấu tranh, phòng ngừa, điều tra và xử lý các vi phạm. Cần phải đấu tranh đến cùng những lừa đảo, trừng phạt tận gốc doanh nghiệp lừa đảo NLD hoặc những cá nhân môi giới; đánh giá tình hình thực hiện pháp luật, các kiến nghị của doanh nghiệp và địa phương kịp thời điều chỉnh, bổ sung hệ thống văn bản pháp luật cho phù hợp với thực tế.

Bên cạnh đó cũng cần phải có chế tài cụ thể để xử lý nghiêm những NLD cố tình vi phạm trong quá trình làm việc tại nước ngoài làm mất uy tín đối với lao động của huyện, hoặc tuyên truyền những điều không đúng sự thật gây tâm lý hoang mang cho NLD và gia đình NLD làm cho họ không yên tâm làm ăn, tạo tiền lệ không tốt cho địa phương.

## KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Sau gần 5 năm thực hiện có sự hỗ trợ của Nhà nước theo QĐ 71, tạo việc làm thông qua đưa người lao động huyện Như Xuân đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể. Song cũng còn nhiều khó khăn, hạn chế còn tồn tại làm ảnh hưởng đến sự phát triển của công tác.

Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là chiến lược quan trọng nhằm phát huy nguồn nhân lực dồi dào, tạo nhiều việc làm mới, giảm tỷ lệ thất nghiệp, từng bước cải thiện đời sống của nhân dân. Vì vậy Đảng và nhà nước ta nói chung và chính quyền Như Xuân nói riêng cần quan tâm hơn đến lĩnh vực này, khắc phục tồn tại, phát huy thế mạnh của lao động của huyện.

Để đẩy mạnh công tác này cần có sự nỗ lực chung của bản thân NLD, gia đình, các doanh nghiệp dịch vụ, chính quyền địa phương. Bên cạnh đó còn cần có sự quan tâm hỗ trợ rất lớn của Nhà nước về các chính sách tạo điều kiện đẩy mạnh đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của Như Xuân nói riêng và của Việt Nam nói chung trong việc năng động, sáng tạo, chủ động tìm việc ở nước ngoài, sử dụng nguồn thu từ công tác này một cách có hiệu quả nhất.

Đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài là một đề tài rộng. Trong giới hạn của bài, sẽ không thể đề cập đến tất cả khía cạnh, lĩnh vực của nó nhưng tác giả hy vọng những nội dung và giải pháp đưa ra sẽ góp phần nâng cao hiệu quả tạo việc làm thông qua đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài tại Như Xuân.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn khoa Sau đại học trường Lao động - Xã hội và đặc biệt là Tiến sĩ Nguyễn Thị Minh Hòa trường Đại học Lao động Xã hội đã nhiệt tình hướng dẫn, chỉ bảo trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài. Trong quá trình thực hiện tác giả còn nhận được sự giúp đỡ và cộng tác của các cá nhân và tập thể Phòng LĐ-TBXH Như Xuân. Dù đã có nhiều cố gắng song không tránh khỏi thiếu sót, rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của thầy, cô giáo để luận văn được hoàn thiện hơn. Xin trân trọng cảm ơn!

### **Kiến nghị đối với cơ quan quản lý cấp Trung ương.**

- *Cơ quan đại diện phía Việt Nam ở nước sở tại và DOLAB cần tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác quản lý NLD đi làm việc ở nước ngoài cũng như quản lý doanh nghiệp dịch vụ có NLD đi làm việc ở nước ngoài.* Cụ thể: Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và DOLAB phải nắm rõ và đầy đủ danh sách NLD, công ty môi giới, đại diện doanh nghiệp và cán bộ quản lý; Theo dõi mọi diễn biến, tình hình của các đối tượng để chủ động xử lý khi có sự việc phát sinh. Tránh tình trạng cơ quan chủ quản chỉ đứng ra làm nhiệm vụ giải quyết hậu quả khi mà mọi việc đã khó giải quyết.

Cần có những biện pháp giải quyết tranh chấp về lao động trong nước và đặc biệt là ở nước ngoài sao cho phù hợp với luật pháp nước sở tại và luật pháp quốc tế đảm bảo tối thiểu thiệt hại cho NLD của ta. Tăng cường hoạt động và tầm ảnh hưởng của các cơ quan đại diện Việt Nam tại nước ngoài như các Đại Sứ quán Việt Nam tại các nước,...và những cơ quan đại diện quản lý người lao động ở trong nước như Cục quản lý lao động ngoài nước,...

- *Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật:* bổ sung và sửa đổi những chính sách còn thiếu và không phù hợp; rà soát và sửa đổi quy trình, thủ tục còn rườm rà để thu hút doanh nghiệp tham gia tích cực vào đề án. Cụ thể:

Xem xét để thay đổi quy trình thanh toán cho doanh nghiệp tham gia đưa lao động huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo hướng đơn giản hơn. Doanh nghiệp đưa lao động huyện nghèo đi dù là bất cứ hợp đồng nào, đi cùng với lao động ở những vùng khác cũng sẽ được thanh toán chi phí, không cần phải đi theo nhóm hợp đồng riêng biệt như trước.

Ngành LĐ-TBXH cần đánh giá chính xác tính hiệu quả trong công tác đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; rà soát lại các chính sách về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đã ban hành để có sự điều chỉnh phù hợp các khoản hỗ trợ, vùng hỗ trợ.

Ban hành kịp thời các văn bản pháp lý và điều chỉnh các nội dung của các bộ luật khác có liên quan, hài hòa hóa luật về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam với luật tiếp nhận lao động nước ngoài của các nước nhập cư. Dù Chính phủ và các cơ quan thuộc Chính phủ đã ban hành các nghị định và văn bản hướng dẫn để tạo bộ khung pháp lý và đưa Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài 2006 đi vào cuộc sống nhưng các văn bản hướng dẫn dưới Luật cần phải được ban hành kịp thời và phải được theo dõi, điều chỉnh theo diễn biến của thực tế; phải có sự tính toán cụ thể để phát huy được lợi thế nguồn nhân lực và, nhất là các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên tham gia.

Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: Cần có một sự chuyển biến căn bản về nhận thức các loại hợp đồng, phân biệt chức năng mục đích của từng loại hợp đồng, những điều khoản trong các hợp đồng phải thống nhất nhau, kế thừa nhau, tạo thành bộ hợp đồng trong công tác đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Chính vì vậy cần xây dựng, hoàn thiện các mẫu hợp đồng chuẩn cho các loại lao động, nghề nghiệp của các thị trường khác nhau, đảm bảo khi trở thành quan hệ lao động, thì các hợp đồng trong đó phải chứa đựng đầy đủ đặc điểm của một quan hệ pháp luật, đó là tính ý chí, tính xã hội và tính cưỡng chế của pháp luật nhằm bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia, thuận tiện trong việc giải quyết các tranh chấp hợp đồng, tạo điều kiện cho các cơ quan quản lý nhà nước theo dõi, đánh giá và hoạch định chiến lược đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Tiến hành cải tiến, đơn giản hóa hồ sơ, thủ tục vay vốn đối với người lao động, rút ngắn thời gian thẩm định hồ sơ và quyết định cho vay để người lao động có thể vay vốn được nhanh nhất, dễ dàng nhất.

- *Nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước về hoạt động đưa NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*

Công tác quản lý Nhà nước về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhằm giải quyết những khó khăn vướng mắc giữa doanh nghiệp và NLD để đảm bảo quyền và nghĩa vụ cho các bên khi tham gia hợp đồng lao động. Chính quyền cần xử lý kiên quyết những trường hợp NLD vi phạm hợp đồng như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tự động trở về nước, bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp bên nước bạn, yêu cầu phải bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp theo các điều khoản của hợp đồng đã ký. Đồng thời, cũng phải mạnh tay xử lý nghiêm những doanh nghiệp để xảy ra những tiêu cực.

Nâng cao và hoàn thiện các điều kiện cấp phép cho các doanh nghiệp nhằm nâng cao tính pháp lý của họ và hạn chế tình trạng lừa đảo, lợi dụng người lao động. Qua hoạt động cũng cần thiết phải có những biện pháp khuyến khích, biểu dương đối với những doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, có biện pháp mạnh đối với những doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả để đảm bảo lợi ích cho cả Nhà nước và cả NLD.

Nhà nước phải xây dựng một hệ thống chế tài xử phạt gồm những biện pháp trừng phạt mạnh đối với những NLD vi phạm hợp đồng như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tự động trở về nước, bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp bên nước bạn,...như: yêu cầu đặt tiền đặt cọc, quản lý chặt chẽ chế độ tiền lương cũng như việc chu chuyển tiền về nước của lao động, quản lý thông qua các cam kết và mối quan hệ với gia đình, đoàn thể và chính quyền...để răn đe và ngăn chặn, hạn chế tối thiểu những thiệt hại do NLD gây ra cho bản thân doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động nước ngoài.

Bộ LĐ-TBXH cần phối hợp với các bộ, ngành, địa phương tiến hành rà soát và đánh giá hiệu quả đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp: Giữ lại và tiếp tục đầu tư cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả về vốn, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ quản lý; thu hồi giấy phép những đơn vị làm việc không hiệu quả trong thời gian dài, gây thiệt hại cho NLD.

Xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ NLD và doanh nghiệp để thực hiện tốt nhiệm vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, mang lại hiệu quả cao như: chính sách hỗ trợ phát triển thị trường; chính sách đầu tư tạo nguồn lao động; chính sách khuyến khích NLD về nước đầu tư vào sản xuất kinh doanh.

- *Tăng cường kiểm tra, thanh tra trong quá trình thực hiện hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài*

DOLAB phải tăng cường thanh tra, kiểm tra để ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các vi phạm của các doanh nghiệp theo quy định pháp luật. Thu hồi giấy phép đối với những doanh nghiệp vi phạm hoặc hoạt động không hiệu quả trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, phối hợp cơ quan ngoại giao tìm kiếm cơ hội mở các thị trường mới, các ngành nghề mới, đem lại thu nhập cao và ổn định cho người lao động. Đồng thời, tăng cường quản lý, bảo vệ quyền lợi của NLD khi đi làm việc ở nước ngoài...

- *Tìm kiếm, nghiên cứu và phát triển thị trường tiếp nhận lao động mới bên cạnh việc giữ vững những thị trường truyền thống.*

Nhà nước cần chủ động phát triển thị trường lao động: dựa trên cơ sở đánh giá nhu cầu lao động của từng thị trường theo ngành nghề, giới tính, tay nghề và khả năng đáp ứng các nhu cầu đó của lao động Việt Nam; xây dựng các chính sách hỗ trợ đầu tư cho các doanh nghiệp dịch vụ để mở rộng thị trường, nhất là các thị trường tiềm năng, thị trường có thu nhập cao.

Nhà nước cần thiết lập các quan hệ chính thức về hợp tác lao động với các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, tranh thủ vai trò của các tổ chức quốc tế để phát triển thị trường tiếp nhận lao động. Thông qua con đường ngoại giao tiến hành đàm phán để ký các hiệp định, các bản thỏa thuận, bản ghi nhớ trong hợp tác lao động làm cơ sở pháp lý cho việc đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, làm cầu nối vào các thị trường khó tính, thị trường có thu nhập cao.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Thông tư số 02/2011/TT-BKHĐT ngày 10 tháng 01 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư về giải thích hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia*.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Trung tâm thông tin (2000), *Thực trạng lao động việc làm ở Việt Nam*, NXB Thống kê, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Những điều cần biết về chương trình cấp phép dành cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc (EPS)*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
5. Trần Xuân Cầu (2013), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Phan Huy Đường (2009), “Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (số 357), trang 15 – 16.
7. Trần Thị Thu (2006), “*Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*”, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
8. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình thị trường lao động*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
9. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
10. Bùi Sỹ Tuấn (2009), ““Hậu xuất khẩu lao động” – vấn đề cần được quan tâm”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, ( số 358), 25 - 26.

**11.** Bùi Sỹ Tuấn (2010), “Một số kiến nghị nhằm hạn chế phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (số 390), 49 - 50.

**12.** Đoàn Thị Yến, Nguyễn Thị Minh Hiền (2014), “Giải pháp quản lý hoạt động Xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà nội”, *Tạp chí Khoa học và Phát triển 2014*, tập 12, ( số1), trang 116 – 123.

**13.** Phòng LĐ – TBXH Như Xuân, *Báo cáo tình hình thực hiện công tác Xuất khẩu lao động theo QĐ71/2009/TTg từ 2010 – 2014*, huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.

**14.** Phòng LĐ – TBXH Như Xuân, *Các văn bản báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác ngành LĐ-TBXH từ năm 2010 đến năm 2014*, huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.

**15.** Phòng LĐ – TBXH Như Xuân, *Kế hoạch đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài 2015*, huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa

**16.** Phòng LĐ – TBXHNhư Xuân, *Sổ tay dành cho người đi xuất khẩu lao động*, huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.

**17.** Tỉnh uỷ - HĐND - UBND huyện Như Xuân, *Nghị quyết, Báo cáo về tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội từ năm 2010 đến năm 2014*, huyện Như Xuân, tỉnh Thanh Hóa.



## PHỤ LỤC

### Phụ lục 1

#### Cơ cấu lao động ngoài nước theo địa phương của huyện Như Xuân giai đoạn 2010 – 2014

*Đơn vị: Người*

| STT              | Thị trấn, xã     | 2010       | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | Tổng       |
|------------------|------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1                | Thị trấn Yên Cát | 13         | 6         | 3         | 1         | 3         | 26         |
| 2                | Bãi Trành        | 11         | 5         | 4         | 6         | 7         | 33         |
| 3                | Yên Lễ           | 6          | 3         | 3         | 2         | 1         | 15         |
| 4                | Xuân Hòa         | 5          | 3         | 3         | 1         |           | 12         |
| 5                | Xuân Bình        | 2          | 2         | 1         | 1         | 2         | 8          |
| 6                | Xuân Quỳ         | 1          |           |           | 1         |           | 2          |
| 7                | Hóa Quỳ          | 17         | 11        | 6         | 9         | 12        | 55         |
| 8                | Bình Lương       | 3          |           | 1         | 2         |           | 6          |
| 9                | Cát Tân          | 1          | 2         |           | 3         | 5         | 11         |
| 10               | Cát Vân          | 1          |           | 2         | 5         | 9         | 17         |
| 11               | Tân Bình         | 2          | 1         |           | 3         | 4         | 10         |
| 12               | Thanh Quân       | 4          | 1         | 2         |           | 2         | 9          |
| 13               | Thanh Xuân       | 5          | 1         | 1         |           | 1         | 8          |
| 14               | Thanh Hòa        | 18         | 11        | 8         | 14        | 18        | 69         |
| 15               | Thanh Phong      | 4          | 4         | 3         | 3         | 5         | 19         |
| 16               | Thanh Sơn        | 7          | 4         | 4         | 2         | 5         | 22         |
| 17               | Thanh Lâm        | 3          | 1         | 2         |           | 2         | 8          |
| 18               | Thượng Ninh      | 14         | 10        | 6         | 5         | 8         | 43         |
| <b>Tổng cộng</b> |                  | <b>117</b> | <b>65</b> | <b>49</b> | <b>58</b> | <b>84</b> | <b>373</b> |

*(Nguồn: Phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân)*

## **Phụ lục 2**

### **LƯỚI PHÒNG VẤN SÂU LÃNH ĐẠO**

*Thời gian: 15h ngày 2/6/2015 tại phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân*

Người phỏng vấn: Nguyễn Ngọc Anh

Người được phỏng vấn: Chú Lê Đình Chuyên – Trưởng phòng LĐ-TBXH huyện Như Xuân.

Bắt đầu cuộc trao đổi tác giả luận văn Nguyễn Ngọc Anh giới thiệu về bản thân và mục tiêu của cuộc phỏng vấn là tìm hiểu thực trạng công tác ĐNLĐĐLVCTHONN để chú Chuyên hiểu và chia sẻ thông tin.

Tác giả đã đưa ra câu hỏi:

*Câu hỏi 1:Chú cho biết tình hình hoạt động ĐNLĐĐLVCTHONN của Huyện mình trong những năm gần đây, đặc biệt là trong giai đoạn 2010 - 2014 triển khai QĐ71 của Thủ tướng chính phủ là như thế nào được không?*

Chú Chuyên nói: Từ 2010 – 2014, lao động đi xuất khẩu của Huyện có 635 người, đa phần là nam giới, độ tuổi từ khoảng 18 tuổi đến 45 tuổi; Học sinh học hết cấp 3 không thi đại học, cao đẳng thì lại đi thi tiếng để sang đó làm việc, đi xuất khẩu lao động. Thị trường lao động chủ yếu gồm có: Malayxia, Hàn Quốc, Nhật Bản, A-rập-Xê-Út, Đài Loan, Libya. Mà tâm lý chung của hầu hết người lao động khi lựa chọn đi đến đó là mức lương mà họ kiếm được cao hay thấp. Các quốc gia được chọn chủ yếu là: Malaysia, Đài Loan... Đây là những nước có mức lương trả cho lao động tương đối và công việc ổn định. Người lao động nhận hợp đồng lao động từ 3-5 năm và hầu hết là do người quen giới thiệu, một số ít thuộc diện được gửi đi theo chính sách của địa phương. Từ lúc học tiếng đến học định hướng và có hộ chiếu là từ một đến ba tháng. Sau khi có hộ chiếu thì sẽ bay sau khoảng từ 30 đến 45 ngày. Riêng đi Hàn Quốc thì thời gian bay còn tùy thuộc sau khi thi tiếng do người Hàn Quốc chấm, thời gian bay có thể kéo dài đến hai năm”.

*Câu hỏi 2: Theo chú, một số lý do chủ yếu khiến người dân đồng ý tham gia đi làm việc ở nước ngoài nước là gì?*

Chú Chuyên cho rằng: Dựa vào tình hình chung của huyện là kinh tế còn thấp, cuộc sống khó khăn, người dân còn nghèo khó nên bắt buộc phải ra đi. Tất cả cũng là vì nhu cầu nâng cao chất lượng cuộc sống thôi. Với thời buổi bây giờ, giá cả hàng hóa leo thang, người dân phải xoay sở đủ mọi thứ. Ở nước ngoài, họ vừa có việc làm, thu nhập lại cao nên ai cũng muốn đi để cải thiện kinh tế gia đình. Thu nhập cao gửi về làm nhà cửa, mua sắm trang thiết bị, đầu tư sản xuất buôn bán.

Chú Chuyên cũng cho rằng từ khi người dân đi xuất khẩu lao động thì mọi mặt đều thay đổi: từ thu nhập, chi tiêu đến điều kiện nhà ở là thay đổi rõ rệt. Đời sống được nâng cao so với trước đây. Đối với công việc chung của làng xóm như làm đường, xây dựng nhà văn hóa thì có đóng góp nhưng chưa đáng kể, hầu như cũng đóng góp như đối với những hộ ở nhà.

*Câu hỏi 3: Chú có thể cho cháu biết mức thu nhập trung bình của người lao động khi làm việc ở nước ngoài không?*

Theo chú Chuyên: Các cá nhân đi xuất khẩu lao động có thu nhập dao động từ 7 triệu đồng đến 10 triệu đồng/ tháng, đó là đi Malaysia, Đài Loan, còn đi Hàn Quốc với Nhật Bản thì tiền lương kiếm được phải từ 15 triệu đồng đến 20 triệu đồng/ tháng, ví như hộ ông Lê Xuân Tổng Khu phố 4, gia đình bà Lê Thị Bình Khu phố 2, gia đình ông Lê Thanh Nhị Khu phố 3 thị trấn Yên Cát có người thân đi làm ở Hàn Quốc thu nhập 20 triệu đồng/tháng...Đời sống tăng lên, qua đó cũng góp phần làm thay đổi diện mạo huyện nhà như: làm nhà cao tầng, mua đất, mua nhà do nguồn thu nhập của họ tăng lên từ tiền gửi về. Cùng với đó là thu nhập chi tiêu cũng tăng lên, kiến thiết nhà cửa vẫn là sự thay đổi lớn nhất mà dễ nhận thấy.

*Câu hỏi 4: Tình hình công tác quản lý doanh nghiệp về tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài tại địa phương diễn ra thế nào ạ?*

Chú Chuyên nói: lao động Như Xuân nhu cầu đi xuất khẩu cũng đông. Doanh nghiệp đăng ký tuyển dụng lao động đi xuất khẩu cũng nhiều. Tuy vậy, phòng không nắm được chi tiết số lao động mà mỗi đơn vị đưa đi trong một năm là bao nhiêu; Doanh nghiệp đều về tuyển dụng theo đợt hoặc phối hợp với người địa phương để tìm kiếm lao động mà không liên hệ với phòng.

*Câu hỏi 5: Khó khăn trong công tác tuyên truyền cho người lao động biết đến hoạt động ĐNLĐĐLVCTHONN là gì?*

Chú Chuyên nói: Nguyên nhân khách quan cũng nhiều lắm. Có lao động được mời đến trụ sở UBND xã để nghe cán bộ tuyên truyền về lợi ích, chính sách hỗ trợ của việc đi lao động ngoài nước, nhưng khi biết phải mất thời gian học nghề, học ngoại ngữ và phải xa nhà, trong khi gia đình đang được hưởng chính sách hộ nghèo nên từ đã chối không đi.”

Kết thúc cuộc trò chuyện, tác giả gửi lời cảm ơn vì sự nhiệt tình của chú Chuyên đã cung cấp một số thông tin bổ ích.

### **Phụ lục 3**

## **LƯỚI PHÒNG VẤN SÂU LAO ĐỘNG ĐÃ ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI**

*Thời gian: 14h ngày 11/6/2015 tại nhà Nguyễn Ngọc Anh*

Người phỏng vấn: Nguyễn Ngọc Anh

Người được phỏng vấn: Bác Nguyễn Thị Bắc – Lao động đã đi làm việc tại Ả - rập – xê - út và đã trở về.

Cuộc phỏng vấn diễn ra bất ngờ tại nhà tác giả khi tác giả tình cờ biết bác Bắc là lao động đi xuất khẩu khi bác đến nhà tác giả chơi. Bác rất vui vẻ, cởi mở khi biết mục đích cần thông tin của tác giả là phục vụ nghiên cứu luận văn và đã nhiệt tình cung cấp thông tin.

Tác giả đã đưa ra câu hỏi:

*Câu hỏi 1: Từ đâu mà bác biết thông tin và làm thủ tục tham gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài?*

Bác nói: Vì thấy hàng xóm và nhiều người quen sau khi đi XKLD về nước đã có đời sống khá khá. Vì vậy, bác cũng đã mạnh dạn đăng ký tham gia chương trình XKLD ở thị trường Malaysia theo diện QĐ 71. Bởi bác quen với một cô làm ở phòng lao động huyện. Khi hỏi thăm thì cô ấy bảo bác đi Malaysia là được rồi bởi chi phí thấp, chỉ khoảng 30 triệu đồng mà bác lại phù hợp điều kiện tuyển, lại có nhà nước hỗ trợ nữa.

*Câu hỏi 2: Bác có gặp khó khăn nào trước khi đi không?*

Bác nói: Lúc đầu, bác giai với mấy anh (con bác Bắc) không cho bác đi nhưng bác cứ kiên quyết đi đấy. Người ta đi được, mình cũng đi. (Bác cười).

Nhưng mà sang đây cũng khổ lắm. Vì có biết tiếng mà nói chuyện với người ta đâu. Có lần bị đau thần kinh tọa nhưng không biết nói với họ thế nào, phải điện về cho chồng bác nhờ người biết tiếng Anh nhắn tin sang cho nhà chủ. May mà vợ ông chủ biết tiếng Anh nên mới được đưa đi khám.”

*Câu hỏi 3: Bác tham gia quá trình đào tạo – giáo dục định hướng thế nào?*

Bác trả lời: Bác đăng ký với một công ty xuất khẩu lao động có uy tín và được trải qua một khóa học với chi phí gần 6 triệu đồng. Đi học cái này mà cũng được hỗ trợ tiền học nữa. Nhưng mà phải đi học ở thành phố cũng xa lắm (thành phố Thanh Hóa cách huyện Như Xuân 60km). Đi học, bác được học tiếng, học phong tục của người ta nhưng mà có hiểu gì đâu, học xong lại về thôi. Đây là bác còn cố học cho xong, bỏ cái công mình đi lại; chứ mới học được vài ngày đã thấy có người bỏ rồi; cuối cùng còn có hơn nửa lớp. Thời gian học tiếng và học định hướng là khoảng ba tháng. Sau khi lấy được hộ chiếu thì khoảng 1 tháng sau bác đi.

*Câu hỏi 4: Bác có cảm thấy lo lắng khi tham gia hoạt động này không?*

Bác cho biết: Lo chứ. Kể cả khi được ngân hàng cho vay vốn đóng chi phí bác cũng lo lắng, nhỡ không may không đi được thì lấy tiền đâu mà trả cho ngân hàng. Sau khi bay sang đến nơi rồi thì bác mới thở phào nhẹ nhõm.

*Câu hỏi 5: Bác có thể nói về thu nhập của bác khi làm việc ở nước ngoài không?*

Nhắc đến khoản thu nhập, bác nói: Mỗi tháng kiếm được khoảng 350USD, nhưng vì ở đó làm giúp việc nên không phải tiêu gì, bác gửi hết tiền về nhà. Bác thấy vậy cũng được rồi. Ở nhà làm rảnh mà ra được. Giờ về nhà, kinh tế khá hơn chút rồi nên bác ở nhà luôn. Đại khái là cuộc sống gia đình cũng ổn định, không quá khó khăn như trước nữa.

Bác Bắc đã kết lại buổi phỏng vấn với câu nói thể hiện phần nào sự thay đổi đời sống mà hoạt động ĐNLĐĐLVCTHONN mang lại.

Kết thúc buổi phỏng vấn, tác giả gửi lời cảm ơn tới bác Bắc đã nhiệt tình chia sẻ thông tin.