

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

**TRỊNH VŨ HOÀNG**

**PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI  
VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

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

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. BÙI SỸ TUẤN

HÀ NỘI - 2019

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân Tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu trích dẫn có nguồn gốc rõ ràng, các kết quả nghiên cứu trong Luận văn là trung thực.

*Hà Nội, ngày 14 tháng 11 năm 2019*

**Người viết**

**Trịnh Vũ Hoàng**

## MỤC LỤC

<b>DANH MỤC VIẾT TẮT</b> .....	IV
<b>DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ</b> .....	V
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Lí do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	6
7. Nội dung chi tiết.....	7
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO</b> .....	8
<b>1.1. Một số khái niệm cơ bản</b> .....	8
1.1.1. Khái niệm về xuất khẩu lao động.....	8
1.1.2. Khái niệm về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....	9
1.1.3. Khái niệm phát triển thị trường lao động.....	11
1.1.4. Khái niệm nghề chất lượng cao.....	12
<b>1.2. Nội dung phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao</b> .....	14
1.2.1. Dự báo nhu cầu đối với lao động có nghề chất lượng cao của các quốc gia tiếp nhận lao động.....	14
1.2.2. Tuyển dụng lao động xuất khẩu phục vụ nghề chất lượng cao.....	17
1.2.3. Đào tạo lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao.....	20
1.2.4. Quản lý lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao ở nước ngoài.....	23
1.2.5. Đưa người lao động về nước và hậu xuất khẩu lao động.....	24

<b>1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.....</b>	<b>25</b>
1.3.1. Quan điểm của Nhà nước về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....	25
1.3.2. Hệ thống pháp luật.....	27
1.3.3. Bộ máy làm công tác phát triển thị trường và bảo vệ quyền lợi của người lao động .....	30
1.3.4. Sự cạnh tranh giữa các quốc gia phái cử lao động .....	32
1.3.5. Phong tục, tập quán của một số quốc gia tiếp nhận lao động .....	34
<b>1.4. Kinh nghiệm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao của một số nước và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam .....</b>	<b>39</b>
1.4.1. Kinh nghiệm của Philippines.....	39
1.4.2. Kinh nghiệm của Thái Lan .....	45
1.4.3. Kinh nghiệm của Indonesia .....	47
1.4.4. Bài học kinh nghiệm vận dụng cho Việt Nam.....	48
<b>CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO</b>	<b>54</b>
<b>2.1. Tình hình đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung</b>	<b>54</b>
<b>2.2. Thực trạng phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.....</b>	<b>55</b>
2.2.1. Tình hình đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng nghề chất lượng cao đi làm việc ở nước ngoài .....	55
2.2.2. Tuyển dụng lao động xuất khẩu phục vụ nghề chất lượng cao .....	70
2.2.3. Đào tạo lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao .....	77
2.2.4. Quản lý lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao ở nước ngoài.....	78
2.2.5. Đưa người lao động về nước và hậu xuất khẩu lao động.....	80

<b>2.3. Đánh giá chung</b> .....	81
2.3.1. Thuận lợi .....	84
2.3.2. Khó khăn .....	84
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ CÁC KIẾN NGHỊ ĐỂ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO</b> .....	86
<b>3.1. Quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao</b> .....	86
3.1.1. Quan điểm, định hướng .....	86
3.1.2. Mục tiêu cụ thể.....	86
<b>3.2. Một số giải pháp nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao</b> .....	89
3.2.1. Cơ sở hình thành các nhóm giải pháp .....	89
3.2.2. Nhóm giải pháp về cầu lao động chuyên môn kỹ thuật.....	91
3.2.3. Nhóm giải pháp về cung lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật trong nước .....	94
3.2.4. Nhóm giải pháp về thông tin truyền thông.....	95
3.2.5. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách.....	97
<b>3.3. Một số kiến nghị với các cơ quan chức năng</b> .....	100
<b>KẾT LUẬN</b> .....	104
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	106
<b>PHỤ LỤC</b> .....	

## **DANH MỤC VIẾT TẮT**

CHLB Đức: Cộng hòa Liên bang Đức

XKLD : Xuất khẩu lao động

QLNN: quản lý nhà nước

BLĐTBXH: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

QLLĐNN: quản lý lao động ngoài nước

TTS: thực tập sinh

**DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ**

Bảng 1.1: Thời hạn của giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của một số nước.....	51
Bảng 1.2: Các quy định về tài chính liên quan đến việc cấp giấy phép.....	53
Hình 1.1: 10 quốc gia tiếp nhận nhiều lao động Philipine nhất trong năm 2011..	39

## MỞ ĐẦU

### 1. Lí do chọn đề tài

Ở Việt Nam, ngay từ những năm đầu thập kỷ 1980, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được Đảng và Nhà nước coi là một hoạt động kinh tế - xã hội và thực tế đã trở thành nhân tố quan trọng đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam. Không chỉ mang lại một nguồn thu nhập cho người lao động, tạo ra nguồn thu ngoại tệ đáng kể cho đất nước mà hoạt động xuất khẩu lao động còn là công cụ để tiếp nhận sự chuyển giao công nghệ tiên tiến nước ngoài, thông qua đó đào tạo một đội ngũ lao động có chất lượng cao về chuyên môn, ngoại ngữ và tác phong lao động công nghiệp, mang tính chiến lược trong quá trình phát triển và hội nhập kinh tế thế giới, đồng thời tăng cường mối quan hệ giữa Việt Nam với cộng đồng quốc tế và nâng cao một bước công tác quản lý Nhà nước của các cơ quan trung ương cũng như chính quyền địa phương.

Những năm gần đây, thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam ngày càng được mở rộng, số lượng lao động được đưa đi làm việc ở nước ngoài hàng năm đều tăng cao hơn so với năm trước, chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài đã được từng bước nâng cao. Với số lượng khoảng hơn 500.000 lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, (theo Ngân hàng Chính sách xã hội năm 2018 lượng kiều hối gửi về trong nước ước đạt 12 tỷ USD, trong đó lượng kiều hối của những lao động hiện đang làm việc ở nước ngoài chiếm khoảng 60% - 70% con số nêu trên) đã góp phần cải thiện đời sống của gia đình người lao động, đồng thời bổ sung một nguồn vốn đầu tư lớn cho xã hội. Mặc dù hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam trong những năm qua đã đạt được nhiều kết quả, nhưng đối tượng lao động được đưa đi làm việc ở nước ngoài vẫn tập trung chủ yếu vào lao động



không nghề hoặc lao động có trình độ tay nghề thấp. Trong tổng số hơn 100 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ không cao.

Trong những năm tới, xu hướng già hoá dân số ở các quốc gia tiếp nhận lao động Việt Nam tiếp tục tăng cao. Ví dụ tại Nhật Bản, 1/4 dân số Nhật Bản (25,8%) có độ tuổi trên 65, và gần 1/3 (32,3%) sẽ bước vào tuổi nghỉ hưu năm 2030. Hay tại Đức có 17 triệu dân ở độ tuổi từ 65 trở lên, con số này được cho rằng sẽ tăng lên 21 triệu trước năm 2030, tương đương 27,9% tổng dân số, trong khi tỷ lệ hiện tại là 21,1%. Do đó, nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài từ các nước này là rất cao, đặc biệt đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Tại Việt Nam sức ép về vấn đề tạo việc làm cho đối tượng đã qua đào tạo từ trình độ trung cấp trở lên những năm qua là rất lớn, theo thông tin công bố tại bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam quý II năm 2018, cả nước có 1.061.500 người lao động trong độ tuổi lao động bị thất nghiệp (chiếm 2,19%), cụ thể có 126.900 người có trình độ từ đại học trở lên, 70.800 người có trình độ cao đẳng chuyên nghiệp, 66.700 người có trình độ trung cấp, 23.600 người có trình độ sơ cấp nghề. Như vậy, tỷ lệ thất nghiệp của người có trình độ cao đẳng chuyên nghiệp, đại học trở lên là cao nhất.

Trong bối cảnh nêu trên, việc xúc tiến các hoạt động để đẩy mạnh đưa lao động Việt Nam có trình độ chuyên môn kỹ thuật ra nước ngoài làm việc là vô cùng cần thiết.

Vì những lý do trên, em xin chọn đề tài: ***“Phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao”*** để nghiên cứu đề tài luận văn tốt nghiệp của mình.

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

Đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học, luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ nghiên cứu các khía cạnh khác nhau liên quan đến hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, các công trình tiêu biểu mà tác giả luận án đã tiếp cận:

(1) Luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Phương Linh năm 2004 “*Một số giải pháp đổi mới quản lý tài chính về XKLD Việt Nam theo cơ chế thị trường*”. Luận án thuộc chuyên ngành tài chính - lưu thông tiền tệ và tín dụng với mục đích tập trung làm rõ vấn đề quản lý tài chính trong XKLD, phân tích hiện trạng quản lý tài chính XKLD của nước ta ở tầm vĩ mô, nêu ra những tồn tại và hạn chế cùng với nguyên nhân của nó và đề xuất một số giải pháp đổi mới công tác quản lý tài chính về XKLD Việt Nam theo cơ chế thị trường.

(2) Công trình nghiên cứu của Trần Thị Thu năm 2006 “*Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*”. Công trình nghiên cứu được Trần Thị Thu tiến hành trên cơ sở thực tiễn XKLD tại Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại (SONA) với mục đích làm rõ khái niệm và sự cần thiết nâng cao hiệu quả quản lý XKLD tại các doanh nghiệp XKLD của Việt Nam, đánh giá hiệu quả quản lý XKLD của các doanh nghiệp XKLD Việt Nam và đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý XKLD của các doanh nghiệp XKLD đến năm 2010.

(3) Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố “*Những giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng lao động xuất khẩu lao động của TP. Hồ Chí Minh*” của Công ty Dịch vụ xuất khẩu Lao động và Chuyên gia (SULECO) làm chủ nhiệm đề tài (nghiệm thu tháng 5/2007). Trên cơ sở hiện trạng xuất khẩu lao động của TP. Hồ Chí Minh những năm qua và kết quả điều tra người lao động xuất khẩu của Công ty SULECO, đề tài đã đưa ra được một số giải

pháp nâng cao số lượng và chất lượng lao động xuất khẩu TP. Hồ Chí Minh, góp phần vào việc thực hiện thành công chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010 của thành phố. Tuy vậy hạn chế của đề tài là mới dừng lại trong việc nghiên cứu đối với lao động xuất khẩu của TP. Hồ Chí Minh như là một trung tâm kinh tế- văn hóa lớn, nhưng không mang tính đặc trưng cho xuất khẩu lao động cả nước, do đây không phải là nơi cung cấp nguồn lao động xuất khẩu lớn trong những năm qua, và bản thân công ty SULECO với cơ cấu lao động xuất khẩu hiện có không đặc trưng cho cơ cấu và thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

(4) Công trình nghiên cứu của Bùi Sỹ Tuấn năm 2012 “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*”. Công trình tập trung nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Việt Nam tại các thị trường chủ yếu là Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản.

Nhìn chung, các nghiên cứu trên đã khái quát lý luận về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, thực trạng và quản lý nhà nước về lĩnh vực nêu trên, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam và vấn đề phát triển thị trường lao động ngoài nước nói chung. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện về việc phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao. Vì vậy, đề tài được lựa chọn nghiên cứu luận văn là mới và cần thiết về nội dung nghiên cứu.

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

- **Mục đích:** Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

**- *Nhiệm vụ:***

+ Hệ thống hoá những nội dung cơ bản của xuất khẩu lao động và công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Đánh giá thực trạng việc đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc theo hợp đồng ở một số thị trường thời gian vừa qua, tìm ra những hạn chế và nguyên nhân dẫn tới tình trạng trên;

+ Đề xuất phương hướng và một số kiến nghị nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao, đặc biệt là một số thị trường trọng điểm có tiềm năng tiếp nhận lượng lớn lao động của Việt Nam.

**4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

- ***Đối tượng nghiên cứu:*** Phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

**- *Phạm vi nghiên cứu:***

+ Về không gian: Các thị trường nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam

+ Về thời gian: Đánh giá thực trạng công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước từ năm 2016 đến nay và đưa ra một số kiến nghị giai đoạn 2018 - 2020 và định hướng đến năm 2025.

**5. Phương pháp nghiên cứu**

Sử dụng phương pháp nghiên cứu duy vật biện chứng; sử dụng các số liệu của hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; vận dụng phương pháp thống kê, điều tra chọn mẫu để phân tích, so sánh, tổng hợp. Trên cơ sở vận dụng lý thuyết của kinh tế lao động, quản trị nhân

lực, di dân quốc tế có tổ chức,...đề nghiên cứu.

- *Thu thập tài liệu, số liệu thứ cấp*

+ Phương pháp này thực hiện thông qua việc thu thập từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan có liên quan về xuất khẩu lao động và phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với nghề chất lượng cao.

+ Đề tài tập trung nghiên cứu các công trình nghiên cứu từ trước tới nay, văn bản pháp luật, thông tư, nghị định, tài liệu, các bài báo, các kết quả nghiên cứu đã công bố nhằm tổng quan và hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với nghề chất lượng cao.

- Phương pháp điều tra xã hội học: thông qua phỏng vấn sâu, điều tra bảng hỏi.

+ Phương pháp phỏng vấn sâu: là các chuyên gia, giảng viên đầu ngành quản trị nhân lực, cán bộ công tác lâu năm trong lĩnh vực XKLD.

+ Phương pháp điều tra bảng hỏi: Thiết kế loại bảng hỏi dành cho cán bộ làm công tác xuất khẩu lao động.

- Phương pháp dự báo, phân tích, tổng hợp để từ đó đề xuất các giải pháp phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với nghề chất lượng cao đến năm 2025.

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

- Về lý luận: Luận văn góp phần tổng quan và khái quát hệ thống cơ sở lý luận về lao động xuất khẩu, nhu cầu về nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia tiếp nhận lao động...

- Về thực tiễn: Luận văn đánh giá chi tiết thực trạng công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao để tìm ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế này, kết hợp với

những chính sách của Nhà nước về lĩnh vực trên để kiến nghị những giải pháp thúc đẩy việc đưa lao động Việt Nam có trình độ tay nghề cao đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

## **7. Nội dung chi tiết**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

Chương 2: Đánh giá thực trạng công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

Chương 3: Phương hướng và các kiến nghị để phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO

### 1.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 1.1.1. Khái niệm về xuất khẩu lao động

*Xuất khẩu lao động là hoạt động mua bán hàng hoá sức lao động nội địa cho người sử dụng lao động nước ngoài.*

Các chính phủ nước ngoài (hoặc các cơ quan đại diện cho Chính phủ) hay đơn vị, tổ chức kinh tế nước ngoài có nhu cầu sử dụng lao động cho các hoạt động trong nước (nước đến hay còn gọi là nước tiếp nhận) gọi chung là *người sử dụng lao động nước ngoài*.

*Hàng hoá sức lao động nội địa* được cung cấp bởi lực lượng lao động trong nước vì mục đích kinh tế cho người sử dụng lao động nước ngoài.

*Hoạt động mua - bán* thể hiện ở chỗ người lao động trong nước sẽ bán quyền sử dụng sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nhất định cho người sử dụng lao động nước ngoài để nhận về một khoản tiền dưới hình thức tiền lương (tiền công). Còn người sử dụng nước ngoài sẽ dùng tiền của mình mua sức lao động của người lao động trong nước, yêu cầu họ phải thực hiện công việc nhất định nào đó (do hai bên thoả thuận) theo ý muốn của mình. Biểu hiện cụ thể của hoạt động trên là hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động trong nước và chủ sử dụng lao động nước ngoài.

Xuất khẩu lao động gồm hai nội dung chính:

- Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;

- Xuất khẩu lao động tại chỗ (hay còn gọi là Xuất khẩu lao động nội biên): là hoạt động người lao động trong nước làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào Việt Nam (doanh nghiệp FDI) hoặc các tổ chức quốc tế thông qua không gian mạng.

*Xuất khẩu lao động ở các nước chậm phát triển và XKLD ở các nước đang phát triển:* Các nước này có xu hướng gửi lao động phổ thông và lao động tay nghề bậc trung và bậc cao sang các nước nhập khẩu lao động để thu tiền công, tăng thu nhập và tích lũy ngoại tệ, mặt khác để giảm bớt sức ép về nhu cầu việc làm trong nước [Nguyễn Lương Trào (1993), Mở rộng và nâng cao hiệu quả việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Luận án PTS khoa học Kinh tế, Hà Nội, tr. 9-10].

### ***1.1.2. Khái niệm về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài***

Do sự giới hạn của phạm vi Luận văn, tác giả xin được tập trung đề cập đến nội dung thứ nhất của Xuất khẩu lao động, đó chính là hoạt động đưa người lao động lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Tại Kỳ họp thứ 10 Khóa XI, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Luật số 72/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Luật số 72/2006/QH11 được ban hành đã định nghĩa rõ ràng về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụ thể:

- Khoản 1 Điều 3 quy định “Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là 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 của Luật này”.

- Khoản 3 Điều 3 quy định “Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp với người lao động về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”.

Các hình thức đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Điều 6 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

“Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các hình thức sau đây:

1. Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

2. Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

3. Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề;

4. Hợp đồng cá nhân.”

Bên cạnh đó, trong thời gian gần đây, một hình thức mới đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đó là hợp tác lao động giữa các địa phương của Việt Nam và Hàn Quốc. Sau khi ký kết Thỏa thuận với các địa phương Hàn Quốc, người lao động Việt Nam có thể đi làm việc thời vụ (có thời hạn 03 tháng) tại Hàn Quốc.

### ***1.1.3. Khái niệm phát triển thị trường lao động***

\* Khái niệm về thị trường và thị trường lao động

- Theo Adam Smith: “Thị trường là không gian trao đổi, trong đó người mua và người bán gặp nhau thỏa thuận trao đổi hàng hóa hoặc dịch vụ nào đó”.

- Theo David Begg: “Thị trường là tập hợp những thỏa thuận, trong đó người mua và người bán trao đổi với loại hàng hóa, dịch vụ nào đó”.

- Theo Wikipedia: “Thị trường là nơi chuyển giao quyền sở hữu sản phẩm, dịch vụ hoặc tiền tệ, nhằm thỏa mãn nhu cầu của hai bên cung và cầu về một loại sản phẩm nhất định theo các thông lệ hiện hành, từ đó xác định rõ số lượng và giá cả cần thiết của sản phẩm, dịch vụ. Thực chất, Thị trường là tổng thể các khách hàng tiềm năng cùng có một yêu cầu cụ thể nhưng chưa được đáp ứng và có khả năng tham gia trao đổi để thỏa mãn nhu cầu đó”.

- Theo Leo Maglen (ADB): “Thị trường lao động là một hệ thống trao đổi giữa những người có việc làm hoặc người đang tìm việc làm (cung lao động) với những người đang sử dụng lao động hoặc đang tìm kiếm lao động để sử dụng (cầu lao động)”.

- Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO): “Thị trường lao động là thị trường trong đó các dịch vụ lao động được mua bán thông qua một quá trình thỏa thuận để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công”.

- Theo “Đại Từ điển kinh tế thị trường” (1988): “Thị trường lao động là nơi mua bán sức lao động diễn ra giữa người lao động (cung lao động) và người sử dụng lao động (cầu lao động)”.

- Từ các định nghĩa trên kết hợp với thực tiễn Việt Nam có thể nêu lên

một định nghĩa khái quát về thị trường lao động như sau: “Thị trường lao động là nơi mà người có nhu cầu tìm việc làm và người có nhu cầu sử dụng lao động trao đổi với nhau, mua bán dịch vụ lao động thông qua các hình thức xác định giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện thỏa thuận khác (thời gian làm việc, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội...) trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác”.

\* Khái niệm phát triển thị trường lao động ngoài nước

Phát triển thị trường lao động ngoài nước nói chung là các hoạt động nhằm dự báo nhu cầu thị trường lao động, mở rộng, tìm kiếm cơ hội đàm phán, thỏa thuận với các quốc gia tiếp nhận lao động để tiếp cận thị trường lao động ngoài nước.

#### ***1.1.4. Khái niệm nghề chất lượng cao***

Chất lượng là một khái niệm mang tính tương đối, động, đa chiều, với những chủ thể ở các cương vị khác nhau, thời điểm khác nhau có thể có những ưu tiên khác nhau khi xem xét nó. Đánh giá “chất lượng” của một nghề cần thiết phải dựa trên các chuẩn nhất định.

Lấy ví dụ tại Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23 tháng 5 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020 thì có 6 tiêu chí của trường nghề chất lượng cao, trong đó một trong 6 tiêu chí đánh giá dựa trên trình độ của học sinh, sinh viên sau đào tạo, cụ thể:

“Về trình độ học sinh, sinh viên sau đào tạo: 100% học sinh, sinh viên tốt nghiệp hệ trung cấp nghề đạt bậc 2/5, hệ cao đẳng nghề đạt bậc 3/5 của tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và có trình độ tin học đạt tiêu chuẩn IC3 hoặc tương đương trở lên, trình độ ngoại ngữ tiếng Anh đạt 300 điểm TOEIC

hoặc tương đương trở lên. Trong đó, học sinh, sinh viên tốt nghiệp các nghề trọng điểm theo chương trình đào tạo được chuyển giao từ nước ngoài có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh đạt 450 điểm TOEIC hoặc tương đương trở lên và được các tổ chức giáo dục, đào tạo có uy tín của khu vực ASEAN hoặc quốc tế công nhận văn bằng, chứng chỉ.”.

Bên cạnh đó, chất lượng đào tạo nghề cũng là một yếu tố tiên quyết trong việc định nghĩa một nghề chất lượng. Chất lượng đào tạo tốt, đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng đồng nghĩa với việc người lao động có khả năng tìm kiếm việc làm nhanh hơn với một mức thu nhập tốt hơn.

Hiện nay, vẫn chưa có một định nghĩa quy chuẩn về khái niệm “nghề chất lượng cao”. Trong phạm vi Luận văn và giới hạn cụ thể trong lĩnh vực đang đề cập, người viết tạm thời đưa ra đưa ra một khái niệm *“nghề chất lượng cao trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là các ngành nghề nằm trong sự cho phép của pháp luật hiện hành, yêu cầu người lao động phải đáp ứng đủ về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, trình độ ngoại ngữ và có ý thức kỷ luật tốt để đạt được mức thu nhập cao hơn so với các lao động phổ thông tại quốc gia tiếp nhận”*.

Nghĩa là, để đáp ứng một nghề được định danh “nghề chất lượng cao”, người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải đáp ứng được 03 tiêu chí, cụ thể:

- Tiêu chí thứ nhất: đạt được trình độ nhất định về chuyên môn, kỹ thuật (bậc trung cấp trở lên trong hệ thống giáo dục của Việt Nam).

Hiện nay ở một số quốc gia phát triển có nhu cầu tiếp nhận lao động có tay nghề, trình độ kỹ thuật của Việt Nam sang làm việc (nghề chất lượng cao), trong quá trình tuyển chọn, nhà tuyển dụng yêu cầu ứng viên phải có Bằng Tốt nghiệp trung học phổ thông, đã được đào tạo ít nhất một năm từ trình độ

trung cấp trở lên (ứng viên tham gia chương trình tuyển chọn điều dưỡng, hộ lý đi làm việc tại CHLB Đức), tốt nghiệp từ trung cấp nghề trở lên (visa E7 cấp cho người lao động sang làm việc tại Hàn Quốc) hoặc tốt nghiệp từ cao đẳng điều dưỡng trở lên (đối với ứng viên tham gia Chương trình tuyển chọn ứng viên điều dưỡng, hộ lý sang làm việc tại Nhật Bản).

- Tiêu chí thứ hai: đạt trình độ ngoại ngữ ở mức trung bình khá (có thể giao tiếp ở mức tối thiểu với người bản địa).

Sau khi tuyển chọn được các ứng viên đáp ứng các tiêu chí ban đầu, cơ quan, nhà tuyển dụng yêu cầu người lao động tham gia các khóa học về ngôn ngữ bản địa. Sau khi kết thúc khóa học, nhà tuyển dụng tổ chức cho ứng viên tham gia các kỳ thi lấy chứng chỉ về ngoại ngữ (Nhật N3, Đức B1, ...). Những ứng viên không đáp ứng đủ yêu cầu về ngoại ngữ sẽ bị xem xét thải loại.

- Tiêu chí thứ ba: được rèn luyện về ý thức kỷ luật trong quá trình đào tạo (theo yêu cầu của quốc gia tiếp nhận), đáp ứng kỷ luật lao động tốt sau quá trình đào tạo tại quốc gia tiếp nhận.

Trong quá trình đào tạo, kỷ luật luôn song hành với các bài giảng ngôn ngữ và văn hóa, ứng viên buộc phải tuân thủ kỷ luật do các nhà tuyển dụng đưa ra để đảm bảo họ có thể làm việc tốt trong môi trường lao động, phù hợp với văn hóa và phong tục, tập quán, thích nghi nhanh chóng với cuộc sống và có khả năng làm việc lâu dài tại quốc gia tiếp nhận.

## **1.2. Nội dung phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao**

### ***1.2.1. Dự báo nhu cầu đối với lao động có nghề chất lượng cao của các quốc gia tiếp nhận lao động***

Dân số thế giới đang già đi nhanh chóng, những người trên độ tuổi 60

đang chiếm 12,3% dân số toàn cầu. Đến năm 2050, con số này được dự đoán sẽ tăng lên đến 22%. Mặc dù việc tuổi thọ của người dân tăng chứng minh cho thành công trong các lĩnh vực dinh dưỡng, vệ sinh, chăm sóc sức khỏe, giáo dục và kinh tế, nhưng nó cũng trở thành thách thức đối với kinh tế và xã hội. Điều này đòi hỏi những chính sách cấp bách và hợp lý của từng quốc gia.

Vấn đề già hóa dân số dường như đối lập với số việc làm được tạo ra. Theo báo cáo “Việc làm và phát triển xã hội năm 2019” của Ủy ban Châu Âu (ESDE Chapter 1 - Employment and Social Developments in Europe 2019), số lượng việc làm tại khu vực Châu Âu tiếp tục tăng nhanh trong năm 2018 và quý I năm 2019, đạt mức cao nhất từng được ghi nhận là 240,7 triệu việc làm. Con số này cao hơn 13,4 triệu việc làm so với thời điểm tháng 11 năm 2014. Số lượng việc làm bắt đầu giảm từ năm 2013 do chịu ảnh hưởng từ cuộc khủng hoảng nợ công Châu Âu. Năm 2016 là năm đầu tiên số lượng việc làm được tạo ra vượt mức so với trước thời điểm xảy ra cuộc khủng hoảng.

Đức, một cường quốc kinh tế của châu Âu cũng đang phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số. Trong 15 năm tới, Đức có thể mất 5 triệu người trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, dự báo về nhân khẩu học cũng cần phải có những thay đổi đáng kể, bởi số người nhập cư của quốc gia này đang dao động mạnh mẽ và khó dự đoán được.

Một trong những giải pháp được đưa ra là chính sách nhập cư. Tuy nhiên, giải pháp này chỉ giải quyết được phần nào vấn đề này. Hạn chế về việc dịch chuyển lao động từ các nước thành viên EU ở Đông Âu cuối cùng đã được dỡ bỏ, Berlin hy vọng việc này sẽ giúp tăng thêm 100.000 lao động trong những năm tới.

Một giải pháp cũng gây tranh cãi ở Đức đó là việc nâng độ tuổi nghỉ hưu từ 65 lên 67. Những thay đổi này được thực hiện trong khoảng thời gian từ năm 2012-2029.

Đối với Đức, vấn đề già hóa dân số còn tạo ra nhiều áp lực lên lực lượng lao động hơn cả vấn đề thất nghiệp ở thanh niên. Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên Đức là 7,9%, thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực như Anh 20% hay Tây Ban Nha 40%.

Nhằm đáp ứng nhu cầu cao nguồn nhân lực cho nước Đức trong tương lai, ngày 19.12.2018 chính phủ Liên Bang Đức mới đưa ra Dự luật mới liên quan đến nhập cư cho lao động lành nghề từ các nước thứ ba (không thuộc khối EU). Có thể nói dự luật mới này tạo điều kiện thông thoáng hơn rất nhiều cho người nước ngoài có cơ hội đến Đức học tập, ở lại làm việc và định cư lâu dài ở Đức. Theo lộ trình, Dự thảo Luật trên sẽ được thông qua vào năm 2021, tạo ra cơ hội việc làm rất lớn cho lao động đến từ các nước thứ ba, trong đó có lao động đến từ Việt Nam.

Chính phủ Nhật Bản cũng có những biện pháp để giải quyết những vấn đề liên quan đến sự già hóa dân số của quốc gia này. Đối với vấn đề thiếu hụt lực lượng lao động, Chính phủ đã kêu gọi các công ty kinh doanh tuyển dụng nhiều phụ nữ hơn và thúc đẩy họ lên những vị trí cao. Việc khuyến khích phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động của đã nhận được những thành công nhất định. Đối với vấn đề suy giảm về mức sinh, một số người cho rằng một nguyên nhân gây ra tình trạng này là do văn hóa truyền thống Nhật Bản chưa chấp nhận việc trẻ em sinh ra từ các bà mẹ chưa lập gia đình. Xu hướng kết hôn muộn và không sinh con đầu lòng cho tới độ tuổi cuối 30 cũng là một nguyên nhân. Ngay cả khi có một sự thay đổi mang tính cách mạng trong thái độ truyền thống của Nhật Bản cũng phải mất nhiều năm để người dân thích nghi giúp tăng tỷ lệ sinh và hướng đến sự ổn định dân số.

Nhật Bản có dân số già nhanh hơn bất kỳ quốc gia nào trên thế giới. Vào cuối thập niên này, tỷ lệ cứ một đứa trẻ dưới 15 tuổi sẽ tương ứng với 3 người về hưu và trong 6 người Nhật Bản sẽ có 1 người trên 80 tuổi. Dân số

quốc gia này sẽ sớm giảm gần 1 triệu người mỗi năm và nhiều người dự đoán rằng một lúc nào đó trong thế kỷ tới, người Nhật Bản cuối cùng cũng sẽ “chết”.

Hiện tại, Nhật Bản vẫn đang thiếu hụt trầm trọng lao động trong các ngành trọng điểm. Đặc biệt, vào 24/7/2020, Thế vận hội mùa hè 2020 sẽ được tổ chức tại Tokyo - Nhật Bản. Vì vậy, Nhật Bản cần một số lượng lớn lao động nước ngoài hoàn thành gấp rút các công trình chuẩn bị cho Olympic 2020.

### ***1.2.2. Tuyển dụng lao động xuất khẩu phục vụ nghề chất lượng cao***

Qua tổng kết thực tiễn hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp, chúng ta có thể rút ra quy trình chung trong vấn đề tổ chức tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm một số bước công việc như sau:

#### **Bước 1. Tổ chức tạo nguồn lao động:**

Căn cứ kế hoạch XKLD của doanh nghiệp và yêu cầu của đối tác nước ngoài, các doanh nghiệp XKLD tiếp cận để tạo nguồn lao động theo một số phương thức phổ biến như sau:

- Tổ chức hội thảo đề tư vấn tại địa phương: Theo phương thức này, doanh nghiệp phối hợp với chính quyền địa phương hoặc tổ chức chính trị - xã hội để tổ chức hội nghị tư vấn, tuyên truyền tại địa phương. Đây là phương thức khá phổ biến được nhiều doanh nghiệp áp dụng cách đây khoảng 10 năm, phù hợp với các thị trường nhận số lượng lớn lao động phổ thông, kể cả lao động có nghề như Malaysia, Đài Loan, Libya, Trung Đông... Tuy nhiên, hiện nay, chỉ còn một số ít doanh nghiệp áp dụng phương thức này do đi lại vất vả, tốn kém, hiệu quả hạn chế.

- Hợp tác, liên kết với các trung tâm giới thiệu việc làm, các trường thuộc hệ thống giáo dục và dạy nghề, các cơ sở sản xuất: Đây hiện đang là



cách làm phổ biến của nhiều doanh nghiệp XKLD. Phương thức này phù hợp với thị trường Nhật Bản và với các hợp đồng cung ứng lao động có nghề. Theo phương thức này, doanh nghiệp XKLD có thể tạo được nguồn lao động để tuyển chọn với chất lượng tốt hơn về tay nghề và ý thức tổ chức, kỷ luật.

- Thông qua các phương tiện truyền thông: Cho đến nay, hầu hết các doanh nghiệp XKLD đều tận dụng phương thức này để giới thiệu về doanh nghiệp mình, nhu cầu tuyển lao động, các hợp đồng cung ứng lao động đi các thị trường.v.v... tại website của Công ty trên mạng internet, trên các báo hoặc trên các đài phát thanh - truyền hình của địa phương.

- Thông qua các đầu mối nguồn lao động tại địa phương: Trong một vài năm gần đây, phương pháp tạo nguồn lao động này đang được khá nhiều các doanh nghiệp XKLD áp dụng để tạo nguồn lao động xuất khẩu đi hầu hết các thị trường. Nhược điểm của phương pháp này là chi phí trả cho đầu nguồn khá cao dẫn đến thu nhập của doanh nghiệp giảm đi đáng kể.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp XKLD có thể được giới thiệu nguồn lao động thông qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định tại Nghị định số 52/2014/NĐ-CP ngày 23/5/2014 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

## **Bước 2. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động:**

Công tác nêu trên được quy định cụ thể, rõ ràng tại Chương IV, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và trong các Quyết định, Thông tư hướng dẫn thi hành Luật của Bộ LĐTBXH.

Các doanh nghiệp XKLD quan tâm, chú ý làm tốt công tác này sẽ góp phần giảm thiểu rủi ro phát sinh sau khi đưa người lao động ra nước ngoài

làm việc do trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động tiếp tục sàng lọc, loại bỏ các trường hợp người lao động thiếu ý thức tổ chức kỷ luật hoặc tham gia XKLD với mục đích khác.

### **Bước 3. Phối hợp với đối tác tuyển chọn lao động:**

Theo Tiến sỹ Nguyễn Lương Trào - Chủ tịch Hiệp hội XKLD Việt Nam, ngoại trừ một số trường hợp đối tác nước ngoài tuyển chọn lao động qua form, còn lại đa số đều trực tiếp sang Việt nam tuyển chọn lao động. Trường hợp thị trường Nhật Bản thì 100% các nghiệp đoàn Nhật Bản sang Việt Nam trực tiếp tuyển chọn thực tập sinh kỹ năng theo Hợp đồng cung ứng TTS ký với tổ chức phái cử Việt Nam.

Đối với một số ngành nghề tạo ra cơ hội có việc làm chất lượng cao cho người lao động Việt Nam như Chương trình tuyển chọn ứng viên điều dưỡng, hộ lý Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản, Đức hay chương trình tuyển kỹ sư sang làm việc tại Hàn Quốc, các cơ quan chức năng của nước tiếp nhận thường ký kết các Thỏa thuận, Bản ghi nhớ với Cơ quan quản lý nhà nước của Việt Nam trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đảm bảo chất lượng đầu vào cũng như đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của ứng viên trong suốt thời gian tham Chương trình.

Dưới đây là Tờ rơi để tuyển chọn ứng viên điều dưỡng, hộ lý Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản năm 2018.



**TRÁCH NHIỆM CỦA ỨNG VIÊN**

- Tham gia đầy đủ khóa học tiếng Nhật tập trung 12 tháng tại Việt Nam
- Thi đạt chứng chỉ N3 khi kết thúc khóa học
- Hoàn thành các thủ tục và đảm bảo yêu cầu về sức khỏe khi xuất cảnh

**VỊ TRÍ TUYỂN CHỌN VÀ MỨC LƯƠNG**

Ứng viên điều dưỡng: Tạm trú ở Nhật 3 năm (mỗi năm gia hạn 1 lần) và thực hiện công việc hỗ trợ điều dưỡng tại bệnh viện. Mức lương thông thường từ 130,000-140,000 yên/tháng.

Ứng viên hộ lý: Tạm trú ở Nhật 4 năm (mỗi năm gia hạn 1 lần) và tham gia cung cấp dịch vụ hỗ trợ tại cơ sở chăm sóc sức khỏe. Mức lương thông thường từ 140,000 -150,000 yên/tháng.

**BIỂU KIỆN THAM GIA**

**Đối với cả 2 vị trí hộ lý và điều dưỡng**

- Tốt nghiệp cao đẳng, đại học điều dưỡng, điều dưỡng da khoa
- Không quá 35 tuổi

**Riêng đối với vị trí điều dưỡng**

- Có chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh theo quy định của Luật Khám bệnh, chữa bệnh
- Có ít nhất 2 năm kinh nghiệm làm công tác điều dưỡng (bua gồm cả thời gian tập sự 09 tháng để được cấp chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh).

**LỢI ÍCH CỦA CHƯƠNG TRÌNH**

Đây là chương trình hoàn toàn miễn phí giúp cho những người tốt nghiệp chuyên ngành điều dưỡng có cơ hội được học tập và làm việc lâu dài tại Nhật Bản trong ngành điều dưỡng khi đạt chứng chỉ quốc gia Nhật Bản

Các ứng viên trúng tuyển sẽ được tham gia khóa đào tạo tiếng Nhật tập trung 12 tháng và nhận các hỗ trợ:

- ✓ Được cung cấp bữa ăn, chỗ ở nội trú.
- ✓ Được hỗ trợ 100% học phí.
- ✓ Được hỗ trợ tiền sinh hoạt phí hàng tháng

**THỜI GIAN VÀ ĐỊA ĐIỂM NHẬN HỒ SƠ**

**Thời gian:** từ ngày 01/10/2018 đến ngày 19/10/2018 (trừ Thứ 7, Chủ Nhật và ngày lễ)

**Thời sáng:** từ 8h30 đến 11h30

**Thời chiều:** từ 14h00 đến 16h30

**Địa chỉ:** Cục Quản lý lao động ngoài nước: 41B Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

*Đối với hồ sơ đồng lý gửi qua đường bưu điện sẽ được tính theo dấu bưu điện*

(Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH)

### 1.2.3. Đào tạo lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao

#### 1.2.3.1. Quy định chung

Điều 27 Khoản 2 Luật 72 quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để dạy nghề, bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với yêu cầu của từng thị trường lao động.

Theo Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài bao gồm 74 tiết (trong đó có 16 tiết thực hành) nhằm trang bị cho người lao động những hiểu biết cần thiết về pháp luật Việt Nam, pháp luật

cũng như phong tục, tập quán, nếp sống, sinh hoạt và làm việc của nước tiếp nhận lao động để người lao động nhanh chóng thích nghi, hoà nhập với điều kiện sống và làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết còn nhằm mục đích để người lao động được rèn luyện thói quen và xây dựng nếp sống, hành vi ứng xử theo pháp luật, tự giác chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; góp phần nâng cao chất lượng và uy tín của người lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

Theo quy định, bộ máy bồi dưỡng kiến thức cần thiết phải được tổ chức thành trường hoặc trung tâm đào tạo, phải có (i) Bộ phận đào tạo và (ii) Bộ phận Quản lý học viên nhằm thực hiện các nhiệm vụ như: trực tiếp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động; Quản lý chương trình đào tạo, thời gian lên lớp của giáo viên, học viên; thực hiện các hợp đồng liên kết về bồi dưỡng kiến thức cần thiết; Biên soạn tài liệu, tổ chức kiểm tra và cấp chứng chỉ sau mỗi khóa học. Mẫu chứng chỉ do Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành theo Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2007.

Ngoài việc bồi dưỡng kiến thức cần thiết, các doanh nghiệp còn phải tổ chức đào tạo ngoại ngữ và dạy nghề hoặc bồi dưỡng tay nghề cho người lao động. 100% doanh nghiệp có cơ sở để tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết và đào tạo ngoại ngữ cho người lao động. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp đã thành lập được trường hoặc trung tâm đào tạo nghề, khoảng gần 10% số doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (như SONA, SOVILACO, LOD, CHAUHUNG, TEXGAMEX, SONGDA)... Vì thế, để đào tạo hoặc bồi dưỡng tay nghề cho người lao động các doanh nghiệp thường liên kết đào tạo với các trường nghề. Hình thức liên kết này giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí và giúp những doanh nghiệp chưa có đủ năng lực để xây dựng và điều hành một trường đào tạo vẫn tổ chức thực hiện được công tác đào tạo theo quy định. Mặt khác nhu cầu về ngành nghề

của đối tác rất đa dạng nên sẽ hiệu quả hơn khi liên kết đào tạo với các trường nghề.

Doanh nghiệp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động dựa trên tài liệu do Cục QLLĐNN ban hành. Đối với những thị trường chưa có tài liệu riêng, doanh nghiệp tự xây dựng dựa trên những nội dung cơ bản đã được đề cập trong Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007.

Qua theo dõi, thời gian qua việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức cho người lao động có sự khác biệt lớn giữa các doanh nghiệp và giữa các thị trường. Đối với thị trường Nhật Bản, hầu hết các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Người lao động thường phải học tập trung từ 4 đến 6 tháng trước khi xuất cảnh, bao gồm học tiếng Nhật, tác phong làm việc, bổ túc tay nghề. Thị trường Malaysia là thị trường dễ tính nhất nên các doanh nghiệp hầu như không tổ chức đào tạo hoặc có thì cũng rất hình thức, không đạt yêu cầu cả về nội dung và thời gian đào tạo. Với thị trường Đài Loan, bên cạnh những doanh nghiệp tổ chức đào tạo nghiêm túc thì cũng còn nhiều trường hợp doanh nghiệp phó mặc cho môi giới đào tạo, doanh nghiệp chỉ làm các thủ tục xuất cảnh cho người lao động. Điều này dẫn đến việc người lao động không những không được trang bị đầy đủ kiến thức cần thiết mà còn không được rèn luyện tác phong sinh hoạt, làm việc trong thời gian đào tạo. Việc doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo, thi cuối khóa và cấp chứng chỉ cho học viên dẫn đến việc dễ dàng bỏ qua chất lượng đào tạo vì các mục tiêu trước mắt. Thậm chí có trường hợp doanh nghiệp thu tiền như không hề tổ chức đào tạo. Hậu quả việc không tổ chức đào tạo và chấp hành không nghiêm các quy định về tuyển chọn lao động dẫn đến những thiệt hại cho cả doanh nghiệp và người lao động. Có thể thấy rõ điều này qua phân tích cụ thể tại một vài thị trường.

### *1.2.3.2. Đào tạo người lao động đáp ứng các nghề chất lượng cao*

Hầu hết các hình thức đào tạo người lao động đi làm việc ở nước ngoài đáp ứng điều kiện của các nghề chất lượng cao thông qua hình thức vừa học vừa làm. Do đối tượng tuyển chọn hầu hết đã thông qua đào tạo nghề cơ bản ở trong nước, chủ yếu trong thời gian học tập trung, học viên được trang bị kiến thức về ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp cơ bản, rèn luyện tác phong kỷ luật, tiếp xúc với văn hóa của quốc gia tiếp nhận. Ngoài thời gian trên lớp, học viên còn được trực tiếp tham gia thực tập để thực hành các kiến thức đã được học và làm quen với môi trường làm việc thực tế. Cá biệt, thông qua Chương trình phái cử điều dưỡng và hộ lý Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản hàng năm do Bộ LĐTBXH tuyển chọn và đào tạo, đối với thời gian thực hành, làm việc thực tế, học viên được chi trả một khoản tiền nhất định để hỗ trợ việc học tập, sinh hoạt.

### *1.2.4. Quản lý lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao ở nước ngoài*

Theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn, việc quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là trách nhiệm của các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, của các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, trong đó trách nhiệm chính thuộc về các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. Khi đưa lao động ra nước ngoài, doanh nghiệp có nghĩa vụ báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Doanh nghiệp phải cử cán bộ quản lý tại thị trường lao động đặc thù, các nước, khu vực doanh nghiệp đưa nhiều người lao động sang làm việc; phối hợp chặt chẽ với đối tác theo dõi và hỗ trợ người lao động, đặc biệt là trong thời gian thử việc; theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi trong suốt thời gian làm việc

theo hợp đồng ở nước ngoài; giải quyết kịp thời các phát sinh vượt quá khả năng tự giải quyết của người lao động hoặc khi người lao động yêu cầu trợ giúp. Doanh nghiệp có nghĩa vụ phối hợp với bên nước ngoài giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động. Với những trường hợp vượt quá thẩm quyền giải quyết, doanh nghiệp phải báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ta ở nước sở tại can thiệp, giải quyết. Trong trường hợp người lao động bỏ trốn, doanh nghiệp cần phối hợp với đối tác, gia đình và người bảo lãnh vận động, thuyết phục người lao động trở lại nơi làm việc theo hợp đồng, nếu người lao động không thực hiện, doanh nghiệp phối hợp với đối tác thực hiện việc thông báo tới Cơ quan đại diện ngoại giao và lãnh sự Việt Nam ở nước sở tại để xử lý theo quy định của pháp luật.

Thực hiện quy định này, trong quá trình đào tạo trước khi xuất cảnh, doanh nghiệp phải phổ biến cụ thể cho người lao động các địa chỉ, điện thoại liên lạc của đại diện doanh nghiệp tại nước tiếp nhận và tại Việt Nam, của Ban Quản lý lao động hoặc Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và của các cơ quan liên quan trong và ngoài nước để người lao động liên hệ đề nghị trợ giúp khi gặp vấn đề khó khăn. Khi lao động xuất cảnh, doanh nghiệp phải thông báo và phối hợp với đối tác nước ngoài (công ty môi giới hoặc người sử dụng lao động) đón và tiếp nhận người lao động tại nơi nhập cảnh vào nước sở tại. Trường hợp cần thiết, phải cử cán bộ cùng đi và phối hợp với phía nước ngoài đưa người lao động đến nơi làm việc.

#### ***1.2.5. Đưa người lao động về nước và hậu xuất khẩu lao động***

Kết quả khảo sát đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam của Viện Khoa học lao động xã hội năm 2012 với 1.450 người lao động trở về từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan cho thấy, gần 50%

người lao động gặp khó khăn khi về nước, trong đó khó khăn về tìm kiếm việc làm là 76%; không trả được nợ vay khoảng 13%, còn lại là các khó khăn khác. Và họ hầu như không nhận được sự hỗ trợ nào từ các cơ quan, tổ chức của nhà nước hoặc của các doanh nghiệp cung ứng lao động. Hầu hết người lao động trở về đều mong muốn được hỗ trợ về việc làm, vay vốn để tự tạo việc làm, phát triển sản xuất và được tham gia các khóa đào tạo nghề. Điều đáng nói ở đây là những mong muốn này của người lao động đã được Luật 72 quy định, song vì không có hướng dẫn một cách cụ thể để thực hiện trong thời gian qua nên người lao động vẫn chưa nhận được bất kỳ một sự hỗ trợ nào.

Đối với nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi về nước, người lao động có thể tiếp tục làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam để tận dụng kỹ năng, kiến thức cũng như tác phong làm việc đã tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Các doanh nghiệp FDI cũng có nhu cầu rất lớn và ưu tiên tuyển dụng các ứng viên này.

### **1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao**

#### ***1.3.1. Quan điểm của Nhà nước về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng***

Xuất khẩu lao động XKLD là hoạt động kinh tế - xã hội góp phần giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam với bạn bè quốc tế.

Với tầm quan trọng như vậy, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác XKLD. Ngày 8/5/2012 Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 16-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa



người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhằm đánh giá kết quả thực hiện Chỉ thị 41-CT/TW, ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về XKLD và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, nâng cao hiệu quả công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Về chính sách của Nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã được quy định rõ tại Điều 5 Luật số 72, cụ thể:

”Điều 5. Chính sách của Nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài

1. Tạo điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài.

2. Bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3. Hỗ trợ đầu tư mở thị trường lao động mới, thị trường có thu nhập cao, thị trường tiếp nhận nhiều người lao động; hỗ trợ đào tạo cán bộ quản lý, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động.

4. Có chính sách tín dụng ưu đãi cho các đối tượng chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài.

5. Khuyến khích đưa nhiều người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao; khuyến khích đưa người lao động đi làm việc tại công trình, dự án, cơ sở sản xuất, kinh doanh do doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trúng thầu, nhận thầu, đầu tư thành lập ở nước ngoài”.

### **1.3.2. Hệ thống pháp luật**

*\* Trước năm 2007:*

- Bộ Luật lao động năm 1994
- Bộ Luật lao động sửa đổi bổ sung năm 2002
- Nghị định số 370/HĐBT ngày 20/09/1991 của Hội đồng Bộ trưởng: Nghị định ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài
- Nghị định số 07/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài
- Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/09/1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài
- Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/07/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

*\* Từ năm 2007 đến nay*

- Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội thông qua ngày 26/11/2006 và có hiệu lực ngày 01/07/2007
- Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/08/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/09/2007 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy

định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Nghị định số 119/2014/NĐ-CP ngày 17/12/2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động, Luật dạy nghề, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại, tố cáo.

- Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/08/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

- Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTP ngày 11/7/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp hướng dẫn chi tiết một số vấn đề nội dung hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/09/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN ngày 04/09/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ngân hàng Nhà nước quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của Doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/08/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

theo hợp đồng.

- Thông tư liên tịch số 11/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 21/07/2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

- Thông tư liên tịch số 01/2010/TTLT-TANDTC-BLĐTBXH-VKSNDTC ngày 18/5/2010 của Tòa án nhân dân tối cao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của Pháp luật trong quá trình giải quyết tranh chấp hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Tòa án nhân dân.

- Thông tư liên tịch số 32/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNG ngày 06/12/2013 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Ngoại giao về hướng dẫn trình tự, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm a, điểm b, điểm c Khoản 2 Điều 35 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 17/12/2014 của Chính phủ.

- Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/10/2013 của Bộ Lao động

- Thương binh và Xã hội quy định mức trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với người lao động.

- Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động

- Thương binh và Xã hội hướng dẫn mẫu và nội dung hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/07/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành chương trình bồi

duỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/07/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành “Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”.

- Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/08/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

### ***1.3.3. Bộ máy làm công tác phát triển thị trường và bảo vệ quyền lợi của người lao động***

Chấp hành quy định của Luật 72 và các văn bản hướng dẫn, thời gian qua, nhiều doanh nghiệp đã cử cán bộ đại diện sang các thị trường doanh nghiệp có nhiều lao động để làm nhiệm vụ quản lý, hỗ trợ người lao động và phát triển thị trường. Vì vậy, nhiều phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài được doanh nghiệp phối hợp với chủ sử dụng lao động, Ban Quản lý lao động hoặc cơ quan đại diện ta ở ngoài nước xử lý và giải quyết kịp thời.

Tuy nhiên, việc cử cán bộ sang các thị trường để quản lý lao động của doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn, vì hầu hết các nước tiếp nhận lao động không cho phép các doanh nghiệp đặt văn phòng quản lý lao động tại nước họ. Chính sách của một số nước tiếp nhận lao động chỉ cấp visa cho cán bộ doanh nghiệp trong thời gian ngắn và không thừa nhận tư cách cán bộ doanh nghiệp làm nhiệm vụ quản lý lao động nên nhiều vụ việc phát sinh cán bộ Ban phải trực tiếp tham gia xử lý. Tại các thị trường như Đài Loan, Nhật Bản,

Cata, UAE, Ả rập xê út... việc xin visa cho cán bộ đại diện của doanh nghiệp rất khó khăn, phải có người bảo lãnh, thời gian cư trú không dài, khoảng 14 ngày đến 60 ngày tùy từng thị trường. Để khắc phục tình hình trên, phần lớn các doanh nghiệp đều cử cán bộ sang quản lý lao động dưới danh nghĩa "cán bộ phiên dịch cho đối tác", "người lao động", vì vậy, những cán bộ này không đủ địa vị pháp lý và gặp khó khăn để làm việc với các tổ chức hữu quan của nước sở tại khi xử lý các vụ việc phát sinh.

Do những khó khăn về thủ tục pháp lý, nên hiện nay chỉ còn một số ít doanh nghiệp duy trì cán bộ đại diện thường xuyên tại văn phòng của đối tác tiếp nhận lao động, còn lại chủ yếu là cử cán bộ định kỳ sang kiểm tra, nắm tình hình ở nước ngoài hoặc cử cán bộ sang giải quyết khi có vụ việc phát sinh đối với người lao động. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến việc không kịp thời phát hiện và xử lý các vụ việc phát sinh giữa lao động với chủ sử dụng mà hậu quả là thiệt hại cho cả doanh nghiệp và người lao động.

Bên cạnh những doanh nghiệp đã làm tốt việc quản lý lao động thì vẫn có những doanh nghiệp còn chậm chễ trong việc giải quyết vụ việc phát sinh đối với lao động. Khi có vụ việc phát sinh, doanh nghiệp cử cán bộ không đủ năng lực hoặc không cử cán bộ sang giải quyết ngay, để vụ việc bị phức tạp hóa, gây thiệt hại cho cả người lao động và chủ sử dụng. Một số doanh nghiệp chưa chủ động tìm hiểu nguyên nhân vụ việc, chưa tích cực bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Vẫn có doanh nghiệp chưa theo dõi sát sao tình hình lao động làm việc ở nước ngoài nên chậm phát hiện các vấn đề phát sinh đối với người lao động để kịp thời xử lý.

Việc tuân thủ yêu cầu báo cáo với Cơ quan đại diện danh sách, địa chỉ của người lao động làm việc ở nước ngoài (đặc biệt là tại những địa bàn không có Ban Quản lý lao động hoặc không có cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam) chưa được các doanh nghiệp chấp hành đầy đủ, dẫn đến các cơ

quan đại diện gặp khó khăn trong công tác bảo hộ người lao động. Đơn cử như khi có khủng hoảng chính trị tại Libya năm 2011 hoặc sự cố động đất sóng thần tại Nhật Bản, số liệu tổng hợp theo báo cáo của các doanh nghiệp tại các Ban Quản lý lao động và Cục Quản lý lao động ngoài nước (các doanh nghiệp báo cáo định kỳ hàng tháng) luôn thấp hơn số lao động thực tế của các doanh nghiệp tại thị trường đó; đồng thời qua những sự kiện này cũng phát hiện tình trạng doanh nghiệp tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng không báo cáo các cơ quan quản lý theo quy định.

Hầu hết các doanh nghiệp được cấp phép đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đều có đơn vị riêng làm công tác phát triển thị trường, hợp tác với các đối tác quốc tế. Việc chủ động phối hợp với các đối tác quốc tế được doanh nghiệp coi trọng, coi đó là bước đi tiên quyết trong vấn đề phát triển thị trường lao động ngoài nước. Tuy đã có nhiều cố gắng, tuy nhiên, theo thống kê hiện nay, trong số 2000 doanh nghiệp môi giới Đài Loan, các doanh nghiệp XKLD Việt Nam mới chỉ tiếp cận được một nửa trong số này. Tại thị trường Nhật Bản, theo quy định, mỗi doanh nghiệp XKLD Việt Nam chỉ được hợp tác và đưa lao động thông qua không quá 03 nghiệp đoàn của Nhật Bản đối với các doanh nghiệp nhỏ và 05 nghiệp đoàn đối với các doanh nghiệp lớn. Điều này giúp việc quản lý công tác XKLD trở nên dễ dàng hơn tuy nhiên lại làm hạn chế cơ hội của các doanh nghiệp nhỏ mới tham gia thị trường. Tại thị trường Đức và các quốc gia Châu Âu, chủ yếu ngay sau khi đặt chân đến quốc gia tiếp nhận, người lao động ngay lập tức được phân về các nơi làm việc khác nhau thuộc hệ thống các cơ sở y tế của Chính phủ.

#### ***1.3.4. Sự cạnh tranh giữa các quốc gia phái cử lao động***

Sự cạnh tranh này mang tác động hai chiều. Chiều tích cực: thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động của nước mình không ngừng tự nâng cao chất

lượng hàng hoá sức lao động để tăng tính cạnh tranh trên thị trường, tạo ra sự phát triển mới cho hoạt động xuất khẩu lao động. Chiều tiêu cực: cạnh tranh không lành mạnh hoặc tính cạnh tranh yếu sẽ bị đào thải.

- Các nền kinh tế trên thế giới hiện đang hồi phục, nhưng vẫn diễn biến khó lường. Vẫn còn bị ảnh hưởng của khủng hoảng nợ công ở một số quốc gia châu Âu, nên thị trường lao động quốc tế bị thu hẹp, làm cho sự cạnh tranh giữa các quốc gia cung ứng lao động vốn đã rất gay gắt càng trở nên gay gắt hơn. Đồng thời, làm ảnh hưởng đến việc phát triển các thị trường mới của Việt Nam.

- Cơ hội việc làm kỹ năng thấp tại các nước tiếp nhận có xu hướng giảm dần. Theo đánh giá của chuyên gia Ngân hàng Thế giới tại Hội nghị bàn tròn do Ngân hàng phát triển châu Á (ADB) và Tổ chức Hợp tác phát triển kinh tế (OECD) về di cư lao động khu vực châu Á, diễn ra tại Tokyo năm 2012 thì xu hướng di cư lao động của các nước châu Á trong 5 năm trở lại đây đã dịch chuyển dần đến các nước phát triển như Mỹ, Canada, Nhật Bản, Úc, Thụy Điển... do thu nhập tại các nước này khá cao đồng nghĩa với các tiêu chuẩn tiếp nhận lao động nước ngoài cao hơn về trình độ ngoại ngữ và tay nghề. Theo phân tích của chuyên gia Tổ chức lao động quốc tế ILO khu vực châu Á, thu nhập bình quân của lao động Việt Nam di cư gần như thấp nhất, chỉ cao hơn Lào, trong khi đó tuổi trung bình của lao động di cư nước ta được xếp hàng khá trẻ. Theo dự báo, đến năm 2030 thì tốc độ già hóa tuổi lao động của Việt Nam sẽ chậm hơn nhiều so với Trung Quốc và Thái Lan, tuy nhiên tỷ lệ lao động di cư có kỹ năng thấp của lao động Việt Nam vẫn còn khá cao. Trong khi đó, xu hướng việc làm kỹ năng thấp tại các nước tiếp nhận giảm dần từ 40% (trong tổng số việc làm) năm 2006 xuống còn 31% năm 2010. Điều này cho thấy, việc tăng cường đào tạo để nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam cần được đặc biệt chú trọng trong giai đoạn tới,



để nắm bắt các cơ hội việc làm chất lượng cao.

### ***1.3.5. Phong tục, tập quán của một số quốc gia tiếp nhận lao động***

#### ***1.3.5.1. Phong tục, tập quán của người dân Nhật Bản***

Lối sống của người Nhật Bản có nhiều điểm khác biệt so với các nước khác, từ cách ăn, mặc, ở đến những thói quen sinh hoạt thường ngày. Điển hình trong lối sống của người Nhật đó là: *sự ngăn nắp*

Nhà ở của người Nhật khá nhỏ so với nhà của người châu Âu, Mỹ và đa số người Nhật sống ở các khu chung cư thay vì ở nhà riêng.

Tuy nhỏ hẹp nhưng nhà người Nhật khá đầy đủ tiện nghi và luôn được giữ cho ngăn nắp, sạch sẽ. Nền nhà thường được lát bằng gỗ đánh bóng hoặc trải thảm, các phòng ngủ thường được trải bằng các tấm chiếu cói (Tatami). Nhiều nhà không dùng giường mà dùng các tấm đệm trải ra ngủ ngay trên sàn. Ban ngày các tấm đệm này có thể gấp lại để cất cùng với chăn gối vào các ngăn tủ thiết kế sẵn trong tường và như vậy phòng ngủ có thể dùng làm phòng khách hay phòng ăn vào ban ngày. Người Nhật thích tắm và ngâm mình trong bồn tắm (Ofuro) thay vì dùng vòi hoa sen như ở các nước khác nhưng không phải mọi nhà đều có phòng tắm riêng nên trên các phố vẫn có các nhà tắm công cộng và các hiệu cho thuê máy giặt.

- Đúng giờ, đúng hẹn

Trong sinh hoạt hàng ngày, đồng hồ là vật không thể thiếu đối với người Nhật. Khi hội họp, đi làm, dự tiệc... người Nhật rất quan tâm đến giờ giấc. Khi đi thăm ai họ đều điện thoại xin phép trước và giữ đúng giờ hẹn.

Người Nhật cho rằng không đúng giờ sẽ gây phiền cho người khác, đây là quan điểm đặc biệt về thời gian của người Nhật. Người Nhật lúc nào cũng lưu tâm tới việc đến nơi trước giờ hẹn, đến trễ là điều rất khiếm nhã và làm

mất lòng tin của người khác. Trường hợp vì một lý do nào đó đến muộn thì phải nhanh chóng điện thoại liên lạc.

- Tôn trọng và bảo vệ các quy tắc chung

Đối với người Nhật, việc tuân thủ các quy định trong xã hội luôn được đặt lên hàng đầu và dường như đã ăn sâu vào tiềm thức của từng cá nhân. Trong mọi tình huống, mọi hoàn cảnh, người Nhật Bản luôn giữ gìn và bảo vệ các quy tắc, quy định đó. Người nước ngoài khi sinh sống ở Nhật Bản cũng cần phải hiểu điều này để có thể hòa nhập được với cuộc sống sinh hoạt của người Nhật.

Người Nhật rất trọng lời hứa. Khi chưa chắc chắn về vấn đề gì, người Nhật không tùy tiện hứa hẹn nhưng khi đã hứa thì sẽ thực hiện bằng được. Sự thất hứa là một điều tối kỵ đối với người Nhật.

#### *1.3.5.2. Phong tục, tập quán của người dân Hàn Quốc*

Những thay đổi to lớn diễn ra ở châu Á và thế giới nửa sau thế kỷ 20 được cảm nhận rõ trong lối sống hàng ngày của mỗi người dân Triều Tiên. Các phong tục tập quán có nhiều thay đổi lớn do quá trình hiện đại hoá xã hội diễn ra nhanh chóng. Tuy nhiên, bất chấp những thay đổi này, nhiều người cho rằng, dù cho có rất nhiều nhà cao tầng nhưng Hàn Quốc vẫn là một trong những quốc gia mạng đậm dấu ấn Nho giáo nhất trên thế giới.

Trong quá khứ, vài thế hệ thường chung sống trong một nhà và các gia đình muốn có nhiều con để mong có được tình trạng ổn định và an ninh cho gia đình trong tương lai. Không có gì lạ khi có khoảng 12 người hay đông hơn thế cùng chung sống trong một gia đình. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, xu hướng chuyển ra đô thị sống và sự phổ biến của các khu chung cư kiểu mới đồng nghĩa với việc các cặp vợ chồng mới cưới có khuynh hướng ra ở riêng thay vì sống chung với các thành viên khác trong gia đình. Khuynh

hướng này làm gia tăng số lượng gia đình hạt nhân ở Hàn Quốc. Theo truyền thống, người đàn ông lớn tuổi nhất trong gia đình được coi là người nắm giữ quyền hành tối cao. Tất cả các thành viên khác trong gia đình phải làm theo những gì ông ta ra lệnh hoặc mong muốn. Mệnh lệnh phải được tuân thủ ngay lập tức mà không được phép phản đối. Không thể có chuyện con cháu tự đặt mình vào thế phản đối người lớn tuổi hơn. Vâng, lời người lớn luôn được coi là điều đương nhiên. Hơn nữa, đạo hiếu được xem là điều thiêng liêng nhất trong số những giá trị đạo đức của Nho giáo. Mặt khác, mọi người hiểu rằng chế độ gia trưởng trong gia đình sẽ đem lại công bằng trong tất cả các vấn đề liên quan đến kỷ luật của các thành viên trong gia đình.

### ***Phong tục trong dòng họ***

Người Hàn Quốc có mối quan hệ rất gắn bó giữa họ hàng và các thành viên trong họ tộc. Luôn gắn bó với các nguyên tắc truyền thống là lấy gia đình làm trung tâm, gia đình đa thế hệ ở Hàn Quốc là nơi đầu tiên mà người ta hướng về khi họ gặp khó khăn. Những người sống xa nhà thường sum họp vào những dịp đặc biệt như hôn lễ của một người họ hàng, sinh nhật lần thứ 60 hay 70, sinh nhật của một đứa trẻ và vào những ngày lễ hội truyền thống. Vào những dịp như vậy mọi người đều tham gia vào việc chuẩn bị cho buổi lễ. Lòng tôn kính tổ tiên là rất quan trọng đối với hệ thống gia tộc. Những lễ nghi tưởng nhớ đặc biệt dành cho ông bà, cụ kỵ được tiến hành ngay tại nhà vào ngày giỗ của họ trong khoảng khoảng từ 1 đến 2 giờ sáng. Từ thế hệ thứ 5 trở đi, những lễ nghi như thế này được tổ chức một lần trong một năm vào ngày lễ Chusok (lễ hội gặt mặt trăng), ngày rằm tháng tám hoặc một ngày đẹp đã được chọn trước. Vào những ngày này, con cháu đến bên mộ tổ để cúng bái. Việc cúng bái này quan trọng đến mức mà các thành viên trong gia đình sống xa nhà phải đi một quãng đường dài để về tham gia. Các thành viên trong gia tộc thường tranh thủ những buổi tụ họp như thế này để tổ chức cuộc

gặp gỡ hàng năm. Một gia tộc gồm nhiều nhánh và thành viên có thể chia thành những đơn vị nhỏ hơn, mỗi đơn vị có một ngân quỹ và tài sản riêng. cuộc gặp gỡ này được tổ chức để quyết định và triển khai những chính sách vì lợi ích chung như việc tôn tạo mồ mã và quản lý tài sản của họ tộc. Người Hàn Quốc rất tôn trọng lịch sử gia đình. Nếu một trong số họ thuộc về thế hệ trước, sự tôn trọng cần phải được thể hiện qua cách dùng những từ ngữ xưng hô trang trọng cũng như một số cách dùng từ nhất định ngụ ý rằng hai người này có cùng gốc gác họ hàng.

### ***Phong tục hàng năm***

Trong suốt mấy nghìn năm, người Hàn Quốc tính thời gian theo lịch âm. Trái với suy nghĩ của nhiều người, lịch âm luôn được điều chỉnh sao cho tương thích với lịch dương bằng phương pháp thêm ngày hay thêm cả một tháng vào một năm âm lịch hai lần trong năm năm. Điều này có thể được minh họa ở việc lịch dương được chia thành 24 phần bằng nhau (gọi là chol) mà các điểm cố định là xuân phân, thu phân và đông chí, hạ chí. Khi cộng hay trừ đi một hoặc hai ngày, các điểm giao mùa này gần như trùng với ngày của dương lịch. Tuy nhiên với âm lịch thì lại khác. Chol quan trọng nhất tất nhiên là xuân phân, thu phân, hạ chí và đông chí, nhưng ipchun (lập xuân) được coi trọng hơn cả vì đó là điểm giao mùa đầu tiên trong năm và đánh dấu sự bắt đầu của mùa xuân. Ngày nay một số ngày nghi đặc biệt vẫn được tính theo âm lịch.

#### ***1.3.5.3. Phong tục, tập quán của người dân Đức***

##### **\* Văn hóa giao tiếp của người Đức**

Người Đức rất coi trọng tính chính xác trong công việc, và phép tắc ứng xử trong cuộc sống hàng ngày. Vì vậy, khi bạn có một cuộc hẹn tại Đức bạn không chỉ phải đến đúng giờ mà còn phải biết ứng xử, chào hỏi như thế

nào mới làm cho người ta có lòng tin và tôn trọng bạn. Ví dụ như khi chào hỏi, thì người Đức đến sau bạn họ sẽ chào bạn trước, hoặc ai nhìn thấy đối phương trước sẽ phải chủ động lên tiếng trước.

\* Văn hóa xưng hô

Đặc biệt là khi đi giao tiếp, bạn nên chú ý đến cách xưng hô của mình. Nước Đức có cách xưng hô khá phức tạp. Đối với những học giả có học vị từ cấp tiến sĩ trở lên thường khi xưng hô phải gọi tên cùng với cấp bậc học hàm, học vị của họ, ví dụ như Tiến sĩ Johnson, Giáo sư Albert. Việc này cũng áp dụng để xưng hô với những người được phong tước vị, chẳng hạn như: Thừa ngài thị trưởng, bà Bộ trưởng, nhưng không được xưng như vậy đối với chồng hoặc vợ của họ. Ở Đức có cấp bậc quý tộc, khi xưng hô với những người này bạn phải nêu ra cả tước vị lẫn học vị của họ, ví dụ như Tiến sĩ bá tước Johnson, Hầu tước Giáo sư Albert.

\* Văn hóa khen ngợi

Nước Đức nổi tiếng là một quốc gia có nền văn minh hiện đại, con người hiện đại thì không dùng những từ ngữ thô thiển. Nên khi khen ngợi một ai đấy cũng phải có phép tắc. Cần tránh các chủ đề về trang phục, diện mạo,... khi bạn cho lời khen một ai đó. Khi bạn tán dương một người Đức thì chỉ cần nói về thành tích của họ, ưu điểm tính cách của họ là được rồi.

\* Văn hóa làm quen

Khi bạn muốn làm quen một ai đó tại Đức thì chỉ cần nhấn mạnh những điểm tương đồng để tạo bầu không khí thân thiện, đừng nên đề cập đến các chủ đề chính trị và tôn giáo. Nên nói những lời nhận xét mang tính tích cực, đừng nên phê phán và đánh giá, và tốt nhất là đừng để bị lôi kéo vào các cuộc tranh luận các vấn đề to tát khi mới gặp nhau lần đầu.

## 1.4. Kinh nghiệm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao của một số nước và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

### 1.4.1. Kinh nghiệm của Philippines

Philippin là một trong những nước có nhiều người lao động ra nước ngoài làm việc. Hàng năm có trên 1 triệu người ra nước ngoài làm việc. Năm 2012 con số này là 1,8 triệu người. Chỉ riêng 11 tháng đầu năm 2013 đã có gần 1,7 triệu người ra nước ngoài làm việc. Khoảng 1/10 số dân Philippin đang sống và làm việc ở nước ngoài. Người lao động Philippin có mặt ở nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. 10 quốc gia tiếp nhận nhiều lao động Philippin nhất trong năm 2011 được thể hiện dưới hình sau:



**Hình 1.1: 10 quốc gia tiếp nhận nhiều lao động Philippine nhất trong năm 2011**

(Nguồn: Cục Quản lý lao động di trú Philipin)

Chất lượng lao động của Philippin được đánh giá cao bởi khả năng giao tiếp bằng tiếng Anh tốt, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và khá đồng đều, năng lực làm việc tốt, quen với lối sống công nghiệp nên rất dễ hòa nhập với đời sống xã hội ở nước đến làm việc, nhất là các nước phương Tây. Từ những năm 90 của thế kỷ 20 Chính phủ đã ban hành các văn bản pháp luật để điều

chính dòng di cư lao động quốc tế. Hệ thống luật pháp, cơ chế tổ chức và quản lý lao động di trú của Philíppin được đánh giá là tương đối hoàn chỉnh và có hiệu quả nhất hiện nay trong số các nước gửi lao động.

Năm 1995 Philíppin ban hành Luật số RA 8042 với tên có gọi là “Luật về Người lao động di trú và công dân Philíppin ở nước ngoài”. Trong lời mở đầu Luật này đã khẳng định “Nhà nước thực hiện chủ quyền quốc gia bảo vệ quyền lợi, phẩm giá công dân Philíppin ở trong nước cũng như ở nước ngoài nói chung và người lao động di cư... Nhà nước không coi việc làm ngoài nước là cách thức duy trì, phát triển quốc gia. Tiêu chí duy nhất là bảo vệ phẩm giá, quyền con người cơ bản và tự do công dân”.

Theo quy định của Luật, Chính phủ thành lập Hội đồng tư vấn liên ngành, chịu sự giám sát và phải báo cáo thường kỳ Quốc hội. Hội đồng này có nhiệm vụ tham mưu chính sách cho Chính phủ, Quốc hội. Luật quy định rõ trách nhiệm cụ thể và mối quan hệ của các Bộ, ngành liên quan trong việc tổ chức thực hiện chính sách của Chính phủ và bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Bộ Lao động và Bộ Ngoại giao chịu trách nhiệm thực thi Luật. Chính phủ thành lập Cục Quản lý lao động di trú (POEA) trực thuộc Bộ Lao động để chịu trách nhiệm chính về quản lý Nhà nước về lao động di trú.

Công tác tư vấn pháp lý và trợ giúp người lao động ở ngoài nước do Thứ trưởng Ngoại giao phụ trách. Hệ thống quản lý, bảo trợ, trợ giúp pháp lý cho người lao động ở nước ngoài được cung cấp đủ kinh phí và biên chế để hoạt động. Tại tất cả các cơ quan đại diện Philíppin ở nước ngoài đều có biên chế tùy viên lao động làm công tác nghiên cứu, xúc tiến thị trường lao động. Tại những nước có đông lao động, từ 20 ngàn người trở lên thì thành lập phòng Quản lý lao động trực thuộc cơ quan đại diện với biên chế 10 người trở lên, hoạt động theo cơ chế trực 24/24. Việc đảm bảo bảo hiểm và phúc lợi cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài do Quỹ phúc lợi đài thọ.

Cục Phát triển và Phúc lợi xã hội cũng trực thuộc Bộ Lao động có nhiệm vụ giúp đỡ và tạo nguồn vay cho lao động đã về nước, giúp họ lập nghiệp, tái hoà nhập thị trường lao động... Đồng thời Philippin có riêng một chương trình quốc gia về người lao động làm việc ở nước ngoài. Philippin đã thành lập 4 Quỹ, trong đó 3 Quỹ thuộc Bộ Lao động quản lý và 1 Quỹ thuộc Bộ Ngoại giao để hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Luật pháp Phillipin cho phép các doanh nghiệp được đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (*Nghị định số 442 sửa đổi*) khi đáp ứng đủ các điều kiện sau:

- Doanh nghiệp được thành lập tại Phillipin và có ít nhất 75% vốn thuộc sở hữu của công dân Phillipin;
- Các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực du lịch hoặc cung cấp dịch vụ đại lý vé máy bay cho các hàng không không được phép tham gia hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Các doanh nghiệp phải có một số vốn nhất định (do Bộ trưởng Bộ Lao động quy định) và phải đảm bảo có một lượng tiền mặt trong tài khoản ngân hàng và trái phiếu đảm bảo (do Bộ trưởng Bộ Lao động quy định) để duy trì trong suốt quá trình hoạt động.

Các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện quy định sẽ được cấp giấy phép hoạt động. Phillipin có những quy định khá đặc biệt về việc cấp giấy phép đối với các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đối với các doanh nghiệp lần đầu tham gia hoạt động này, thời hạn của giấy phép là 1 năm (gọi là giấy phép tập sự hoặc thử thách). Sau thời gian này, nếu doanh nghiệp không vi phạm các quy định của pháp luật và đưa được trên 100 lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ được gia hạn thêm 3 năm nữa, nâng tổng thời hạn giấy phép là 4 năm. Các lần gia hạn tiếp theo, thời hạn của giấy phép là 4 năm.



Thời gian xem xét để cấp giấy phép là 15 ngày. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp phép, cơ quan nhà nước sẽ tiến hành kiểm tra cơ sở vật chất, trụ sở doanh nghiệp và các điều kiện cần thiết khác, nếu đáp ứng sẽ cấp phép cho doanh nghiệp.

Thời gian xem xét để đổi giấy phép là 48 giờ. Trong vòng 48 tiếng đồng hồ (2 ngày làm việc) kể từ ngày doanh nghiệp nộp đủ hồ sơ giấy tờ, cơ quan nhà nước nếu kiểm tra thấy đáp ứng đầy đủ các điều kiện có trách nhiệm gia hạn giấy phép cho doanh nghiệp. Hiện nay, Philippin có khoảng 3.000 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động.

Phillippin quy định một số hành vi vi phạm nghiêm trọng. Theo đó, nếu doanh nghiệp vi phạm sẽ bị rút giấy phép ngay lập tức, cụ thể là:

- Đưa người lao động chưa đủ tuổi đi làm việc ở nước ngoài;
- Tham gia vào việc làm giả giấy tờ, hồ sơ đề nghị cấp phép;
- Tham gia vào việc tuyển dụng, bố trí các công việc nguy hại đến sức khỏe cộng đồng, đến phẩm hạnh và uy tín của đất nước Philippin;
- Chuyển đổi quyền hạn giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp/cá nhân khác;
- Áp phí hoặc/và thu phí tuyển dụng đi làm việc ở nước mà luật pháp nước đó không cho phép thu phí tuyển dụng;
- Thu phí vượt quá quy định hoặc thu phí trước, thu quá số tiền mà người lao động phải đóng theo quy định.

Cục Quản lý lao động di trú (POEA) chịu trách nhiệm thực hiện các công việc liên quan đến việc đăng ký và quản lý hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài của công dân Philippin, cụ thể gồm:

- Thông qua các đề nghị/đăng ký của Doanh nghiệp Tuyển dụng về chủ sử dụng lao động nước ngoài;
- Đánh giá và xử lý thủ tục hành chính đối với các hợp đồng làm việc

ngoài nước;

- Hỗ trợ người lao động xuất cảnh;

- Phát triển và quản lý thị trường ngoài nước, tiến hành các nghiên cứu thị trường lao động ngoài nước;

- Tiến tới ký kết các Thỏa thuận song phương về hợp tác lao động với các nước tiếp nhận lao động;

- Hỗ trợ các hình thức hợp tác tuyển dụng lao động Philippin theo hình thức Chính phủ với Chính phủ (không thông qua doanh nghiệp tuyển dụng);

- Cung cấp và quản lý hệ thống đăng ký và quản lý người lao động.

Trụ sở chính của POEA đặt tại thủ đô Manila, ngoài ra POEA có các văn phòng khu vực đặt tại Lu- đông, Cê- bu và Đa- va. Các văn phòng khu vực này chịu trách nhiệm thực hiện quản lý và đăng ký hợp đồng tại các khu vực được phân công.

Chính phủ Phillipin đã áp dụng hệ thống đăng ký qua mạng (online) về thông tin người đi làm việc ở nước ngoài, theo đó các công dân khi đi làm việc ở nước ngoài chủ động đăng ký trực tuyến các thông tin về tên, ngày tháng năm sinh, số hộ chiếu, tên nước đến, địa chỉ làm việc v.v. Các thông tin của người lao động sẽ được tổng hợp và lưu trữ sử dụng khi cần thiết. Ngoài ra mỗi người lao động đi làm việc ở nước ngoài được cấp một mã ID, mã này là duy nhất, ấn định cho mỗi lao động. Khi họ trở về và đi làm việc ở nước khác hoặc đi theo một hợp đồng khác thì các thông tin đều được tích hợp và đưa vào trong lịch sử quá trình di cư của người lao động.

Philippin là một trong những nước có nhiều lao động đi làm việc giúp việc gia đình ở nước ngoài. Đối với nghề đặc thù này, Chính phủ Phillipin quy định điều kiện để đưa lao động đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài như sau:

- Tuổi tối thiểu là 23;

- Lương tối thiểu USD 400/tháng;
- Có chứng chỉ năng lực (NCII) do Cơ quan Nghề Quốc gia (TESDA) cấp;
- Không thu phí môi giới (kể cả thu trước hay trừ vào tiền lương). Nếu phát hiện doanh nghiệp thu phí của người lao động thì doanh nghiệp sẽ bị thu hồi giấy phép;
- Người lao động phải tham gia chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết bắt buộc trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, POEA còn ban hành mẫu hợp đồng chuẩn cho lao động đi giúp việc gia đình gồm có những nội dung cơ bản sau:

- Thời hạn hợp đồng: 2 năm;
- Hợp đồng phải được xây dựng bằng tiếng A rập/tiếng Anh/tiếng Philippine;
- Quy định rõ trách nhiệm của người lao động, người chủ sử dụng lao động;
- Quy định rõ giờ làm việc, ngày nghỉ việc trong tuần, số ngày lễ được nghỉ hàng năm, nghỉ ốm...

Philippin cũng là nước cung ứng nhiều sĩ quan, thuyền viên đi làm việc tại các tàu chở hàng và tàu đánh bắt cá khắp thế giới. Năm 2003, POEA đã ban hành các quy định về quản lý việc tuyển chọn và phái cử thuyền viên đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, các doanh nghiệp đưa sĩ quan, thuyền viên đi làm việc ở nước ngoài phải được cấp phép với các quy định về tài chính, năng lực công ty cũng như năng lực cung ứng thuyền viên và thư yêu cầu tuyển dụng của đối tác. Các điều kiện về mức phí, tổ chức đào tạo cho người lao động và quản lý người lao động trong khi làm việc trên tàu cũng được nêu rõ trong Quy định này. Tiếp theo đó, trong Quy định 2008 còn đề cập đến trường hợp chiến tranh hoặc các rủi ro khách quan khiến thuyền viên buộc phải hồi

hương về nước sẽ được quỹ Rủi ro Chiến tranh chi trả chi phí hồi hương và hỗ trợ.

#### ***1.4.2. Kinh nghiệm của Thái Lan***

Thái Lan là nước có truyền thống đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Năm 1956, Thái Lan có 3.870 lao động đi làm việc ở nước ngoài. Năm 1977, con số này là 21.500 người; 1980-gần 110.000 người; 1990-200.000 người; hiện tại khoảng 250.000 người Thái đi làm việc ở nước ngoài mỗi năm.

Giai đoạn đầu, lao động Thái Lan chủ yếu là lao động phổ thông, ra nước ngoài làm các công việc giản đơn như may mặc, lắp ráp điện tử, giúp việc gia đình... Lao động chủ yếu ra đi từ vùng Đông Bắc nghèo đói. Đến nay, chất lượng lao động của Thái Lan đã từng bước được nâng lên. Thái Lan hiện nay là nước vừa cung ứng vừa tiếp nhận lao động nước ngoài. Chủ yếu là lao động từ Mianma và Campuchia đến Thái Lan làm việc. Trong những năm gần đây, lao động từ một số tỉnh miền Trung của Việt Nam cũng sang Thái Lan làm việc theo hình thức di cư tự do.

Thái Lan cũng là một thí dụ tốt về sự hoàn chỉnh của Luật pháp về di cư lao động quốc tế. Luật được ban hành năm 1985 quy định rất cụ thể về hoạt động của các tổ chức môi giới, quan hệ giữa người lao động và các tổ chức môi giới, cơ chế tổ chức công tác quản lý nhà nước cũng như các công cụ thực hiện Luật.

Luật 1985 về tuyển dụng và bảo vệ người tìm việc ở nước ngoài của Thái Lan quy định cơ chế tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và quản lý nhà nước về lĩnh vực này. Theo đó, công tác quản lý nhà nước giao cho Văn phòng quản lý việc làm ngoài nước (sau này đổi thành Cục Tuyển dụng lao động Thái Lan) thuộc Tổng Cục Lao động, Bộ Nội vụ Thái Lan. Văn phòng này chuyên trách việc cấp phép, giám sát hoạt động của

các tổ chức tuyển dụng lao động tư nhân, xây dựng các tiêu chuẩn, điều kiện làm việc cũng như tổ chức bảo vệ người lao động ở nước ngoài. Hiện nay, Thái Lan có khoảng 200 Công ty tư nhân hoạt động dịch vụ môi giới và 3 ngân hàng chuyên trách cho người lao động vay vốn với lãi suất thấp để đi làm việc ở nước ngoài. Theo quy định của Luật, các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện mới được cấp giấy phép hoạt động, thời hạn giấy phép là 2 năm. Sau thời gian đó các doanh nghiệp tiếp tục được gia hạn nếu không vi phạm quy định.

Điều 31 của Luật 1985 quy định điều kiện để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động tuyển mộ lao động ra nước ngoài của Thái Lan quy định:

- Vốn đăng ký hoạt động không dưới 1 triệu bạt (tương đương với 6,6 tỷ VNĐ);
- Cổ đông người Thái lan không ít hơn 3/4 vốn đăng ký, số lượng cổ đông người Thái Lan không ít hơn 3/4 số cổ đông;
- Không phải là người đang sở hữu giấy phép của một doanh nghiệp khác hoạt động trong lĩnh vực này;
- Không trong quá trình bị đình chỉ giấy phép hoạt động;
- Không phải là người đã sở hữu doanh nghiệp đã bị rút giấy phép;
- Ký quỹ không ít hơn 500.000 bạt (tương đương với 3,3 tỷ VNĐ).

Mô hình tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng như tổ chức quản lý nhà nước của Thái Lan cũng tương tự như mô hình của Philíppin.

Đặc biệt ở Thái Lan, công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài do các Sở Lao động địa phương thực hiện. Chính phủ hỗ trợ cho các trung tâm, kể cả của tư nhân tham gia đào tạo nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Luật về tuyển dụng và bảo vệ người tìm việc ở nước ngoài của Thái Lan quy định doanh nghiệp dịch vụ phải đăng ký hợp đồng tại Cục Tuyển dụng lao động Thái Lan. Bộ hồ sơ đăng ký phải gồm 2 loại hợp đồng là hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ. Sau 10 ngày nếu Cục Tuyển dụng lao động Thái Lan không có ý kiến, doanh nghiệp có quyền cấp giấy xác nhận để cơ quan Công an cấp giấy phép xuất cảnh. Doanh nghiệp đăng ký hợp đồng phải nộp phí đăng ký.

### ***1.4.3. Kinh nghiệm của Indonesia***

Indônêxia cũng là nước đưa nhiều lao động đi làm việc ở nước ngoài từ rất lâu. Lao động Indônêxia chủ yếu làm việc ở Malaysia vì gần và cùng chung ngôn ngữ. Hàng năm có khoảng gần 1 triệu lao động Indônêxia sang Malaysia làm việc theo kênh chính thức, và cũng có khoảng từng đó lao động sang làm việc theo kênh không chính thức.

Indônêxia đã ban hành hệ thống luật pháp chặt chẽ để tổ chức và quản lý dòng di cư lao động quốc tế. Theo đánh giá của các chuyên gia, Chính phủ Indônêxia tổ chức và quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài khá hiệu quả. Tuy nhiên việc quản lý, trợ giúp người lao động ở nước ngoài vẫn còn gặp nhiều khó khăn, nhất là vấn đề giải quyết tranh chấp lao động. Nguyên do là thiếu cán bộ và nguồn tài chính cần thiết để tiến hành các công tác bảo vệ người lao động Indônêxia ở nước ngoài. Sự phối hợp giữa các cơ quan đại diện và các tổ chức tuyển mộ trong nước cũng không tốt. Một vấn đề nan giải khác là nạn tham nhũng của các cán bộ cơ quan công quyền và các tổ chức dịch vụ môi giới xảy ra nặng nề, phổ biến. Một kinh nghiệm của Indônêxia là lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tập trung trong 15 ngày với chế độ quản lý như doanh trại quân đội để rèn luyện ý thức kỷ luật.

Luật số 39/2004 về Tuyển dụng và Bảo vệ người lao động đi làm việc ở

nước ngoài có nêu rõ trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, gồm:

- Điều 5 quy định sự phối hợp giữa chính quyền trung ương và địa phương trong việc quản lý và giám sát việc tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Điều 55 quy định sự phối hợp giám sát giữa chính quyền trung ương và khu vực trong việc giám sát ký hợp đồng giữa doanh nghiệp và người lao động;

- Điều 73 quy định việc hồi hương người lao động ở nước ngoài trong trường hợp khẩn cấp ví dụ như chiến tranh. Điều này cũng đề cập đến trách nhiệm phối hợp của Đại sứ quán Ấn Độ tại nước ngoài.

#### ***1.4.4. Bài học kinh nghiệm vận dụng cho Việt Nam***

Ngoài các quốc gia nêu trên, đề tài cũng đã tiến hành nghiên cứu, tham khảo các quy định pháp luật của một số nước khác như Lào, Campuchia, Sri Lanka.... Do điều kiện dung lượng không cho phép giới thiệu toàn văn các quy định pháp luật của các nước, đề tài xin tổng hợp những kết quả nghiên cứu vào từng nhận định chung.

Qua việc nghiên cứu Luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các nước có thể thấy rằng, tên gọi của các Luật rất khác nhau, Luật ở mỗi nước đều có những đặc trưng riêng về nội dung và cấu trúc. Điều đó gắn liền với trình độ kinh tế, chế độ chính trị, truyền thống giáo dục, môi trường văn hóa của từng nước, cũng như bối cảnh ra đời của Luật. Nhìn chung lại, có thể rút ra các bài học sau:

***Thứ nhất***, luật pháp về người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các nước phái cử đều có chung những quy định nguyên tắc sau:

- Vấn đề bảo vệ người lao động là quan tâm hàng đầu trong luật pháp của các nước phái cử;

- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài là lĩnh vực đặc thù, nhạy cảm liên quan đến chủ quyền quốc gia, quyền lợi, tính mạng và nhân phẩm của công dân, do đó phải đặt dưới sự quản lý, giám sát đặc biệt;

- Nhà nước giữ vai trò tổ chức và giám sát thực hiện chính sách đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Nhà nước phải tổ chức bộ máy với nguồn lực cần thiết đủ sức can thiệp, trợ giúp trực tiếp đến từng người lao động ở nước ngoài trong trường hợp khẩn cấp (được quy định trong Luật). Ví dụ trong thời gian qua, tại Philippin đã có những trường hợp Bộ trưởng Bộ Ngoại giao, Tổng thống Philippin trực tiếp can thiệp nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động;

- Các nguồn lực tài chính của Nhà nước hỗ trợ xúc tiến đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, hỗ trợ người lao động về vốn vay, trợ cấp rủi ro, giáo dục định hướng, hỗ trợ lập nghiệp hồi hương được đưa đến tận tay người thụ hưởng là người lao động chứ không thông qua bất kỳ tổ chức dịch vụ, doanh nghiệp nào;

- Luật pháp của hầu hết các nước khảo cứu, như Philippin, Thái Lan và thậm chí cả Trung Quốc, quy định nếu người lao động bỏ trốn khi đi làm việc ở nước ngoài thì phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật của nước đến làm việc, còn các tổ chức dịch vụ, môi giới hết trách nhiệm pháp lý đối với người lao động.

**Thứ hai**, vấn đề bảo vệ người lao động là quan tâm hàng đầu trong luật pháp về người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các nước. Luật pháp về di cư lao động quốc tế của các nước phái cử chủ yếu nhằm đáp ứng yêu cầu về giải quyết việc làm cho lực lượng lao động, tăng thu nhập cho người lao động và tăng khả năng kiểm soát của Nhà nước đối với các dòng lao động ra nước ngoài theo các con đường khác nhau, lành mạnh hóa dòng di cư lao động quốc tế và bảo vệ người lao động ở nước ngoài. Mục đích chính của



Luật pháp các nước gửi lao động là:

- Tổ chức quản lý nhà nước để người lao động ra nước ngoài làm việc theo các con đường khác nhau có trật tự, trong khuôn khổ pháp luật;
- Phòng chống các tổ chức đưa người ra nước ngoài làm việc bất hợp pháp, phòng chống việc lừa đảo, buôn người;
- Bảo vệ người lao động, trong đó bao gồm giúp người lao động tránh khỏi cạm bẫy của các tổ chức tội phạm, lừa đảo, giảm chi phí xuất cảnh (Philippin và Thái Lan không cho phép thu tiền đặt cọc chống trốn), tổ chức bảo hộ, tư vấn cho người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
- Tổ chức các nguồn lực về tài chính cho người lao động vay trước khi đi, giúp đỡ rủi ro trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài, cho vay vốn tạo nghiệp, tái hoà nhập cộng đồng khi về nước;
- Quy định chi tiết về quan hệ giữa người lao động và các tổ chức tuyển mộ, tư vấn việc làm ngoài nước.

**Thứ ba**, các nước đều có những quy định rất cụ thể về cấp, đổi giấy phép và rút giấy phép hoạt động của doanh nghiệp:

- Các nước đều cho phép doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, để được tham gia hoạt động đặc thù này, các doanh nghiệp phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định của luật pháp và được cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động. Riêng Philippin và Thái Lan còn cho phép các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với tỷ lệ dươc 25% cũng được tham gia hoạt động này.
- Hầu hết các nước đều quy định thời hạn hiệu lực của giấy phép, tuy nhiên thời hạn hiệu lực của giấy phép cũng rất khác nhau, thường từ 2-3 năm tùy từng nước. Đồng thời các nước cũng quy định cụ thể các trường hợp vi phạm sẽ bị rút giấy phép. Hoạt động của các doanh nghiệp được giám sát chặt

chẽ, trong trường hợp vi phạm bị xử lý nhanh chóng, kịp thời. Bảng dưới đây giới thiệu chi tiết quy định của mỗi nước về thời hạn của giấy phép.

**Bảng 1.1: Thời hạn của giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của một số nước**

STT	Tên nước	Thời hạn	Ghi chú
1	Philippines	4 năm	Cấp lần đầu có thời hạn 1 năm để xem xét
2	Thái lan	2 năm	Làm thủ tục gia hạn 30 ngày trước khi hết hạn
3	Trung Quốc	3 năm	Làm thủ tục gia hạn 90 ngày trước khi hết hạn
4	Lào	2 năm	
5	Sri Lanka	1 năm	Làm thủ tục gia hạn 30 ngày trước khi hết hạn

(Nguồn: Tổng hợp từ Luật pháp các nước)

Khác với các nước nghiên cứu, hiện nay Việt Nam không quy định thời hạn của giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp không có ý thức tuân thủ các điều kiện hoạt động theo quy định của Luật do không bị áp lực về thời hạn hiệu lực của giấy phép.

Để được hoạt động trong lĩnh vực này, các doanh nghiệp phải có năng lực tài chính nhất định, đáp ứng yêu cầu về vốn pháp định, về ký quỹ với một khoản tiền lớn theo quy định. Tuy nhiên, mức quy định giữa các nước cũng rất khác nhau. Bảng 1.2 dưới đây đưa ra so sánh về quy định này giữa Việt Nam và một số quốc gia.

**Thứ tư,** về đăng ký hợp đồng

- Ngoài quy định về giấy phép hoạt động của doanh nghiệp, luật pháp các nước cũng đều yêu cầu doanh nghiệp đăng ký từng hợp đồng cung ứng lao động trước khi tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên cách thức thực hiện, đơn vị quản lý và tiếp nhận đăng ký hợp đồng tại mỗi nước có những quy định khác nhau.

- Về việc tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: Tại tất cả các nước phái cử, luật pháp quy định chặt chẽ chế độ cấp giấy phép hành nghề và giấy phép thực hiện từng hợp đồng lao động. Tuy nhiên, thủ tục giấy tờ hành chính được tiến hành rất thuận lợi, nhanh chóng. Công tác quản lý, giám sát việc thực hiện được tiến hành rất chặt chẽ. Tại Philippin và Trung Quốc, giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng lao động là căn cứ để cấp hộ chiếu đi làm việc ở nước ngoài cho người lao động. Người lao động Philippin đi làm việc ở nước ngoài được cấp loại hộ chiếu riêng - loại hộ chiếu chỉ dành cho người đi làm việc ở nước ngoài. Chính cơ chế cấp phép này giúp cho công tác thống kê, quản lý dòng di cư lao động quốc tế được đầy đủ, trong mọi trường hợp, các cơ quan hữu quan đều kiểm soát được tình hình người lao động ở nước ngoài. Cơ chế này cũng là công cụ giúp phòng chống việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các tổ chức tội phạm.

**Bảng 1.2: Các quy định về tài chính liên quan đến việc cấp giấy phép**

STT	Nội dung	Philippine	Trung Quốc	Thái Lan	Việt Nam
1.	Vốn pháp định của doanh nghiệp	150.000 peso (tương đương 725 triệu đồng)		Không thấp hơn 1 triệu baht (tương đương 6,6 tỷ đồng)	5 tỷ đồng
2.	Đặt cọc	50 ngàn peso (tương đương 25 triệu đồng)		Bằng tiền mặt, trái phiếu chính phủ hoặc bảo lãnh ngân hàng.	Không quy định
3.	Tiền ký quỹ/bảo lãnh	150.000 peso (tương đương 500 triệu đồng)	500.000 NDT (tương đương 1,7 tỷ đồng) tại Ngân hàng thương mại nhà nước	Không thấp hơn 500.000 baht (tương đương 3,3 tỷ đồng)	1 tỷ đồng
4.	Sở hữu	Ít nhất 75% vốn sở hữu bởi công dân Philippine		Không ít hơn ¾ cổ đông là người Thái Lan	
5.	Phí cấp giấy phép	5 ngàn peso (tương đương 2,9 triệu đồng)			5 triệu đồng

(Nguồn: Tổng hợp quy định pháp luật các nước nghiên cứu)

## CHƯƠNG 2

### ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO

#### **2.1. Tình hình đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung**

Theo số liệu thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đến cuối năm 2018, có trên 500.000 lao động Việt Nam làm việc tại 40 quốc gia và lãnh thổ, trong đó một số thị trường nổi bật như Đài Loan: 218.000 lao động; Nhật Bản: 120.000 lao động; Nga: 80.000 lao động; Malaysia: trên 40.000 lao động; Hàn Quốc: 47.000 lao động; Ả-rập Xê-út: 20.000 lao động; Lào: 15.000 lao động; Macao (Trung Quốc): 13.000 lao động; Síp: 10.000 lao động; Campuchia: 7.000 lao động; Các Tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất (UAE): 5.000 lao động; Ca-ta: 1.200 lao động; An-giê-ri: 2.500 lao động; Bê-la-rút: 1.000 lao động...

Lao động Việt Nam làm việc chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất chế tạo, xây dựng, đánh bắt thủy, hải sản, chế biến thực phẩm, may mặc, thương mại, phục vụ (giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh)... Do nước tiếp nhận thường giới hạn tỷ lệ lao động nước ngoài trong cơ sở sản xuất, kinh doanh nên lao động Việt Nam sống, làm việc phân tán tại các địa bàn khác nhau.

Nhìn chung, lao động Việt Nam được các nước tiếp nhận đánh giá cao về tay nghề, khả năng tiếp thu, chóng hòa đồng và nhanh làm quen với công việc; làm việc chăm chỉ và có ý thức tổ chức kỷ luật. Tuy nhiên, cũng còn một bộ phận người lao động vì lợi ích trước mắt đã bỏ hợp đồng ở lại nước ngoài bất hợp pháp làm ảnh hưởng đến hình ảnh và uy tín của lao động Việt Nam, có thể trở thành đối tượng để các lực lượng chống phá lôi kéo, dụ dỗ tham gia

các hoạt động chống phá chính quyền. Thực tế này cũng khiến các doanh nghiệp sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước sở tại phản ứng, cảnh báo tạm dừng tuyển dụng lao động Việt Nam và có thể chuyển hướng tiếp nhận lao động của các nước khác, ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam và đến quan hệ giữa Việt Nam với các nước.

Theo thống kê của các cơ quan chức năng, số lao động Việt Nam bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp tại Đài Loan hiện nay khoảng 25.000 người (chiếm 14,7 % tổng số lao động); tại Hàn Quốc có khoảng gần 16.000 lao động bất hợp pháp (chiếm 34%) và đang có chiều hướng gia tăng (tháng 7 và tháng 8/2017 chiếm tới 43%); tại Nhật Bản có khoảng 2.000 lao động bất hợp pháp (chiếm 2,4%); tại Nga, U-crai-na và một số nước khác, người lao động thường xuyên thay đổi mục đích nhập cảnh, nội dung công việc, chủ sử dụng lao động... để cư trú và làm việc dài hạn tại địa bàn; tại các địa bàn khác như Malaysia, Trung Đông ... tỷ lệ lao động bỏ trốn không nhiều.

Nhằm giảm tỷ lệ lao động bỏ trốn và không để việc này ảnh hưởng tiêu cực đến việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, các bộ, ngành chức năng của Việt Nam đã phối hợp với các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các cơ quan, tổ chức của nước tiếp nhận thực hiện các biện pháp đồng bộ cả trong và ngoài nước, nhất là khi các cơ quan sở tại tiến hành bắt giữ và trục xuất lao động bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp về nước.

## **2.2. Thực trạng phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao**

### ***2.2.1. Tình hình đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng nghề chất lượng cao đi làm việc ở nước ngoài***

Giai đoạn từ 2015 đến nay, tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt trên 480 nghìn người. Trong tổng số lao động đi làm việc ở

nước ngoài khoảng 50% trong số đó là lao động phổ thông, có tay nghề thấp; số lao động còn lại được thống kê là lao động có tay nghề, nhưng thực chất cũng chủ yếu chỉ là lao động được đào tạo sơ cấp nghề (3 tháng) do doanh nghiệp đưa đi đào tạo trước khi đưa ra nước ngoài làm việc.

Số lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài thời gian qua chưa nhiều do các yêu cầu khắt khe từ phía các quốc gia tiếp nhận lao động đối với loại hình lao động này. Mặt khác do nhu cầu lớn về lao động không đòi hỏi tay nghề cao như Đài Loan, Hàn Quốc. Tính đến nay, lao động có trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam đã đi làm việc tại một số quốc gia như sau:

#### *2.2.1.1. Thị trường Nhật Bản*

\* Quy định của Nhật Bản về tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật

Luật pháp Nhật Bản cho phép lao động nước ngoài có trình độ tay nghề, chuyên môn kỹ thuật được phép vào làm việc tại Nhật Bản với tư cách lao động (khác với trường hợp lao động tay nghề thấp vào làm việc tại Nhật Bản theo hình thức thực tập kỹ năng), đồng thời, luật pháp Nhật Bản cũng quy định rõ các điều kiện về trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, v.v. đối với lao động có tay nghề, chuyên môn kỹ thuật người nước ngoài. Thông thường lao động nước ngoài phải tốt nghiệp đại học trở lên, có kinh nghiệm làm việc (với nội dung công việc có liên quan đến lĩnh vực xin tư cách lưu trú hoặc giấy chứng nhận của các trường đại học, cao đẳng về việc đã được đào tạo các môn học về kỹ thuật, chuyên môn liên quan) và có trình độ năng lực tiếng Nhật (trình độ N3 trở lên) theo yêu cầu của các công ty tiếp nhận lao động. Người lao động Việt Nam đáp ứng các điều kiện trên có thể sang Nhật Bản làm việc.

\* Lao động có trình độ chuyên môn của Việt Nam tại Nhật Bản

Hiện nay, hầu hết lao động Việt Nam đang làm việc tại Nhật Bản với 3 loại hình tư cách lưu trú: lao động kỹ thuật; lao động thực tập nâng cao tay nghề và thực tập sinh kỹ năng. Trong đó, loại hình tư cách lưu trú lao động kỹ thuật là loại hình visa lao động dành cho lao động chất lượng cao, có trình độ học vấn thông thường là tốt nghiệp đại học trở lên, có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực xin tư cách lưu trú hoặc giấy chứng nhận của các trường đại học, cao đẳng về việc đã được đào tạo các môn học về kỹ thuật, chuyên môn liên quan và có trình độ ngoại ngữ. Hiện nay, theo số liệu thống kê có 8.785 kỹ sư, phiên dịch Việt Nam đang làm việc tại Nhật Bản thông qua các hình thức sau:

- Thông qua các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: lao động đã tốt nghiệp đại học trở lên được các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đào tạo tiếng Nhật và giới thiệu để ký hợp đồng với các doanh nghiệp Nhật Bản muốn tiếp nhận lao động. Hàng năm, có khoảng 200-300 lao động đi làm việc tại Nhật Bản theo hình thức này.

- Hợp đồng cá nhân với công ty sử dụng lao động của Nhật Bản: lao động tự tìm công ty tiếp nhận phía Nhật Bản thông qua bạn bè, người quen, thông tin trên internet (việc phỏng vấn có thể được thực hiện thông qua skype, v.v...).

- Du học sinh sau khi hoàn thành thời gian học tập tại Nhật Bản được công ty Nhật Bản tuyển dụng và ở lại làm việc.

- Lao động của một số công ty Việt Nam đầu tư tại Nhật Bản được đưa sang làm việc trong các doanh nghiệp đầu tư đó.

Ngoài những loại hình tư cách lưu trú kể trên, Nhật Bản còn tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc theo loại hình visa “Hoạt động đặc định”



dành riêng cho ứng viên điều dưỡng, hộ lý theo Hiệp định đối tác kinh tế Việt Nam - Nhật Bản (VJEPA). Đối tượng tham gia chương trình này là những người tốt nghiệp chuyên ngành điều dưỡng các trường cao đẳng, đại học. Sau khi được tuyển chọn, những ứng viên này được tham gia khóa đào tạo tiếng Nhật để đạt trình độ tiếng Nhật N3. Toàn bộ kinh phí đào tạo tiếng Nhật, ăn ở trong thời gian đào tạo do Chính phủ Nhật Bản và Việt Nam đài thọ. Bên cạnh đó, những lao động Việt Nam tốt nghiệp các trường đào tạo điều dưỡng (hệ 3 năm trở lên) có chứng chỉ Nhật ngữ N1 được phép đăng ký thi Chứng chỉ quốc gia điều dưỡng của Nhật Bản để được phép làm việc tại Nhật Bản.

Từ năm 2012 đến nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các cơ quan chức năng hữu quan của Nhật Bản tuyển chọn và đưa vào đào tạo tiếng Nhật cho 5 khóa ứng viên điều dưỡng, hộ lý. Đến nay tổng lượng ứng viên điều dưỡng JVEPA đã xuất cảnh sang Nhật Bản là 673 người (tháng 5/2017 xuất cảnh 203 ứng viên khóa 4). Khóa đầu tiên đã có 30/52 ứng viên điều dưỡng của ta đạt chứng chỉ điều dưỡng quốc gia Nhật Bản (đạt 57%), những năm tiếp theo, tỷ lệ ứng viên đạt chứng chỉ quốc gia của Nhật luôn ở mức rất cao (trung bình trên 80%). Khi ứng viên điều dưỡng hoặc hộ lý được cấp chứng chỉ, họ sẽ được ở lại làm việc lâu dài tại Nhật Bản.

Vừa qua Nhật Bản đã thông qua Luật tiếp nhận Thực tập sinh nước ngoài mới theo đó cho phép tiếp nhận thực tập sinh sang làm việc hộ lý từ các quốc gia phái cử, trong đó có Việt Nam. Khi Luật này có hiệu lực, lao động chuyên ngành điều dưỡng, hộ lý của Việt Nam sẽ có cơ hội sang được Nhật Bản thực tập và làm việc.

Sau khi Luật tiếp nhận thực tập sinh nước ngoài có hiệu lực, tháng 6/2017, Chính phủ Việt Nam và Chính phủ Nhật Bản đã ký kết Hiệp định đối tác đưa lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật ngành nghề điều dưỡng và triển khai tiếp nhận lao động kỹ thuật vào cuối năm 2017.

### 2.2.1.2. Cộng hòa Liên bang Đức

#### \* Quy định tiếp nhận lao động nước ngoài của CHLB Đức

CHLB Đức là một quốc gia có tiềm năng kinh tế rất mạnh trong Liên minh châu Âu; đồng thời, đây cũng là một quốc gia có nhu cầu lớn về lao động nước ngoài. Hiện nay và trong nhiều năm tới đây, nhu cầu về lao động hàn lâm, lao động kỹ thuật cao và lao động trong các ngành dịch vụ (đặc biệt là trong lĩnh vực dịch vụ y tế, công nghệ thông tin, điều dưỡng, cơ khí,..) của CHLB Đức là rất cao. Tuy nhiên, để có thể vào làm việc tại CHLB Đức, lao động nước ngoài phải đáp ứng các điều kiện của CHLB Đức về trình độ tay nghề, kinh nghiệm làm việc và năng lực tiếng Đức.

Kể từ ngày 01/7/2013, chính sách tiếp nhận và sử dụng lao động nước ngoài của CHLB Đức đã có sự mở cửa hơn đối với lao động đến từ các quốc gia ngoài Liên minh châu Âu (EU), theo đó, lao động của các quốc gia ngoài EU có trình độ đào tạo tương đương trình độ đào tạo 2 năm trở lên ở CHLB Đức có thể được vào làm việc tại CHLB Đức. Danh sách những ngành nghề cần tiếp nhận lao động nước ngoài của CHLB Đức sẽ do Cơ quan Lao động liên bang tổng hợp để trình Chính phủ liên bang quyết định. Với chính sách mới của CHLB Đức, nước này đã trở thành quốc gia trong khối EU có chính sách thông thoáng nhất trong việc tiếp nhận lao động nước ngoài.

Hiện CHLB Đức chỉ tiếp nhận lao động kỹ thuật cao từ các quốc gia ngoài EU thuộc các ngành nghề sau:

- Công nghệ thông tin (lập trình viên, phát triển phần mềm)
- Y tế (điều dưỡng viên lão khoa, điều dưỡng viên chăm sóc trong bệnh viện, phẫu thuật chỉnh hình, phục hồi chức năng, kỹ thuật máy trợ thính)
- Cơ khí (cơ khí, hàn, cơ điện tử, tự động hóa, điện, kỹ thuật điện máy, điện công nghiệp, xây dựng công trình, lắp ráp đầu máy kéo...).

CHLB Đức có Luật công nhận văn bằng (có hiệu lực từ tháng 4 năm 2012) nên thủ tục công nhận văn bằng tại CHLB Đức đã được tiêu chuẩn hóa và đơn giản hóa. Nội dung, thời gian học và trong một số trường hợp lao động có kỹ năng, kinh nghiệm làm việc sẽ là tiêu chuẩn để đánh giá và công nhận văn bằng

Để được cấp thị thực vào CHLB Đức làm việc, người lao động nước ngoài ngoài việc phải ở trong các nhóm ngành/nghề được Cơ quan lao động Liên Bang Đức (BA) chấp thuận, còn phải đáp ứng tiêu chí về ngoại ngữ (tiếng Đức tối thiểu đạt trình độ B2) và có ít nhất 2 năm kinh nghiệm làm việc sau khi tốt nghiệp Đại học hoặc Cao học.

Khi vào làm việc tại CHLB Đức, những lao động trình độ cao đã làm việc tại CHLB Đức từ 3 năm trở lên và có mức thu nhập tối thiểu từ 37.128 Euro/năm đã trừ thuế hoặc những lao động có chuyên môn kỹ thuật (như điều dưỡng viên...) đã làm việc từ 5 năm trở lên sẽ được cấp thẻ cư trú Blue Card. Với thẻ này, người lao động có thể ra vào CHLB Đức hoặc bất cứ quốc gia thành viên EU nào mà không cần xin visa.

\* Tình hình lao động có trình độ chuyên môn của Việt Nam đi làm việc tại CHLB Đức:

Từ năm 2012, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã thỏa thuận với Bộ Kinh tế và Năng lượng CHLB Đức thực hiện chương trình thí điểm đưa điều dưỡng viên Việt Nam sang học tập và làm việc tại CHLB Đức trong lĩnh vực chăm sóc người già. Hai bên đã ký Ý định thư “về những nguyên tắc cơ bản trong tuyển chọn học viên một cách công bằng để đào tạo trong ngành chăm sóc người già tại CHLB Đức”. Cho đến nay, chương trình đã thực hiện được 3 khóa. Theo chương trình này, học viên không phải chịu các loại chi phí dịch vụ, môi giới việc làm; các bên sẽ hợp tác tổ chức khóa học tiếng Đức để học viên trước khi sang CHLB Đức phải đạt được chứng chỉ trình độ B2

tiếng Đức do Viện Goethe cấp; các cơ sở tiếp nhận của CHLB Đức sẽ phải chịu mọi chi phí nhập cảnh vào CHLB Đức cho học viên và chi trả khoản học bổng đủ để học viên có thể sinh hoạt và học tập tại CHLB Đức. Đến nay, số lượng ứng viên điều dưỡng, hộ lý sang học tập và làm việc tại CHLB Đức đã xuất cảnh là 276 người. Dự kiến 140 ứng viên sẽ được tiếp tục đưa sang CHLB Đức vào tháng 10/2017 để học tập và làm việc tại các cơ sở chăm sóc người già của CHLB Đức.

Tiếp theo thành công của chương trình đưa điều dưỡng viên chăm sóc người già sang CHLB Đức, đầu năm 2016, hai bên đã tiếp tục ký kết thỏa thuận thực hiện Dự án thí điểm đào tạo điều dưỡng viên chăm sóc người bệnh tại CHLB Đức 2016-2017. Khóa I của chương trình này đã khai giảng vào tháng 7/2016 với 113 ứng viên nhập học và dự kiến sẽ kết thúc trong tháng 8/2017. Những học viên đạt trình độ tiếng Đức B2 sẽ được đưa sang CHLB Đức để học tập và làm việc trong các bệnh viện. Khóa 2 của Chương trình đã tuyển chọn 125 ứng viên (ứng viên điều dưỡng chăm sóc người bệnh). Đến giữa năm 2019, Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ký với Trung tâm giới thiệu việc làm và nhân lực nước ngoài (ZAV) thuộc Cơ quan Lao động Liên Bang Đức (BA) và Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) Thỏa thuận để triển khai Dự án “Ba bên cùng có lợi - Tuyển sinh học viên Việt Nam trở thành điều dưỡng viên tương lai tại CHLB Đức”. Khóa đầu tiên của Dự án đã tuyển được 145 học viên và tổ chức đào tạo tiếng Đức từ tháng 8/2019.

Đây là những chương trình có nhiều ưu việt, mở ra cơ hội đáp ứng việc thiếu nhân lực chuyên môn trong ngành chăm sóc sức khỏe tại CHLB Đức, đồng thời cũng là cơ hội để các điều dưỡng viên Việt Nam tiếp thu, học hỏi được những kinh nghiệm, kỹ năng tiên tiến của CHLB Đức trong lĩnh vực y tế để góp phần tích cực vào sự phát triển của nền y tế Việt Nam nói riêng

cũng như góp phần thúc đẩy quan hệ hợp tác nhiều mặt giữa hai nước nói chung.

Nhu cầu tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật nước ngoài làm việc tại Đức lớn. Thời gian tới, Đức sẽ mở rộng khả năng tiếp nhận lao động nước ngoài và đã thông tin cho Chính phủ Việt Nam dự kiến trong thời gian tới sẽ tiếp tục nghiên cứu và xem xét việc tổ chức tuyển chọn ứng viên điều dưỡng ngành nghề hộ sinh.

Hiện tại Cộng hòa Liên bang Đức đang thiếu hụt nguồn lao động rất lớn trên nhiều lĩnh vực như: Cơ khí, xây dựng, các ngành nghề dịch vụ... Trong hoạt động điều dưỡng chăm sóc người già, trong 10 năm tới Cộng hòa Liên bang Đức sẽ thiếu hụt khoảng vài chục ngàn lao động trong lĩnh vực này.

### *2.2.1.3. Thị trường Hàn Quốc*

#### *\* Quy định của Hàn Quốc*

Chương trình Visa E7 là chương trình tiếp nhận lao động nước ngoài kỹ thuật cao nhằm mục đích tăng cường sức cạnh tranh quốc gia của Hàn Quốc. Các doanh nghiệp Hàn Quốc thuộc 8 loại ngành, lĩnh vực kỹ thuật được phép tuyển dụng lao động kỹ thuật cao, bao gồm: ngành vận chuyển và máy móc, môi trường và năng lượng, IT, Nano, điện tử digital và nguyên liệu mới; 33 loại ngành nghề được phép tuyển dụng gồm: Nhà quản lý (03 loại), chuyên gia, kỹ sư, cơ trưởng (29 loại) và lao động có kỹ năng cao (01 loại, dành cho thợ hàn kỹ thuật cao). Số lượng lao động nước ngoài theo hình thức visa E7 một doanh nghiệp Hàn Quốc được phép tuyển dụng tối đa bằng 20% số lao động Hàn Quốc mà doanh nghiệp đó đang sử dụng. Yêu cầu điều kiện chung về trình độ và kinh nghiệm đối với lao động nước ngoài vào làm việc tại Hàn Quốc theo visa E7 là: tốt nghiệp cao đẳng trở lên và có từ 01 năm

kinh nghiệm làm việc trong chuyên ngành được đào tạo trở lên. Ngoài ra, đối với người tốt nghiệp trung học phổ thông, phải có ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm việc ngành nghề liên quan đến lĩnh vực dự định sang làm việc tại Hàn Quốc.

\* Tình hình lao động kỹ thuật cao Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc

Song hành với các chương trình lao động cấp phép EPS để tiếp nhận lao động phổ thông nước ngoài, Hàn Quốc tiếp nhận chuyên gia, lao động kỹ thuật, lao động lành nghề là người nước ngoài do nhu cầu sử dụng chuyên gia lao động kỹ thuật và lành nghề, số lao động này nhập cảnh làm việc tại Hàn Quốc với tư cách lưu trú có ký hiệu visa E7.

Việc tiếp nhận lao động kỹ thuật vào Hàn Quốc được các doanh nghiệp sử dụng lao động tự quyết định theo nhu cầu sử dụng, cơ quan quản lý nhà nước không phân bổ hạn ngạch hàng năm đối với số lao động này mà tùy thuộc vào nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp sẽ quyết định số lượng lao động nhập cảnh vào làm việc tại Hàn Quốc. Cơ quan quản lý nhà nước chỉ quy định tiêu chuẩn, điều

Tính đến tháng 8/2016, có 1.186 lao động Việt Nam đang làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình visa E7, trong đó bao gồm số lao động do các doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam đưa sang, số lao động chuyển đổi tư cách visa từ visa E9 (lao động đi theo chương trình cấp phép việc làm EPS) sang visa E7 và từ du học sinh Việt Nam tại Hàn Quốc tìm việc làm theo hình thức visa E7.

Từ năm 2005 đến nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các cơ quan chức năng có liên quan của Hàn Quốc tổ chức một số Hội chợ việc làm để tạo cơ hội cho các doanh nghiệp Hàn Quốc tuyển chọn lao động có tay nghề, chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam sang làm việc tại

Hàn Quốc theo hình thức visa E7, nhưng không đạt hiệu quả, do số lượng lao động được tuyển chọn qua mỗi kỳ Hội chợ việc làm không đạt như mong muốn của hai bên do trình độ của lao động Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu của phía Hàn Quốc.

Để đẩy mạnh việc đưa lao động kỹ thuật sang Hàn Quốc theo visa E7, Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc cần tích cực làm việc với các cơ quan chức năng có liên quan của Hàn Quốc để xác định các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động có tay nghề; đồng thời các doanh nghiệp phải tuyển chọn đúng ứng viên đáp ứng điều kiện theo quy định của phía Hàn Quốc để được cấp visa sang làm việc.

#### *2.2.1.4. Các thị trường khác*

Ngoài 3 nước nói trên, nhiều quốc gia khác trên thế giới cũng cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài trình độ tay nghề, kỹ thuật cao vào làm việc.

##### *\* Đài Loan*

- Đài Loan cho phép tiếp nhận vào làm việc gồm kỹ sư kiến trúc hoặc xây dựng; ngành giao thông; thuế, tài chính; bất động sản; dịch vụ di dân; luật sư; giáo viên dạy kỹ thuật; bảo hiểm; bảo vệ môi trường; dịch vụ văn hóa, thể thao, giải trí; nghiên cứu học thuật; thú y; sản xuất chế tạo. Điều kiện tiếp nhận đối với lao động chuyên môn kỹ thuật, ngoài việc phải có tiêu chuẩn phù hợp theo quy định liên quan và đáp ứng một trong các điều kiện sau: Có giấy chứng nhận hoặc giấy phép hành nghề về chuyên môn nghiệp vụ theo quy định hoặc có giấy chứng nhận, giấy phép do cơ quan có thẩm quyền của Đài Loan cấp; hoặc có bằng từ thạc sỹ trở lên chuyên ngành liên quan do các trường đại học trong hoặc ngoài nước cấp; hoặc có bằng cử nhân/kỹ sư chuyên ngành liên quan và đã có tối thiểu 2 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực đó; hoặc đã qua đào tạo nghề hoặc do tự học, có tối thiểu 5 năm kinh

nghiệm làm việc, có sáng kiến hoặc thành tích đặc biệt trong công việc chuyên môn. Mỗi năm có khoảng 100 lao động có trình độ chuyên môn (chủ yếu là thợ hàn và phiên dịch) của Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan.

\* Australia

- Australia có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn kỹ thuật theo hình thức visa 457 (loại visa lao động đối với lao động không định cư người nước ngoài) đối với nhiều ngành nghề như thợ làm bánh, đầu bếp, kỹ sư nông nghiệp, kỹ sư xây dựng, khai thác khoáng sản... Số lượng lao động nước ngoài làm việc trong các ngành nghề này được Chính phủ Australia công bố hàng năm và được cấp thị thực cho lao động có tay nghề thời hạn 04 năm. Chương trình này đòi hỏi người lao động phải có trình độ đại học hoặc có kinh nghiệm (03 năm), kỹ năng nghề cao; tiếng Anh tốt (IELTS 5.0). Thời gian qua, đã có 02 doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động có tay nghề sang Úc làm bánh mì và đầu bếp với số lượng rất ít. Đến nay chỉ còn 1 doanh nghiệp đưa đầu bếp sang Úc (khoảng 10 người/năm), do thợ làm bánh không đáp ứng được yêu cầu tay nghề.

\* Hoa Kỳ

- Hoa Kỳ cho phép một số loại lao động nước ngoài có trình độ tay nghề, kỹ thuật được vào làm việc có thời hạn tại Hoa Kỳ (gồm các chủng loại visa H và visa L) với các điều kiện cụ thể như sau:

+ Visa H1A: đây là loại hình visa được dùng để cấp cho các trường hợp y tá nước ngoài nhập cảnh vào Hoa Kỳ để hành nghề y tá. Tuy nhiên, để có thể được nhập cảnh vào Hoa Kỳ hành nghề y tá, lao động nước ngoài cần phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ tay nghề, kỹ năng ngoại ngữ (tiếng Anh) nhất định, mới có thể được xem xét để cấp bằng hành nghề y tá tại Hoa Kỳ.

+ Visa H1B: là loại hình visa được dùng để cấp cho lao động nước



ngoài có trình độ cao đẳng trở lên. Người lao động nước ngoài được cấp loại hình visa này có thể làm việc tại Hoa Kỳ với thời hạn tối đa là 6 năm. Đối với lao động có trình độ cao trong các ngành công nghệ hiện nay đang phát triển mạnh và Hoa Kỳ cũng đang có nhu cầu tuyển dụng nhiều như công nghệ thông tin, điện tử, tin học,..., thì điều kiện để được nhận vào Hoa Kỳ tương đối thuận lợi. Đây là loại hình lao động nước ngoài được vào làm việc nhiều nhất tại Hoa Kỳ.

+ Ngoài ra, người lao động nước ngoài còn được phép nhập cảnh vào Hoa Kỳ để thực hiện chương trình tu nghiệp theo hình thức visa H3; hoặc để làm quản lý chi nhánh doanh nghiệp nước ngoài tại Hoa Kỳ theo hình thức visa L1.

Tuy nhiên, việc đưa lao động sang Hoa Kỳ gặp nhiều khó khăn, do quy định của Hoa Kỳ rất khắt khe trong việc xin giấy phép làm việc và tư cách lưu trú; hơn nữa, một bộ phận trong cộng đồng người Việt tại Hoa Kỳ vẫn có tư tưởng chống phá các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta, luôn tìm cách lôi kéo, kích động, xúi giục lao động Việt Nam chống phá Nhà nước.

\* Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất (UAE)

- Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất (UAE): UAE là đất nước phát triển về dầu khí, có nhiều dự án về năng lượng. Đây là thị trường lao động mở, có nhiều cơ hội tốt đối với các lao động nước ngoài, với dân số khoảng 10 triệu người, 80% lực lượng lao động là lao động nhập cư, trong đó chủ yếu là lao động đến từ các nước Châu Á. UAE có nhu cầu về lao động cơ khí như kỹ sư cơ khí, hàn, kết cấu... Hiện có nhiều kỹ sư, lao động có tay nghề làm việc tại các thành phố lớn của UAE như Adnoc, Masda City, Dnata... Bên cạnh đó, Một trong những mục tiêu phát triển kinh tế đến năm 2030 của UAE tập trung phát triển dịch vụ, du lịch, do vậy nhu cầu tiếp nhận lao động dịch vụ của UAE sẽ rất cao. Trong vài năm trở lại đây, số lượng lao động Việt Nam

có trình độ, tay nghề cao sang làm việc tại UAE tăng so với thời điểm trước năm 2012 (hiện tại chiếm hơn 50% tổng số lao động Việt Nam có mặt tại UAE) làm việc chủ yếu ở các ngành nghề dịch vụ, nhà hàng khách sạn, cơ khí, hàn, công nghệ thông tin, văn phòng. Y tá gia đình cũng là một ngành nghề mà UAE có nhu cầu cao (tuy nhiên vấn đề công nhận bằng cấp đang là rào cản với loại hình lao động này).

Trước mắt để phục vụ EXPO 2020, UAE cần mới hơn 200 ngàn lao động để thực hiện sự kiện quốc gia này. Thông tin từ phía Bộ Nội vụ UAE cho biết, trong thời gian tới UAE muốn đa dạng hoá số lượng quốc tịch lao động nhằm tránh bị phụ thuộc vào lao động các nước như Ấn Độ, Philippine. Lao động Việt Nam được đánh giá tốt trong các ngành nghề dịch vụ, đặc biệt một số nghề mới nổi như thợ chăm sóc móng tay, làm đẹp,... tuy nhiên còn bị hạn chế do khả năng giao tiếp ngoại ngữ.

Tháng 01/2017, Thủ tướng Mohamed Bin Rashid Al Maktoum ban hành chính sách mới về việc tiếp nhận lao động đến làm việc tại UAE trong tương lai. Theo đó UAE khuyến khích các chuyên gia, lao động có trình độ, tay nghề cao đến làm việc, nhu cầu tiếp nhận lao động phổ thông, trình độ tay nghề thấp sẽ giảm dần và mức lương sẽ thấp cao so với mặt bằng chung và mức sống. Do luật Lao động UAE không quy định mức lương tối thiểu nên thị trường lao động phổ thông sẽ không còn nhiều cơ hội tốt đối với Việt Nam do phải cạnh tranh với lao động các nước Nam Á.

#### \* Malaysia

Chính phủ Malaysia cho phép tiếp nhận lao động có trình độ vào làm việc dựa trên nhu cầu của người sử dụng lao động khi nguồn nhân lực trong nước không đáp ứng được loại hình lao động đó và trình độ của người lao động đã qua đào tạo và được cấp chứng chỉ công nhận.. Trước mắt, ta có thể khai thác đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật sang Malaysia tại các

ngành nghề như may mặc, xây dựng và cơ khí.

Đối với các ngành nghề hóa chất, dầu khí, khoảng 10 năm trở lại đây, hàng năm có khoảng gần 100 lượt chuyên gia, kỹ sư có chuyên ngành dầu khí như: lọc hóa dầu, địa chất... sang làm việc cho các doanh nghiệp của Malaysia hoặc các doanh nghiệp nước ngoài có đầu tư tại Malaysia.

Dự báo từ năm 2019 trở đi khi tổ hợp nhà máy lọc dầu Tapid tại bang Johor Malaysia đi vào hoạt động sẽ cần vài trăm nhân lực có kỹ thuật để vận hành, khai thác dầu tại nhà máy này. Bên cạnh đó nhà máy đóng tàu Cancanan ở Lumut, Perak đã và đang sử dụng hàng trăm lao động có tay nghề hàn bậc cao (6G) làm việc và có nhu cầu tiếp nhận hàng trăm lao động có tay nghề và kỹ thuật trong những năm tới.

#### \* Tự do di chuyển lao động trong ASEAN

ASEAN hiện nay gồm 10 nước thành viên với dân số khoảng 600 triệu người, trong đó lực lượng lao động khoảng 300 triệu người. 3 nước có lực lượng lao động lớn, chiếm hơn 70% tổng số lực lượng lao động của cả khu vực gồm: Ấn Độ (40%), Philippines (16%) và Việt Nam (15%). Liên quan đến dịch chuyển tự do của lao động có kỹ năng, trước mắt, AEC sẽ mở rộng di chuyển tự do thông qua các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (Mutual Recognition Arrangements - MRAs) cho 8 lĩnh vực ngành nghề bao gồm: dịch vụ kế toán, dịch vụ kiến trúc sư, bác sỹ nha khoa, bác sỹ, dịch vụ kỹ sư, dịch vụ điều dưỡng viên, trắc địa và du lịch. Bên cạnh đó, nhân lực chất lượng cao (các chuyên gia có trình độ từ đại học trở lên, thợ lành nghề), thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh sẽ được di chuyển tự do hơn. Hợp tác lao động giữa Việt Nam và các nước trong khu vực cũng sẽ được đẩy mạnh, đó vừa là cơ hội vừa là thách thức lớn đối với lao động Việt Nam khi một lượng lớn lao động các nước ASEAN vào Việt Nam, tạo nên cuộc cạnh tranh với lao động trong nước.

Chuyển dịch cơ cấu do việc hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN sẽ làm tăng nhu cầu kết hợp các kỹ năng quản lý, kỹ thuật và các kỹ năng làm việc căn bản. Dự báo cho thấy nhu cầu đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật tại các nền kinh tế này trong giai đoạn 2010 - 2025 có thể tăng tới 41%, tương đương với 14 triệu nhân công.

\* Các Quốc gia Đông Âu:

- Cộng hòa Séc: Hiện nay, do tình hình chính trị ổn định, nền kinh tế tăng trưởng nên Cộng hòa Séc có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài và đó là cơ hội cho lao động Việt Nam sang làm việc tại Cộng hòa Séc. Qua thông tin trao đổi cấp Nhà nước, hiện Séc đang có nhu cầu sử dụng lao động có tay nghề cao của Việt Nam do Cộng hòa Séc đang thiếu hụt nguồn nhân lực trên 100.000 lao động. Chính phủ Việt Nam đã chỉ đạo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thúc đẩy việc ký Thỏa thuận, Hiệp định về cung cấp lao động Việt Nam sang làm việc tại Cộng hòa Séc. Lao động có tay nghề, kỹ năng có cơ hội sang làm việc tại Séc.

- Bungari: Theo thông tin từ Đại diện ngoại giao của Bungari tại Việt Nam, Bungari hiện đang thiếu hụt lao động tay nghề cao một số ngành như y tá, điều dưỡng, phục hồi chức năng và mong muốn được hợp tác tiếp nhận lao động ngành điều dưỡng của ta. Bungari đề xuất Việt Nam và Bungari sẽ ký bản thỏa thuận cung ứng lao động Việt Nam sang làm việc tại Bungari với các điều kiện tương tự như chương trình Điều dưỡng hộ lý mà Việt Nam đã ký với Cộng hòa LB Đức và Nhật Bản.

- Liên bang Nga: Hiện nay, Liên bang Nga có 11 mô hình về thu hút lao động nước ngoài, có quy định chung về cấp giấy phép lao động cho lao động nước ngoài và hạn ngạch lao động cho người sử dụng lao động. Trong những năm gần đây, việc cấp hạn ngạch cho người sử dụng lao động đã ngày càng đơn giản hóa. Liên bang Nga cũng đang rất quan tâm đến việc thu hút

lao động có trình độ cao. Trong năm 2015, có 2.700 người Việt Nam nhận được thị thực dành cho lao động có trình độ cao và trong năm 2016 là 2.050 người.

## **2.2.2. Tuyển dụng lao động xuất khẩu phục vụ nghề chất lượng cao**

### **2.2.2.1. Chương trình tuyển ứng viên Việt Nam đi làm việc tại CHLB Đức**

#### **\* Thông tin chung về Dự án**

Mục tiêu của Dự án là đào tạo cho ứng viên điều dưỡng Việt Nam có đủ điều kiện nhập cư lao động vào Đức làm việc trong lĩnh vực y tế một cách minh bạch, bền vững, mang lại lợi ích thiết thực cho ứng viên Việt Nam và góp phần tăng cường hợp tác hữu nghị, cùng có lợi giữa Việt Nam và CHLB Đức.

#### **\* Đào tạo tiếng Đức tại Việt Nam**

##### **\* Quyền lợi của học viên:**

- Được tham gia khóa học tiếng Đức 11,5 tháng, dự kiến (từ 05/10/2019 đến tháng 15/9/2020) đến trình độ B2 tại Hà Nội, ngoài ra ứng viên còn được học tiếng Đức chuyên ngành, phong tục tập quán, văn hóa, pháp luật Đức và được bồi dưỡng thêm nghiệp vụ điều dưỡng theo tiêu chuẩn của Đức.

- Được Dự án chi trả lệ phí thi lần thứ nhất lấy chứng chỉ B1 và B2.

- Được bố trí ăn, ở nội trú tại địa điểm của Dự án, được miễn phí tiền ở, ngoài ra học viên còn được hỗ trợ 36 Euro/tháng (khoảng 928.000 VNĐ, tùy theo tỷ giá quy đổi vào thời điểm nhận) vào đầu mỗi tháng để tổ chức bữa ăn.

- Được Dự án hỗ trợ tiền khám sức khỏe tổng thể trước khi xuất cảnh, lệ phí xin visa và vé máy bay sang Đức.

##### **\* Nghĩa vụ của học viên**

- Học viên phải có hộ chiếu, để xin thị thực nhập cảnh vào Đức; thi đỗ kỳ thi tiếng Đức trình độ B1 và học tiếng Đức chuyên sâu đến trình độ B2.

- Đóng góp cho cơ sở dạy tiếng một phần chi phí của khóa học tiếng bằng tiền Việt tương đương 70 Euro hàng tháng (khoảng 1,8 triệu VNĐ, tùy theo tỷ giá quy đổi tại thời điểm nộp) và đóng một lần cho Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là 100.000 VNĐ/ học viên theo quy định.

- Tuân các thủ tục quy định của Dự án, phải hoàn trả những khoản Dự án đã chi phí nếu bỏ học giữa chừng vì lý do cá nhân, sử dụng bằng cấp, giấy chứng nhận giả mạo và không được hoàn trả các chi phí đã nộp.

**\* Học tiếng và chuyên môn, nghiệp vụ tại Đức**

- Tại Đức, học viên được tham gia khóa đào tạo ba năm để trở thành điều dưỡng viên đa khoa. Sau khi kết thúc khóa học thành công, các ứng viên sẽ được cấp Chứng chỉ quốc gia của Đức, được làm việc và xem xét cho phép định cư lâu dài tại Đức theo quy định pháp luật của Đức.

- Trong thời gian học nghề tại các cơ sở đào tạo và tiếp nhận của Đức, học viên được hưởng lương học nghề tối thiểu: năm thứ nhất là 1.050 EUR/tháng (tương đương 27,5 triệu VNĐ), năm thứ hai là 1.200 EUR/tháng (tương đương 31 triệu VNĐ) và năm thứ ba 1.300 EUR/tháng (tương đương 34 triệu VNĐ). Sau khi tốt nghiệp và được cấp Chứng chỉ quốc gia của Đức, học viên được làm việc, hưởng mức lương như công dân Đức và các chế độ phúc lợi xã hội theo quy định của Luật pháp Đức.

- Cơ sở đào tạo và tiếp nhận sẽ giới thiệu nơi ở cho học viên. Học viên tự chi trả tối đa 300 EUR tiền thuê mỗi tháng, nếu vượt quá thì sẽ do cơ sở đào tạo và tiếp nhận chi trả mức chênh lệch còn lại.

- Học viên được GIZ tổ chức và hỗ trợ toàn diện trong tuần đầu tiên sau khi đến Đức, được tham gia hoạt động quan trọng liên quan đến cuộc sống và hoàn tất các thủ tục trước khi học tập tại Đức.

- GIZ chăm sóc, hỗ trợ học viên trong suốt năm đào tạo đầu tiên và tư vấn khi gặp vấn đề khó khăn và vướng mắc trong học tập, làm việc và cuộc sống thường ngày.

**\* Điều kiện đăng ký dự tuyển**

- Công dân Việt Nam tuổi: từ **18** đến **35** tuổi

- Đã tốt nghiệp phổ thông trung học.

- Đã tốt nghiệp trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học chuyên ngành điều dưỡng, y sĩ đa khoa hoặc đã hoàn thành ít nhất **một** năm chương trình Trung cấp cao đẳng, đại học chuyên ngành điều dưỡng, y sĩ đa khoa tại Việt Nam.

- Không có án tích theo quy định của Luật Lý lịch tư pháp Việt Nam.

- Đủ sức khỏe để đi làm việc ở nước ngoài theo quy định tại Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 6/5/2013 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn khám sức khỏe; tiền sử chưa từng mắc bệnh lao phổi và các bệnh truyền nhiễm.

**2.2.2.2. Chương trình tuyển chọn ứng viên điều dưỡng, hộ lý sang làm việc tại Nhật Bản**

Đây là chương trình giúp cho những người tốt nghiệp chuyên ngành điều dưỡng có nguyện vọng được sang làm việc tại Nhật Bản.

Các ứng viên đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định nếu được tuyển chọn sẽ tham gia khóa đào tạo tiếng Nhật miễn phí 12 tháng tại cơ sở đào tạo do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với đơn vị đầu mối phía Nhật Bản tổ chức (sau đây được gọi là “Khóa đào tạo tiếng Nhật”). Trong thời gian đào tạo, học viên sẽ được cung cấp miễn phí chỗ ở nội trú, bữa ăn và

được hỗ trợ tiền sinh hoạt phí. Kết thúc khóa học, ứng viên sẽ tham gia kỳ thi chứng chỉ năng lực tiếng Nhật cấp độ N3.

Cục Quản lý lao động ngoài nước phối hợp với đơn vị đầu mỗi phía Nhật Bản sẽ giới thiệu những người đạt được cấp độ N3 kỳ thi năng lực tiếng Nhật cho các bệnh viện và cơ sở chăm sóc sức khỏe của Nhật Bản có nhu cầu tuyển dụng ứng viên điều dưỡng và hộ lý để lựa chọn.

*\* Vị trí tuyển chọn*

- Ứng viên điều dưỡng: là những người sẽ tạm trú ở Nhật Bản 3 năm (mỗi năm gia hạn một lần) và thực hiện công việc hỗ trợ điều dưỡng tại bệnh viện nhằm đạt được chứng chỉ điều dưỡng viên để có thể làm việc lâu dài tại Nhật Bản.

- Ứng viên hộ lý: là những người sẽ tạm trú ở Nhật Bản 4 năm (mỗi năm gia hạn một lần) và tham gia cung cấp dịch vụ hộ lý tại cơ sở chăm sóc sức khỏe nhằm đạt được chứng chỉ hộ lý để có thể làm việc lâu dài tại Nhật Bản.

Những người được lựa chọn sẽ được sang Nhật Bản vừa học vừa làm với thời gian tối đa 3 năm đối với ứng viên điều dưỡng (mỗi năm gia hạn một lần) và tối đa 4 năm đối với ứng viên hộ lý (mỗi năm gia hạn một lần). Trong thời gian vừa học vừa làm tại Nhật Bản, các ứng viên được phép dự kỳ thi cấp Chứng chỉ quốc gia Nhật Bản về điều dưỡng viên và hộ lý. Ứng viên điều dưỡng được dự thi mỗi năm một lần, ứng viên hộ lý được dự thi một lần vào năm thứ 4. Nếu đỗ, các ứng viên sẽ được cấp Chứng chỉ quốc gia điều dưỡng viên, hộ lý Nhật Bản và được phép ở lại làm việc dài hạn tại Nhật Bản.

*\* Công việc cụ thể của ứng viên điều dưỡng*

Các công việc ở vị trí ứng viên điều dưỡng bao gồm:

- Chăm sóc sinh hoạt thường ngày của người bệnh



- Chăm sóc theo tình trạng bệnh
- Cho bệnh nhân ăn
- Khác:
  - + Vận chuyển bệnh nhân
  - + Vận chuyển các mẫu, kết quả xét nghiệm, các loại đơn, phiếu
  - + Tiếp nhận thuốc
  - + Làm vệ sinh phòng bệnh, dụng cụ y tế, vệ sinh dụng cụ vệ sinh, tiêu độc, dọn dẹp
    - + Mang trà, mang cơm và dọn khay cơm
    - + Công việc khác được giao
- \* *Công việc cụ thể của ứng viên hộ lý*
  - Giao tiếp, tạo dựng quan hệ, tư vấn cho người già, người bệnh cần được chăm sóc
    - Quan sát tình trạng tinh thần, sức khỏe của người già, người bệnh
    - Hỗ trợ sinh hoạt thường ngày tùy theo tình trạng tinh thần và sức khỏe của người già, người bệnh như hỗ trợ di chuyển, tắm, thay đồ, ăn uống, vệ sinh ...
    - Hỗ trợ duy trì và mở rộng quan hệ xã hội (hỗ trợ hoạt động vui chơi giải trí, phục hồi chức năng ...)
    - Ghi chép nội dung hỗ trợ và thông báo cho nhân viên khác biết
    - Công việc khác được giao.
- \* *Mức lương của ứng viên điều dưỡng, hộ lý tại Nhật Bản*

Mức lương của ứng viên điều dưỡng, hộ lý tại Nhật Bản sẽ theo quy định của pháp luật Nhật Bản. Tuy nhiên, mức lương thông thường của ứng viên điều dưỡng, hộ lý như sau:

- Ứng viên điều dưỡng: 130.000 - 140.000 yên/tháng

- Ứng viên hộ lý: 140.000 - 150.000 yên/tháng

Ngoài mức lương trên, thông thường ứng viên sẽ được nhận các khoản phụ cấp tương ứng với thành tích công việc.

*\* Điều kiện tham gia chương trình*

Công dân Việt Nam có nguyện vọng đăng ký tham gia chương trình phải đáp ứng được các điều kiện sau:

- *Đối với ứng viên hộ lý*

+ Tốt nghiệp cao đẳng điều dưỡng, điều dưỡng đa khoa (3 năm) hoặc cử nhân điều dưỡng, điều dưỡng đa khoa (4 năm).

+ Độ tuổi: không quá 35 tuổi (ngày sinh từ 01/01/1984 trở đi)

+ Đủ điều kiện về sức khỏe do cơ quan chức năng có thẩm quyền xác nhận;

+ Không có tiền án, tiền sự hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam.

+ Có nguyện vọng được tham gia chương trình và có thể tham gia khóa đào tạo tiếng Nhật.

- *Đối với ứng viên điều dưỡng*

Ngoài những tiêu chí nêu trên đối với ứng viên hộ lý, ứng viên điều dưỡng phải có thêm các điều kiện sau:

+ Được cấp chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh theo quy định của Luật Khám bệnh, chữa bệnh.

+ Có ít nhất 2 năm kinh nghiệm làm công tác điều dưỡng (bao gồm cả thời gian tập sự 09 tháng để được cấp chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh).

2.2.2.3. *Chương trình phái cử và tiếp nhận lao động có tay nghề Việt Nam sang làm việc tại Hàn Quốc (visa E7)*

*\* Điều kiện tiêu chuẩn*

+ Có chứng chỉ hàn, có 2 năm kinh nghiệm làm việc sau khi được cấp chứng chỉ nghề;

+ Các chứng chỉ nghề hàn được chấp nhận là chứng chỉ được Hiệp hội đóng tàu Hàn Quốc đồng ý gồm: Hàn hồ quang dây hàn có lõi thuốc (FACW), Hàn hồ quang kim loại trong môi trường khí (GMAW), Hàn hồ quang điện cực tungsten trong môi trường khí (GTAW) do Cục Đăng kiểm hàng hải Hoa Kỳ - American Bureau of Shipping) cấp.

+ Các chứng chỉ kỹ năng thợ hàn được công nhận gồm:

Tối thiểu là chứng chỉ trình độ Q3 (từ Q1 đến Q4) do Hiệp hội đăng kiểm hàng hải Hoa kỳ (ABS) cấp;

Tối thiểu là chứng chỉ trình độ 4G (từ 1G đến 6G do Hiệp hội Thợ hàn Hoa kỳ (AWS), Hiệp hội Thợ cơ khí Hoa kỳ cấp (ASME);

Tối thiểu là chứng chỉ trình độ C3 (từ C1 đến C5) do Tổ chức chứng nhận của Naury (DNV) cấp.

Tối thiểu là chứng chỉ trình độ 3G trở lên (từ 1G đến 6G) do Tổ chức đăng kiểm vận tải Hàn Quốc (Korean Register of shipping) cấp.

*\* Quyền lợi*

Mức lương cơ bản cho người lao động đạt tiêu chuẩn là 2.004.000 Won/tháng (tương đương gần 40 triệu Đồng Việt Nam theo tỷ giá hiện tại) cho 26 ngày làm việc bình thường, mỗi ngày làm việc 8 tiếng. Nếu làm việc ngoài thời gian này, người lao động sẽ được hưởng tiền làm thêm và tổng số thời gian làm thêm trong tháng không được vượt quá 30 tiếng. Ngoài ra,

người lao động cũng được hưởng các chế độ bảo hiểm theo quy định của pháp luật hiện hành tại Hàn Quốc.

*\* Trách nhiệm, nghĩa vụ*

Người lao động sẽ ký hợp đồng lao động có thời hạn 2 năm với người sử dụng lao động trong đó xác định rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời gian người lao động làm việc tại Hàn Quốc.

**2.2.3. Đào tạo lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao**

Chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam là vấn đề quan tâm nhất hiện nay. Hầu hết lao động xuất khẩu là những người có trình độ học vấn trung bình, do vậy không có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm ổn định trong nước, ngoại ngữ còn nhiều hạn chế, ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động chưa cao. Muốn đưa những lao động này sang làm việc ở nước ngoài, trước khi đi, các tổ chức hoặc doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động phải tiến hành tuyển dụng, đào tạo tay nghề và dạy ngoại ngữ cho họ.

Để phục vụ tốt cho công tác đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, cơ quan quản lý nhà nước yêu cầu các doanh nghiệp bố trí có các phòng học với đầy đủ các trang thiết bị dạy học cần thiết phục vụ học tập giảng dạy như phòng Tin học, phòng học ngoại ngữ, các phòng thực hành, thư viện... sách học ngoại ngữ và tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết sẽ được hỗ trợ cấp phát cho người lao động và các học viên. Ngoài ra, cơ quan quản lý nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp sưu tầm những tài liệu bổ sung cho công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động thông qua nhiều kênh khác như sưu tầm trên mạng Internet, trên đài, báo...

Đối với những học viên đi xuất khẩu lao động được ở, học tập, rèn luyện, đào tạo theo chế độ khác biệt: tay nghề, tác phong công nghiệp, nghi lễ

văn hoá thị trường làm việc, ngoại ngữ và rèn luyện sức khoẻ tốt nhất, hầu hết các doanh nghiệp đã bố trí được chỗ ở, ăn, học cho người lao động.

Trong thời gian học ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho học viên và lao động, việc tiến hành kiểm tra để quản lý số lượng cũng như chất lượng học tập được tiến hành thường xuyên, thực hiện các quy trình đào tạo nghiêm ngặt theo đúng tiêu chuẩn. Công tác đào tạo thực hiện qua các nội dung chính như học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, rèn luyện tác phong công nghiệp, thể lực lao động... Sau mỗi khoá học, người lao động được tổ chức kiểm tra ngoại ngữ và những kiến thức cần thiết đối với người lao động, những người đạt được sẽ được cấp chứng chỉ, những người chưa đạt sẽ tiếp tục được đào tạo, nâng cao kiến thức để cấp chứng chỉ sau. Những học viên vi phạm kỷ luật trong học tập, sinh hoạt sẽ bị kỷ luật tùy theo mức độ vi phạm và tới mức đình chỉ hoặc loại khỏi danh sách đi làm việc, thực tập ở nước ngoài.

#### ***2.2.4. Quản lý lao động xuất khẩu có nghề chất lượng cao ở nước ngoài***

Đối với người lao động đi làm việc thông qua các Dự án, thỏa thuận, Chương trình phối hợp giữa Chính phủ các quốc gia tiếp nhận và cơ quan chức năng của phía Việt Nam, trong thời gian đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài, các cơ quan chức năng hỗ trợ người lao động:

- Được tham gia các khóa học tiếng để đạt tiêu chuẩn về ngoại ngữ theo quy định, ngoài ra ứng viên còn được học ngôn ngữ chuyên ngành, phong tục tập quán, văn hóa, pháp luật của nước sở tại và được bồi dưỡng thêm nghiệp vụ điều dưỡng theo tiêu chuẩn của nước sở tại.

- Được hỗ trợ chi trả lệ phí thi lấy chứng chỉ ngoại ngữ.

- Được bố trí ăn, ở nội trú tại nơi học tập.

- Được hỗ trợ tiền khám sức khỏe tổng thể trước khi xuất cảnh, lệ phí xin visa và vé máy bay sang quốc gia tiếp nhận.

Để đẩy mạnh việc các doanh nghiệp xuất khẩu lao động tăng cường đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hiện nay, các cơ quan quản lý nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp:

- Trên cơ sở quy định của luật pháp Việt nam và các nước tiếp nhận lao động, các doanh nghiệp tập trung khai thác mở rộng quan hệ hợp tác với các đối tác tại các thị trường như: Malaysia, Nhật Bản, Hàn quốc, Đài Loan, Trung Đông, Singapore,...

- Tổ chức tiếp xúc với đại diện các Trường dạy nghề, Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động các tỉnh, huyện thuộc địa bàn trọng điểm, tin cậy và có quan hệ công tác với các doanh nghiệp.

- Quảng bá hình ảnh, nội dung hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp trên các phương tiện thông tin đại chúng: Đài phát thanh và truyền hình Trung ương và các địa phương, tờ rơi...

Để đảm bảo uy tín và nâng cao khả năng cạnh tranh trong hoạt động xuất khẩu lao động, phối hợp giải quyết kịp thời những phát sinh trong quá trình người lao động làm việc ở nước ngoài, cơ quan quản lý nhà nước yêu cầu các doanh nghiệp cử cán bộ sang các từng thị trường có lao động để phối hợp với chủ sử dụng lao động nước ngoài và Ban quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài (thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) để quản lý lao động; giải quyết kịp thời các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động đã ký kết, đảm bảo thông tin và giải quyết những phát sinh trong quá trình làm việc của người lao động ở nước ngoài; đồng thời khai thác các hợp đồng lao động mới. Mặt khác, khuyến khích các doanh nghiệp sớm triển khai kế hoạch thành lập Văn phòng đại diện ở một số thị trường trọng điểm, nhằm không ngừng

nâng cao uy tín và đảm bảo khả năng cạnh tranh hiệu quả của doanh nghiệp. Cán bộ của doanh nghiệp được biệt phái làm nhiệm vụ quản lý lao động ở nước ngoài phải là người có khả năng ngoại ngữ tốt, hiểu biết về pháp luật Việt Nam cũng như pháp luật của nước sở tại, có kinh nghiệm trong công tác quản lý lao động cũng như xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình người lao động làm việc ở nước ngoài.

Đối với người lao động đi làm việc thông qua các Dự án, thỏa thuận, Chương trình phối hợp giữa Chính phủ các quốc gia tiếp nhận và cơ quan chức năng của phía Việt Nam, trong thời gian tham gia, ứng viên được các cơ quan chức năng của quốc gia tiếp nhận hỗ trợ xử lý các vấn đề phát sinh đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quá trình làm việc.

Mỗi ứng viên sẽ có thời gian lưu trú nhất định tại quốc gia tiếp nhận. Trong thời gian này, các ứng viên điều dưỡng được phép dự kỳ thi cấp Chứng chỉ quốc gia về ngành, nghề mình đang làm việc. Nếu thi đỗ, các ứng viên được phép ở lại làm việc vô thời hạn, được hưởng lương và các chế độ như đối với lao động bản địa.

#### ***2.2.5. Đưa người lao động về nước và hậu xuất khẩu lao động***

Đối với các chương trình đưa người lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn kỹ thuật tốt đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, mục tiêu lớn nhất ngoài lợi ích kinh tế mà bản thân và gia đình được hưởng, người lao động sẽ được nâng cao trình độ mọi mặt để mang tác phong công nghiệp, cách quản lý và ý thức kỷ luật... về áp dụng tại quê hương; trở thành nguồn lao động chất lượng cao của địa phương để thu hút đầu tư nước ngoài.

Một bộ phận chọn con đường lập nghiệp tự làm chủ từ số vốn và kinh nghiệm tích lũy được: Mở cửa hàng bán mỹ phẩm, đồ gia dụng, sản xuất thực phẩm theo công nghệ hiện đại...

Một bộ phận trở thành quản lý, giám đốc đại diện của các công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam hoặc mở công ty sản xuất tại Việt Nam với sự hỗ trợ và đầu tư từ công ty nước ngoài...

Một bộ phận đi làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc doanh nghiệp trong nước mà có sử dụng tiếng nước ngoài và những kinh nghiệm, tay nghề, chuyên môn tích lũy được khi làm việc tại các quốc gia tiếp nhận như: thông dịch, biên phiên dịch, hỗ trợ khách hàng, giáo viên dạy tiếng, nhân viên tư vấn du học, xuất khẩu lao động ...

Một bộ phận có hoặc tìm cơ hội để quay trở lại quốc gia tiếp nhận để tiếp tục làm việc, phát triển cuộc sống và sự nghiệp: tham gia chương trình kỹ sư, du học, thông dịch viên, quản lý thực tập sinh, ... (ví dụ, hiện tại Nhật đã có chương trình cho phép người lao động quay lại Nhật lần 2 - lao động kỹ năng đặc định...).

### **2.3. Đánh giá chung**

Người viết đã xây dựng Phiếu thu thập thông tin về công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao (Phụ lục số 01 kèm theo) gửi tới 50 cán bộ Doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm khảo sát các hoạt động phát triển thị trường của doanh nghiệp.

Đối với nhóm câu hỏi đầu tiên liên quan đến vấn đề nghiên cứu, khảo sát thu thập thông tin Thị trường lao động ngoài nước. Sau khi tiến hành khảo sát và nghiên cứu, tỷ lệ các doanh nghiệp đã tự xây dựng được tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chiếm một tỷ lệ rất nhỏ là 14% (7/50 câu trả lời “Đã xây dựng”), 86% (43/50) còn lại chưa tự xây dựng được tài liệu riêng của doanh nghiệp. Trên



thực tế, theo tìm hiểu của người viết, đa số các tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động được các đơn vị chuyên môn của Cục Quản lý lao động ngoài nước - BLĐTBXH tiến hành xây dựng và sửa đổi, sau đó được Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước in ấn và chuyển tới tay người lao động thông qua các doanh nghiệp. Trong trường hợp doanh nghiệp tự xây dựng được tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết riêng, hầu hết lựa chọn thuê chuyên gia xây dựng (5/7 câu trả lời).

Đối với nhóm câu hỏi liên quan đến hoạt động quảng bá thông tin về Nguồn lao động Việt Nam ở nước ngoài, kết quả cụ thể như sau:

\* Hoạt động quảng bá hình ảnh:

- Đã xây dựng: 47/50 (94%)

- Chưa xây dựng: 3/50 (6%)

\* Địa điểm tổ chức hoạt động quảng bá hình ảnh của doanh nghiệp ở đâu:

- Trong nước: 42/50

- Ngoài nước: 19/50

\* Hình thức quảng bá hình ảnh của doanh nghiệp như thế nào:

- Thông qua việc tổ chức Hội nghị, Hội thảo: 16/50

- Phát tờ rơi: 37/50

- Thực hiện các dự án truyền thông xã hội: 14/50

Qua khảo sát, dễ dàng có thể nhận thấy các doanh nghiệp Việt Nam rất quan tâm đến việc quảng bá hình ảnh người lao động Việt Nam, tuy nhiên, hình thức quảng bá vẫn còn nhỏ lẻ (chủ yếu là phát tờ rơi) và cục bộ (trong nước), việc quảng bá hình ảnh người lao động Việt Nam ở nước ngoài còn tương đối hạn chế.

Đối với nhóm câu hỏi liên quan đến hoạt động xúc tiến phát triển thị trường lao động ngoài nước

\* Doanh nghiệp đã tự xây dựng được hệ thống cơ sở dữ liệu của doanh nghiệp về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa?

- Đã xây dựng:

- Chưa xây dựng:

\* Doanh nghiệp của anh/chị đã tự xây dựng được các ấn phẩm truyền thông về nguồn lao động Việt Nam chưa?

- Đã xây dựng:

- Chưa xây dựng:

\* Doanh nghiệp của anh/chị có tổ chức thường xuyên các cuộc gặp, tiếp xúc với các doanh nghiệp đối tác của nước ngoài hay không?

- Có:

- Không:

Đối với các câu trả lời là có, biên độ dao động từ khoảng 3-5 lần/năm.

\* Doanh nghiệp có tổ chức sự kiện văn hóa ở nước ngoài cho người lao động do doanh nghiệp đưa đi hay không?

- Có:

- Không:

Đối với câu trả lời là có, biên độ dao động từ khoảng 1-3 lần/năm.

Trong phiếu thu thập thông tin, đa số các Doanh nghiệp gặp vấn đề khó khăn trong việc tiếp cận đối tác nước ngoài, nguồn vốn hỗ trợ công tác phát triển thị trường. Vấn đề lớn nhất được phản ánh của các doanh nghiệp là cán bộ đại diện của doanh nghiệp không được các cơ quan chức năng của quốc gia tiếp nhận thừa nhận tư cách đại diện và cấp visa lưu trú dài hạn, hầu hết

mọi hoạt động của cán bộ đại diện doanh nghiệp với các cơ quan chức năng phải thông qua Ban Quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài (hiện tại chỉ có 06 Ban Quản lý lao động với 14 cán bộ làm công tác quản lý lao động), các doanh nghiệp đề nghị cơ quan quản lý nhà nước sớm đàm phán với phía đối tác để giải quyết vấn đề trên.

### **2.3.1. Thuận lợi**

Căn cứ kết quả khảo sát và đánh giá chung của các chuyên gia, một số thuận lợi trong việc phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với nghề chất lượng cao như sau:

- Sự quan tâm của Đảng, Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đối với việc bố trí việc làm cho lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật;
- Nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng tăng;
- Chính sách tiếp nhận lao động của các quốc gia dự kiến để thực hiện kế hoạch (Nhật Bản, Hàn Quốc, CHLB Đức, ASEAN, Israel) có cho phép tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ Việt Nam;
- Các quốc gia dự kiến đưa lao động sang (Nhật Bản, Hàn Quốc, CHLB Đức, ASEAN, Israel) đều là các đối tác chính trị của Việt Nam, có chính trị ổn định và nền kinh tế tăng trưởng tốt nên có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động nước ngoài.

### **2.3.2. Khó khăn**

Bên cạnh đó, còn một số khó khăn như:

- Nguồn lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo trong nước tay nghề không phù hợp với yêu cầu của phía nước ngoài do chưa có quy định về công nhận bằng cấp lẫn nhau, do chương trình đào tạo tại Việt Nam không phù hợp với chương trình đào tạo của nước tiếp nhận;

- Mặc dù số lượng lao động chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam thất nghiệp tương đối lớn, nhưng chủ yếu tập trung vào những đối tượng được đào tạo trong lĩnh vực xã hội nhân văn - lĩnh vực mà các quốc gia khác không có nhu cầu tiếp nhận, chứ không phải các đối tượng được đào tạo trong lĩnh vực kỹ thuật;

- Khả năng sử dụng ngoại ngữ cho công việc của lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu để nộp hồ sơ xin visa;

- Một số ngành nghề mà Việt Nam có sẵn nguồn nhân lực (như điều dưỡng, thợ cơ khí) thì số lượng tiếp nhận theo kênh chính thức hiện tại còn ít; các kênh khác đang gặp khó khăn do chính sách của nước tiếp nhận (thực tập sinh hộ lý tại Nhật Bản) hoặc khó khăn trong việc tiếp cận và xác định nhu cầu tiếp nhận (thợ cơ khí tại Hàn Quốc, CHLB Đức);

- Không có số liệu thống kê chính thức về số lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phân theo ngành nghề, lĩnh vực đào tạo để phục vụ công tác hoạch định chính sách;

- Việc đầu tư một khoản kinh phí lớn cho đối tượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật để đi làm việc ở nước ngoài có thể gặp phản ứng của dư luận xã hội (do quan niệm chỉ hỗ trợ những đối tượng yếu thế).

## **CHƯƠNG 3**

### **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ CÁC KIẾN NGHỊ ĐỂ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO**

#### **3.1. Quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao**

##### ***3.1.1. Quan điểm, định hướng***

- Đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ra nước ngoài làm việc góp phần nâng cao vị thế của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế, thúc đẩy hơn nữa quan hệ giữa Việt Nam với các quốc gia tiếp nhận lao động thông qua những “đại sứ văn hóa” là những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật; tạo động lực đổi mới giảng dạy trong các trường đào tạo.

- Giảm áp lực nguồn cung việc làm từ trong nước; góp phần giải quyết việc làm với thu nhập cao cho người lao động; mở ra cơ hội học tập, rèn luyện, nâng cao tay nghề, chuyên môn kỹ thuật để sau khi hết hạn về nước những lao động này là nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

##### ***3.1.2. Mục tiêu cụ thể***

\* Giai đoạn 1: Từ năm 2018 đến năm 2020

Căn cứ tình hình thực tế, sau khi tham khảo ý kiến của một số cán bộ làm công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi đã triển khai thí điểm một số hoạt động đưa người lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng nghề chất lượng cao, người viết đề ra mục tiêu cụ thể như sau:

- Đối với thị trường lao động CHLB Đức: Đến năm 2020, đưa được 3.750 lao động là điều dưỡng, hộ lý (trung bình mỗi năm đưa được 1.250 người) và 750 kỹ sư trong lĩnh vực công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, công nghệ vật lý, sinh học (trung bình mỗi năm 250 người);

- Đối với thị trường Nhật Bản: Đến năm 2020, đưa được 1.500 lao động là điều dưỡng chăm sóc người già, người bệnh (trung bình mỗi năm là 500 người) và 3.000 kỹ sư trong lĩnh vực công nghệ thông tin và cơ khí (trung bình mỗi năm là 1.000 người);

- Đối với thị trường Hàn Quốc: Đến năm 2020, đưa được 1.800 lao động là kỹ sư các ngành cơ khí, hàn, đầu bếp, công nghệ thông tin và điện tử (trung bình mỗi năm là 600 người) theo Chương trình Visa E7; và nhóm nghề dịch vụ gồm đầu bếp, khách sạn nhà hàng là 150 người (bình quân mỗi năm 50 người).

- Đối với thị trường Israel: đến năm 2020 được được 500 lao động là kỹ sư nông nghiệp, kỹ sư xây dựng (bình quân mỗi năm đưa được khoảng 650 người).

\* Giai đoạn 2: Từ năm 2021 đến năm 2025

- Đối với thị trường lao động CHLB Đức:

+ Lao động là điều dưỡng, hộ lý đi làm việc ở nước ngoài với tổng số lao động 8.325 người với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>1.375</b>	<b>1.500</b>	<b>1.650</b>	<b>1.800</b>	<b>2.000</b>	<b>8.325</b>

+ Lao động các nghề kỹ sư công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, công nghệ vật lý, sinh học đi làm việc ở nước ngoài với tổng số lao động 1.375 lao động với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>1,375</b>

- Đối với thị trường lao động Nhật Bản:

+ Lao động là điều dưỡng, hộ lý đi làm việc ở nước ngoài với tổng số lao động 3.335 người với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>550</b>	<b>600</b>	<b>660</b>	<b>725</b>	<b>800</b>	<b>3.335</b>

+ Lao động các nghề kỹ sư công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, công nghệ vật lý, sinh học đi làm việc ở nước ngoài với tổng số lao động 6.670 lao động với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>1.100</b>	<b>1.200</b>	<b>1.320</b>	<b>1.450</b>	<b>1.600</b>	<b>6.670</b>

- Đối với thị trường lao động Hàn Quốc:

+ Lao động đi làm việc ở nước ngoài nhóm nghề công nghệ với tổng số lao động 3.965 người với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>650</b>	<b>715</b>	<b>785</b>	<b>865</b>	<b>950</b>	<b>3.965</b>

+ Lao động đi làm việc ở nước ngoài nhóm nghề dịch vụ với tổng số lao động 400 người với chỉ tiêu cụ thể hàng năm là:

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Tổng</b>
<b>Số lượng</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>400</b>

- Đối với thị trường Israel: đến năm 2025 được được 1.200 lao động là kỹ sư nông nghiệp, kỹ sư xây dựng sang làm việc.

### **3.2. Một số giải pháp nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao**

#### **3.2.1. Cơ sở hình thành các nhóm giải pháp**

Sau khi nghiên cứu, người viết đề xuất 04 nhóm giải pháp nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao, cụ thể gồm:

- Nhóm giải pháp về cầu lao động chuyên môn kỹ thuật
- Nhóm giải pháp về cung lao động chuyên môn kỹ thuật trong nước
- Nhóm giải pháp về thông tin truyền thông
- Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách

Cơ sở hình thành các nhóm giải pháp cụ thể như sau

\* Đối với nhóm giải pháp đầu tiên về cầu lao động chuyên môn kỹ thuật, cơ sở hình thành của nhóm giải pháp này đó là việc xác định cụ thể các ngành nghề thí điểm đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và nhu cầu của những ngành nghề đó đối với từng quốc gia dự kiến đưa lao động sang làm việc (những ngành được lựa chọn thí điểm là những ngành mà nước tiếp nhận đang rất có nhu cầu, trong khi ở trong nước có các trường đào tạo chuyên ngành này).

- + Nhật Bản: điều dưỡng, hộ lý, cơ khí, xây dựng.
- + CHLB Đức: điều dưỡng chăm sóc người già, người bệnh; kỹ sư công nghệ thông tin và cơ khí, hàn;
- + Hàn Quốc: cơ khí, hàn, điện tử và đầu bếp.
- + Israel: kỹ sư nông nghiệp, kỹ sư xây dựng.

\* Đối với nhóm giải pháp tiếp theo về cung lao động trình độ chuyên



môn kỹ thuật trong nước, sau khi đã xác định được cụ thể các ngành nghề cần tập trung đào tạo theo nhu cầu của các quốc gia tiếp nhận, nhóm giải pháp này tập trung vào 02 vấn đề chính cũng là cơ sở để hình thành lên nhóm giải pháp về cung lao động đó là:

- Thống kê số liệu chính thức về số lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phân theo ngành nghề, lĩnh vực đào tạo để phục vụ công tác hoạch định chính sách.

- Thực hiện xây dựng chính sách xuất khẩu lao động, đào tạo nâng cao nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện thực tế.

- Định hướng đào tạo những ngành nghề trọng điểm mà các quốc gia tiếp nhận có nhu cầu cao.

\* Đối với nhóm giải pháp về thông tin truyền thông, cơ sở hình thành dựa trên việc tiếp cận thông tin của cả hai phía đó là chủ sử dụng lao động và người lao động khi tham gia thị trường lao động.

- Để các quốc gia tiếp nhận lao động hay cụ thể hơn là chủ sử dụng lao động tiếp cận người lao động, nhiệm vụ cần triển khai đó là thực hiện xây dựng hình ảnh lao động Việt Nam bằng các phương tiện khác nhau để tìm kiếm mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

- Về phía người lao động, cần tuyên truyền, định hướng cho người lao động chủ động nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn để tham gia thị trường lao động quốc tế; thông tin các điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể về trình độ (tay nghề, ngoại ngữ) mà các nước tiếp nhận yêu cầu; cung cấp thông tin về quyền và lợi ích khi làm việc tại các quốc gia tiếp nhận và các “câu chuyện thành công” của những lao động đang làm việc ở những quốc gia này tới đội ngũ sinh viên các trường đại học, cao đẳng, phổ thông trung học, trung tâm dạy nghề... chuẩn bị tốt nghiệp.

Đối với nhóm giải pháp cuối cùng đó là Nhóm giải pháp về cơ chế,

chính sách, cơ sở hình thành đó là việc thay đổi cơ chế, chính sách của Nhà nước nhằm hỗ trợ tối đa cho việc phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao. Nhóm giải pháp này đòi hỏi các cơ quan quản lý nhà nước nghiên cứu và xây dựng tập trung vào các chính sách ưu đãi tài chính, vốn phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của thị trường để hỗ trợ tối đa cho người lao động nói chung và một số đối tượng yếu thế trong xã hội nói riêng có cơ hội được tiếp cận nghề chất lượng cao tại các quốc gia tiếp nhận.

### **3.2.2. Nhóm giải pháp về cầu lao động chuyên môn kỹ thuật**

*\* Giai đoạn 2018 - 2020*

- Xác định cụ thể các ngành nghề thí điểm đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và nhu cầu của những ngành nghề đó đối với từng quốc gia dự kiến đưa lao động sang làm việc (những ngành được lựa chọn thí điểm là những ngành mà nước tiếp nhận đang rất có nhu cầu, trong khi ở trong nước có các trường đào tạo chuyên ngành này):

+ Nhật Bản: điều dưỡng, cơ khí, xây dựng.

+ CHLB Đức: điều dưỡng chăm sóc người già, người bệnh; kỹ sư công nghệ thông tin và cơ khí hàn;

+ Hàn Quốc: cơ khí, hàn, điện tử và đầu bếp.

+ Israel: kỹ sư nông nghiệp, kỹ sư xây dựng

- Vận động chính sách đối với các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Cộng hòa Liên bang Đức, Israel có khả năng tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật: thực hiện đàm phán, ký kết các thoả thuận hợp tác về việc tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam sang làm việc và xác định các đầu mối tiếp nhận ở từng quốc gia, cụ thể:

+ Đưa nội dung đề nghị Nhật Bản tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng ngành hộ lý vào nội dung trao đổi chính thức trong các chuyến thăm của Lãnh đạo cấp cao của Chính phủ, Nhà nước, Quốc hội;

+ Đàm phán với Hàn Quốc để ký kết thỏa thuận tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật;

+ Đàm phán với CHLB Đức thống nhất một đầu mối quản lý đối tượng là lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật sang Đức làm việc.

- Tăng cường công tác khai thác thị trường lao động nước ngoài:

+ Vận động, hỗ trợ các doanh nghiệp Việt Nam khai thác các đơn hàng tiếp nhận lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật;

+ Tạo điều kiện kết nối giữa các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật với các doanh nghiệp Việt Nam thông qua các kênh ngoại giao;

+ Tổ chức hội thảo (ở cả nước sở tại và ở Việt Nam) để người sử dụng lao động/các đơn vị giới thiệu việc làm của quốc gia sở tại có thông tin về nguồn lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam; để doanh nghiệp và cơ sở đào tạo của Việt Nam tìm hiểu các yêu cầu về trình độ cũng như nhu cầu của người sử dụng lao động.

- Các hỗ trợ về tài chính (Từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước) khi doanh nghiệp khai thác được hợp đồng đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng nghề đối với các nghề tham gia kế hoạch:

+ Phối hợp với các tổ chức đánh giá nước sở tại để xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề trình độ cao để lựa chọn các đối tượng tham gia chương trình.

- Công tác đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực:

+ Tìm kiếm nguồn lực hỗ trợ đào tạo từ các tổ chức quốc tế, doanh nghiệp, học hỏi kinh nghiệm đào tạo tại các quốc gia tiếp nhận lao động.

+ Nghiên cứu chương trình, giáo trình phương pháp đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao của các quốc gia tiếp nhận lao động.

- Tổng kết đánh giá:

+ Xây dựng, chỉ tiêu đánh giá hiệu quả công tác khai thác thị trường, thực hiện giám sát mục tiêu và lợi ích của hoạt động phát triển thị trường Giai đoạn 1.

+ Thực hiện tổng kết đánh giá hoạt động phát triển thị trường của giai đoạn 1, phân tích ưu nhược điểm, đề xuất giải pháp và định hướng cho Giai đoạn 2 của kế hoạch đã đề ra để thực hiện mục tiêu.

*\* Giai đoạn 2021 - 2025*

- Mở rộng ngành nghề tiếp nhận lao động:

+ Thị trường Nhật Bản: bổ sung ngành nghề kỹ sư công nghệ thông tin, sinh học.

+ CHLB Đức: cơ khí chính xác: tiện phay, bào CNC, hàn trình độ cao;

+ Hàn Quốc: Công nghệ thông tin, thuyền viên hàng hải,

+ Mở rộng thêm các thị trường như ASEAN, UAE; các ngành nghề dịch vụ chăm sóc sắc đẹp, phục vụ khách sạn - nhà hàng, cơ khí, xây dựng.

- Tiếp tục vận động chính sách đối với các quốc gia đã thực hiện tại giai đoạn thí điểm để tăng nhu cầu tiếp nhận lao động chuyên môn kỹ thuật. Mặt khác mở rộng thực hiện đàm phán, ký kết các thoả thuận hợp tác về việc tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam sang làm việc tại các khu vực khác như UAE, ASEAN.

- Công tác khai thác thị trường lao động nước ngoài:

- Chỉ đạo các doanh nghiệp Việt Nam ổn định giữ vững các thị trường trong giai đoạn thí điểm, tăng cường khai thác tìm kiếm đơn hàng tại các thị trường mới.

- Tăng cường phát triển các kênh ngoại giao tại các thị trường mới,

- Tiếp tục công tác phân tích nghề, tiêu chuẩn kỹ năng đào tạo tại các thị trường mới để ứng dụng đối với mô hình đào tạo trong nước.

- Hỗ trợ các doanh nghiệp phát triển thị trường ngoài nước

- Đánh giá hiệu quả: thực hiện đánh giá hiệu quả công tác khai thác thị

trường trong thời gian thực hiện kế hoạch và mục tiêu đã đề ra.

### ***3.2.3. Nhóm giải pháp về cung lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật trong nước***

*\* Giai đoạn 2018 - 2020*

- Thống kê số liệu chính thức về số lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phân theo ngành nghề, lĩnh vực đào tạo trên phạm vi 10 tỉnh thành phố có số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài lớn để phục vụ công tác hoạch định chính sách;

- Thực hiện xây dựng chính sách xuất khẩu lao động, đào tạo nâng cao nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện thực tế

- Xác định các chương trình đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu của các quốc gia tiếp nhận, để đàm phán, thỏa thuận tiếp nhận những chương trình đào tạo phù hợp đưa vào đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và trung cấp của Việt Nam để bảo đảm học viên tốt nghiệp các trường theo giáo trình này đạt chuẩn do phía nước ngoài yêu cầu. Phân tích các tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo yêu cầu của nước tiếp nhận để sửa đổi chương trình giáo trình phù hợp.

- Lựa chọn một số trường Đại học, Cao đẳng và trung cấp trong phạm vi 10 tỉnh được lựa chọn có các chuyên ngành đào tạo của kế hoạch để đưa các ngoại ngữ phù hợp với từng thị trường vào đào tạo song song ngay năm đầu. Định hướng cho sinh viên đang học tại các trường này tham gia vào chương trình sau khi kết thúc khóa học.

- Phối hợp với các đơn vị hướng nghiệp của các trường Đại học, cao đẳng, cao đẳng nghề thực hiện tư vấn cho các đối tượng đã tốt nghiệp các ngành nghề kế hoạch lựa chọn tham gia vào chương trình.

- Hàng năm giao chỉ tiêu cho các Sở Lao động Thương binh và Xã hội các tỉnh được lựa chọn tư vấn cho các đối tượng và giới thiệu tham gia chương trình.

- Hợp tác với cơ sở đào tạo của nước tiếp nhận để đào tạo được người lao động đúng với yêu cầu của nơi tiếp nhận.

- Đào tạo nghề cho lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật: Xác định những ngành nghề ưu tiên đào tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài, như Công nghệ thông tin, cơ khí, điều dưỡng, nông nghiệp.

*\* Giai đoạn 2021 - 2025*

- Thống kê số liệu chính thức về số lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phân theo ngành nghề, lĩnh vực đào tạo trên phạm vi cả nước

- Điều chỉnh chính sách về xuất khẩu lao động cho đối tượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cho phù hợp với từng giai đoạn của kế hoạch.

- Tiếp tục lựa chọn các Trường Đại học, Cao đẳng, Trung cấp trên phạm vi cả nước để mở rộng phạm vi tuyển lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Tiếp tục thực hiện công tác hướng nghiệp cho sinh viên các trường tham gia đi làm việc ở nước ngoài theo đối tượng thụ hưởng.

- Bổ sung sửa đổi các chương trình, giáo trình đào tạo giai đoạn 1, thiết kế xây dựng các chương trình giáo trình giai đoạn 2 phù hợp đối với các ngành nghề thị trường mới có khả năng tiếp nhận lao động.

- Tăng cường đầu tư cho các cơ sở đào tạo trang thiết bị để thực hiện đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật.

- Phối kết hợp với các cơ quan quản lý nhà nước các cấp về giáo dục và giáo dục nghề nghiệp để thực hiện phân luồng học viên tham gia chương trình lao động chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài.

**3.2.4. Nhóm giải pháp về thông tin truyền thông**

*\* Giai đoạn 2018 - 2020*

- Thực hiện xây dựng hình ảnh lao động Việt Nam ở nước ngoài để tìm kiếm mở rộng thị trường lao động.

- Tuyên truyền, định hướng cho người lao động chủ động nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn để tham gia thị trường lao động quốc tế; thông tin các điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể về trình độ (tay nghề, ngoại ngữ) mà các nước tiếp nhận yêu cầu; cung cấp thông tin về quyền và lợi ích khi làm việc tại các quốc gia tiếp nhận và các “câu chuyện thành công” của những lao động đang làm việc ở những quốc gia này tới đội ngũ sinh viên các trường đại học, cao đẳng, phổ thông trung học, trung tâm dạy nghề... chuẩn bị tốt nghiệp.

- Tổ chức chuyên mục về lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài trên website của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước) với thông tin cụ thể về chính sách, tiêu chuẩn, mức tiền lương, điều kiện sinh hoạt và nhu cầu tiếp nhận (nếu có).

- Phối hợp với đài truyền hình Trung ương và địa phương Xây dựng các chương trình tuyên truyền về đề hoạt động của kế hoạch và nhu cầu tiếp nhận lao động của các thị trường.

- Tổ chức hội thảo tư vấn hướng nghiệp cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại các trường Đại học, Cao đẳng, cao đẳng nghề cho các sinh viên sắp tốt nghiệp ra trường hằng năm.

- Xây dựng phim tư liệu về cuộc sống và làm việc của người lao động đi làm việc tại các thị trường phục vụ công tác tuyên truyền tuyển dụng lao động trong nước.

*\* Giai đoạn 2021 - 2025*

- Phối hợp với cơ quan đại diện ở nước ngoài thực hiện truyền thông hình ảnh đất nước con người Việt Nam, đặc biệt chú trọng đến lao động trình độ có tay nghề, ngoại ngữ có khả năng làm việc ở nước ngoài để tuyên truyền mở rộng thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam

- Phối hợp với các phương tiện thông tin đại chúng quảng bá hình ảnh Việt và hoạt động hiệu quả của kế hoạch.
- Tư liệu về Các doanh nghiệp tiêu biểu trong công tác khai thác thị trường và quản lý lao động trong phạm vi kế hoạch và mục tiêu đề ra.
- Bài học và kinh nghiệm của lao động khi đi làm việc ở nước ngoài theo các ngành nghề và thị trường.
- Xây dựng phim tấm gương tiêu biểu, điển hình tiên tiến.
- Thực hiện công tác truyền thông về hình ảnh công việc của lao động Việt Nam tại các thị trường mới.
- Truyền thông hỗ trợ công tác phát triển thị trường trong nước và ngoài nước.
- Tuyên truyền chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài. Chính sách pháp luật của Nhà nước đối với việc lao động bỏ trốn ra ngoài hợp đồng.
- Đánh giá tác động của truyền thông đến hiệu quả của mục tiêu đã đề ra.

### **3.2.5. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách**

*\* Giai đoạn 2018 - 2020*

- Chính sách hỗ trợ người lao động học nghề, ngoại ngữ, và bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài:
  - + Mục tiêu: Hỗ trợ người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật học ngoại ngữ (Tiếng Nhật, Đức, Hàn, Anh) đáp ứng yêu cầu của nước tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật; và Người lao động có trình độ bằng cấp chuyên môn kỹ thuật bổ túc tay nghề theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động.
  - + Đối tượng:



Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phù hợp với yêu cầu của nước tiếp nhận nhưng chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài ký với doanh nghiệp dịch vụ hoặc người sử dụng lao động ở nước ngoài;

Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ đồng bào dân tộc thiểu số đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cư trú dài hạn trên địa bàn các huyện nghèo, các xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển và hải đảo theo quyết định 1722/QĐ-TTg.

Người lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật là người dân tộc thiểu số; người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; thân nhân của người có công với cách mạng có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

+ Nội dung:

Hỗ trợ một phần chi phí học ngoại ngữ. Mức hỗ trợ cụ thể đối với từng khóa học do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt sau khi thỏa thuận với Bộ Tài chính về định mức và đơn giá đào tạo

Hỗ trợ một phần chi phí đào tạo nghề: Mức hỗ trợ cụ thể đối với từng khóa học do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt sau khi thỏa thuận với Bộ Tài chính về định mức và đơn giá đào tạo.

Hỗ trợ chi phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài để giáo dục ý thức, kỷ luật, tự tôn dân tộc cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Chính sách ưu đãi về tín dụng:

- Vay tín dụng đối với người lao động để trang trải chi phí đi làm việc ở nước ngoài:

+ Mục tiêu: Hỗ trợ người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật vay

tín dụng để trang trải chi phí đi làm việc ở nước ngoài;

+ Đối tượng: Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phù hợp với yêu cầu của nước tiếp nhận, có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài ký với doanh nghiệp dịch vụ hoặc người sử dụng lao động ở nước ngoài, nhưng không đủ năng lực tài chính để trang trải chi phí đi làm việc ở nước ngoài;

Người lao động thuộc hộ nghèo; hộ cận nghèo, thân nhân người có công với cách mạng, người lao động thuộc hộ bị thu hồi đất.

+ Mức vay: Theo mức Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề xuất và thỏa thuận với Bộ Tài chính căn cứ theo nhu cầu, nhưng tối đa không vượt quá các khoản chi phí theo quy định mà người lao động phải đóng góp, ký quỹ (nếu có) theo từng thị trường.

Đối với đối tượng chính sách được vay vốn đi làm việc ở nước ngoài tại Ngân hàng Chính sách xã hội

- Chính sách đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài:

+ Mục tiêu: để các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật được; được hỗ trợ vốn vay để khai thác thị trường tiếp nhận lao động có trình độ cao, đầu tư nâng cấp thiết bị phục vụ công tác đào tạo ngoại ngữ cho lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật;

+ Đối tượng: các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài;

+ Nội dung: khuyến khích những doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc thực hiện chính sách hỗ trợ phát triển thị trường

Tăng cường giám sát quản lý các doanh nghiệp thực hiện kế hoạch để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Đối với những doanh nghiệp có nhu cầu vay vốn để đầu tư nâng cấp cơ

sở vật chất trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo ngoại ngữ cho lao động có trình độ chuyên môn, hoặc phục vụ công tác khai thác thị trường tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sẽ được Nhà nước hỗ trợ vốn vay với lãi suất ưu đãi đầu tư phát triển của Nhà nước thực hiện qua Ngân hàng Phát triển Việt Nam và các chính sách hỗ trợ của Nhà nước thông qua Luật thuế và các nghị định hướng dẫn.

*\* Giai đoạn 2021 - 2025*

- Rà soát đánh giá sửa đổi bổ sung các chính sách áp dụng trong giai đoạn thí điểm.

- Kiến nghị chính sách phù hợp đối với đối tượng lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài.

- Xây dựng và ứng dụng các mô hình chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động.

- Xây dựng và áp dụng mô hình tuyển chọn nguồn lao động thông qua các tổ chức đoàn thể (mặt trận, phụ nữ, thanh niên, Cựu chiến Binh).

- Xây dựng và mô hình quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài

- Rút kinh nghiệm thực tiễn từ triển khai kế hoạch để sửa đổi và ban hành chính sách mới phù hợp thay thế các văn bản hiện hành cho phù hợp với điều kiện thực tế.

### **3.3. Một số kiến nghị với các cơ quan chức năng**

*\* Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

- Chủ trì việc tổ chức triển khai các hoạt động tăng cường đẩy mạnh việc đưa lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề đáp ứng các nghề chất lượng cao đi làm việc ở nước ngoài.

- Chủ trì các hoạt động tìm kiếm, phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao.

- Khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề phù hợp tham gia hoạt động;

- Tăng cường quản lý giám sát, thanh kiểm tra, chặt chẽ đối với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Tăng cường công tác thống kê số lượng học viên thuộc các nghề nêu trong kế hoạch do các trường dạy nghề đào tạo (số đã đào tạo trong giai đoạn 2011-2016 và số dự kiến đào tạo trong giai đoạn 2018-2020).

- Đầu mối đàm phán về khả năng tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn tại các quốc gia được lựa chọn.

- Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đối với các nghề chất lượng cao.

- Thực hiện trực tiếp công tác truyền thông trong phạm vi toàn quốc.

- Chủ trì xây dựng chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động.

\* Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Thống kê số lượng học viên thuộc các nghề nêu trong kế hoạch do các trường Đại học, cao đẳng đào tạo (số đã đào tạo trong giai đoạn 2011-2016 và số dự kiến đào tạo trong giai đoạn 2017-2020);

- Lựa chọn các trường Đại học, cao đẳng có các ngành nghề đào tạo phù hợp với nội dung kế hoạch;

- Lựa chọn giáo trình ngoại ngữ phù hợp với các chuyên ngành;

- Phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội trong công tác xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo các nghề trong phạm vi kế hoạch.

- Chỉ đạo các trường Cao đẳng, Đại học được lựa chọn tham gia đưa sinh viên tốt nghiệp ra trường tham gia kế hoạch.

- Tuyên truyền cho sinh viên đăng theo học tại các trường Cao đẳng đại học về các chính sách hỗ trợ và lợi ích nhận được khi đi làm việc qua các kênh hợp pháp.

\* Bộ Thông tin và Truyền thông

- Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan liên quan thông tin rộng rãi ở trong và ở nước ngoài nhằm nâng cao nhận thức của người dân.

- Chỉ đạo các cơ quan truyền thông địa phương thực hiện tuyên truyền rộng rãi đến đối tượng về chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước.

- Phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thực hiện những chuyên đề truyền thông đối với tác động và hiệu quả của kế hoạch đổi xã hội.

\* Bộ Ngoại giao

- Chỉ đạo các cơ quan hữu quan trực thuộc, đặc biệt là các Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài kịp thời cung cấp thông tin về việc tiếp nhận lao động chuyên môn kỹ thuật tại các thị trường.

- Chỉ đạo các cơ quan đại diện ngoại giao thực hiện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi làm việc ở nước ngoài trong phạm vi kế hoạch.

\* Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

- Đảm bảo ngân sách nhà nước cấp hàng năm để thực hiện kế hoạch theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước.

- Đảm bảo ngân sách Nhà nước cấp theo Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm 2016-2020 và bố trí kinh phí thực hiện kế hoạch giai đoạn 2021-2025.

- Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cơ chế quản lý tài chính, đầu tư đối với các chính sách, hoạt động trong kế hoạch, đề xuất cơ chế xử lý rủi ro; phối hợp kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện kế hoạch.

- Phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội xây dựng chính sách về tài chính thực thi đề án.

\* Ủy Ban nhân dân các tỉnh Thành phố trực thuộc Trung ương

- Chỉ đạo các đơn vị chức năng hỗ trợ thực hiện kế hoạch.
- Thực hiện công tác truyền thông kế hoạch tại địa phương.
- Bố trí ngân sách địa phương hỗ trợ các hoạt động của kế hoạch.
- Chỉ đạo Ngân hàng chính sách tại địa phương thực hiện đúng các quy định hỗ trợ vay vốn đối với người lao động trong phạm vi kế hoạch.
- Quản lý giám sát các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động trên địa bàn.
- Báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

\* Ngân hàng chính sách Xã hội Việt Nam

Thực hiện chính sách cho vay đối với đối tượng đi làm việc ở nước ngoài là lao động thuộc diện chính sách hỗ trợ của kế hoạch đối với người lao động theo đúng trình tự và quy định hiện hành.

\* Ngân hàng Phát triển Việt Nam

- Thực hiện chính sách tín dụng đối với các doanh nghiệp tham gia thực hiện kế hoạch; thực hiện các chính sách hỗ trợ và chính sách tín dụng của kế hoạch đối với người lao động theo đúng trình tự và quy định hiện hành.
- Phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch.

## KẾT LUẬN

Đẩy mạnh hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta hiện nay nhằm giải quyết vấn đề thiếu hụt việc làm trong nước, đặc biệt là giải quyết tình trạng thiếu việc làm và thất nghiệp ở một bộ phận không nhỏ đối tượng có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề tốt, có thể đáp ứng được yêu cầu đối với các nghề chất lượng cao tại quốc gia tiếp nhận lao động.

Nhìn chung, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhận được sự quan tâm sâu sắc và chỉ đạo sát sao của Lãnh đạo Đảng, Nhà nước và Chính phủ. Sự phối hợp của các Bộ, ngành và chính quyền địa phương các cấp. Các tổ chức chính trị xã hội, cơ quan truyền thông, báo chí và dư luận xã hội quan tâm hợp tác, cung cấp các thông tin hỗ trợ mở rộng thị trường và quản lý hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo đúng các quy định của pháp luật.

Một số thị trường xuất khẩu lao động chính tiếp tục có nhu cầu tuyển dụng nhiều lao động Việt Nam như: thị trường Đài Loan, thị trường Nhật Bản. Một số thị trường ở Châu Âu có những tín hiệu tích cực về việc tiếp nhận lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật của Việt Nam.

Nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã và đang từng bước chủ động tìm kiếm và phát triển thị trường lao động ngoài nước, đầu tư bài bản cho công tác tạo nguồn lao động và đào tạo nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi xuất cảnh, cũng như tác phong, kỷ luật lao động và ý thức chấp hành kỷ luật khi làm việc ở nước ngoài, điển hình là hoạt động đưa lao động sang thực tập kỹ năng, hộ lý và điều dưỡng tại Nhật Bản, Cộng hòa Liên bang Đức. Các doanh nghiệp cũng đã tập trung, chú trọng đầu tư nhiều hơn trong việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, nhân viên làm

công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để làm tốt công tác phát triển thị trường lao động.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung được đánh giá cao về tay nghề, khả năng tiếp thu, chóng hòa đồng và nhanh làm quen với công việc; làm việc chăm chỉ và có ý thức tổ chức kỷ luật tốt. Đặc biệt đối với các lao động Việt Nam đáp ứng được các công việc đòi hỏi tay nghề cao luôn được quốc gia tiếp nhận khuyến khích tuyển dụng, chấp nhận trả mức lương trung bình hoặc thậm chí cao hơn rất nhiều so với lao động phổ thông.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn một số hạn chế như tình trạng lừa đảo người lao động đi làm việc ở nước ngoài với mức lương cao vẫn còn diễn ra, việc quản lý người lao động tương đối khó khăn do địa bàn làm việc trải dài, công tác hậu xuất khẩu lao động chưa được quan tâm, chú trọng đúng mức để tận dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi về nước, nguy cơ chảy máu chất xám do người lao động có xu hướng ở lại quốc gia tiếp nhận...

Trong khuôn khổ của đề tài, do chưa có một khung lý thuyết rõ ràng và hạn chế về trình độ hiểu biết, người viết chủ yếu tóm tắt sơ lược tình hình tổng quan phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với hoạt động đưa người lao động Việt Nam có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề đáp ứng được các nghề chầy lợng cao của quốc gia tiếp nhận; đồng thời sơ thảo kế hoạch với một số mục tiêu cụ thể đến năm 2025 để cơ bản định hướng các nghề có nhu cầu cao tại các quốc gia tiếp nhận. Một lần nữa, người viết xin chân thành cảm ơn sự chỉ bảo, giúp đỡ tận tình của các thầy, cô giáo trong thời gian học tập, nghiên cứu tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Người viết rất mong nhận được những ý kiến phản hồi tích cực để có thể hoàn thiện đề tài hơn nữa.

Xin trân trọng cảm ơn./.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Phương Linh năm 2004 “*Một số giải pháp đổi mới quản lý tài chính về XKLD Việt Nam theo cơ chế thị trường*”
- Công trình nghiên cứu của Trần Thị Thu năm 2006 “*Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*”
- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố “*Những giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng lao động xuất khẩu lao động của TP. Hồ Chí Minh*” của Công ty Dịch vụ xuất khẩu Lao động và Chuyên gia (SULECO) làm chủ nhiệm đề tài (nghiệm thu tháng 5/2007)
- Công trình nghiên cứu của Bùi Sỹ Tuấn năm 2012 “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*”
- Luật số 72/2006/QH11 của Quốc hội : Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài
- Đề tài cấp Bộ số CB2013-01-03 Đánh giá 5 năm thực hiện Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- <https://vinwork.com.vn/tintuc/3/phong-tuc-tap-quan-van-hoa-cua-nuoc-nhat-ban.html>
- <http://xuatkhaulaodonghn.vn/phong-tuc-tap-quan-cua-nguoi-dan-han-quoc/>
- <https://hoctiengduc.com/bai-viet/tim-hieu-van-hoa-dac-biet-cua-nguoi-duc.html>
- <https://molisa.gov.vn>
- <https://dolab.gov.vn>
- Báo cáo tổng kết công tác cuối năm 2018 của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Báo cáo thực trạng và nhu cầu nhân lực đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong lĩnh vực y tế

- Báo cáo “Việc làm và phát triển xã hội năm 2019” của Ủy ban Châu Âu (ESDE Chapter 1 - Employment and Social Developments in Europe 2019).

## PHỤ LỤC

### PHỤ LỤC 01: PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC ĐỐI VỚI CÁC NGHỀ CHẤT LƯỢNG CAO

Thưa Anh/Chị!

Tên tôi là: Trịnh Vũ Hoàng, học viên thạc sỹ ngành Quản Trị Nhân Lực, trường Đại học Lao Động - Xã hội, để phục vụ cho công tác nghiên cứu đề tài: “*Phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao*”. Tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ, ủng hộ nhiệt tình của Anh/Chị trong việc cung cấp thông tin cần thiết liên quan đến công tác phát triển thị trường của doanh nghiệp nơi anh chị đang công tác. Toàn bộ thông tin thu thập sẽ được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Rất mong sự giúp đỡ của quý Anh/chị.

***Tôi xin chân thành cảm ơn!***

Xin Anh/chị vui lòng cho biết một số thông tin sau:

#### **I. Thông tin cá nhân (Anh/chị có thể ghi hoặc không ghi nội dung này)**

1. Họ và tên.....Nam/nữ.....Tuổi.....
2. Địa chỉ .....Điện thoại.....

#### **II. Thông tin cá nhân chi tiết**

**(Trả lời bằng cách điền dấu (Ù) vào lựa chọn hoặc viết cụ thể)**

3. Trình độ văn hoá cao nhất của Anh/chị có được.

- Tốt nghiệp Trung học phổ thông (Cấp 3)
- Tốt nghiệp Đại học
- Tốt nghiệp Cao học

Khác, vui lòng ghi cụ thể:.....

4. Anh/chị biết những ngoại ngữ nào?

Tiếng Anh

Tiếng Nhật

Tiếng Đức

Có, vui lòng ghi rõ tên và trả lời câu hỏi dưới đây?.....

- Khả năng sử dụng ngoại ngữ ấy như thế nào?

Giao tiếp thành thạo

Giao tiếp mức thông thường

5. Anh/chị đã từng đi XKLD chưa?

Chưa đi.

Đã từng đi, vui lòng ghi cụ thể tên nước:.....

.....

6. Anh/chị có bao nhiêu năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng?

< 3 năm.

Từ 3 đến 5 năm.

> 5 năm.

7. Trước đây Anh/chị đã từng gia tham gia đào tạo cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa?

Chưa

Có, vui lòng ghi tên đơn vị đã tổ chức đào tạo:.....

.....

8. Anh/chị đã từng tham gia tuyển dụng người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao giờ chưa?

Chưa

Có, vui lòng ghi tên đơn vị đã tổ chức thi:.....

### **III. Nội dung liên quan đến công tác phát triển thị trường**

**(Trả lời bằng cách điền dấu (X) vào lựa chọn của anh chị hoặc viết cụ thể)**

***Nhóm câu hỏi liên quan đến vấn đề nghiên cứu, khảo sát thu thập thông tin Thị trường lao động ngoài nước***

9. Doanh nghiệp của anh/chị đã tự xây dựng được tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết chưa?

Đã xây dựng

Chưa xây dựng

10. Nếu đã xây dựng được tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết, nguồn tài liệu được lấy từ đâu?

Thu thập thông tin, tài liệu liên quan ở trong nước

Sử dụng các nguồn tài liệu thu thập được từ nước ngoài

Thuê chuyên gia xây dựng

***Nhóm câu hỏi liên quan đến hoạt động quảng bá thông tin về Nguồn lao động Việt Nam ở nước ngoài***

11. Doanh nghiệp của anh/chị đã tự xây dựng được hoạt động quảng bá hình ảnh nào chưa?

- Đã xây dựng
- Chưa xây dựng

12. Địa điểm tổ chức hoạt động quảng bá hình ảnh của doanh nghiệp ở đâu?

- Trong nước
- Ngoài nước

13. Hình thức quảng bá hình ảnh của doanh nghiệp như thế nào?

- Thông qua việc tổ chức Hội nghị, Hội thảo
- Phát tờ rơi
- Thực hiện các dự án truyền thông xã hội

***Nhóm câu hỏi liên quan đến hoạt động xúc tiến phát triển thị trường lao động ngoài nước***

14. Doanh nghiệp của anh/chị đã tự xây dựng được hệ thống cơ sở dữ liệu của doanh nghiệp về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa?

- Đã xây dựng
- Chưa xây dựng

15. Doanh nghiệp của anh/chị đã tự xây dựng được các ấn phẩm truyền thông về nguồn lao động Việt Nam chưa?

- Đã xây dựng
- Chưa xây dựng

16. Doanh nghiệp của anh/chị có tổ chức thường xuyên các cuộc gặp, tiếp xúc với các doanh nghiệp đối tác của nước ngoài hay không?

- Có
- Không
- Cụ thể khoảng bao nhiêu lần/năm: .....

17. Doanh nghiệp của anh/chị có tổ chức sự kiện văn hóa ở nước ngoài cho người lao động do doanh nghiệp đưa đi hay không?

- Có
- Không
- Khoảng bao nhiêu lần/năm:.....

18. Theo anh/chị, các Doanh nghiệp hiện nay gặp vấn đề khó khăn nào trong công tác phát triển thị trường lao động ngoài nước đối với các nghề chất lượng cao?

.....  
.....  
.....

19. Theo anh/chị, cơ quan quản lý nhà nước cần các chính sách gì để hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết khó khăn nêu trên?

.....  
.....  
.....

***Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của Anh/chị!***