

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Di cư lao động quốc tế là một xu thế khách quan diễn ra ngày càng rộng lớn trên thế giới. Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một hình thức di cư lao động hợp pháp và đã trở thành nhân tố quan trọng của sự phát triển ở Việt Nam từ những năm 80. Hoạt động này đã góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, xóa đói giảm nghèo, mang nguồn thu ngoại tệ về cho đất nước và cải thiện đời sống cho người lao động và gia đình họ. Một bộ phận lao động đã tiếp thu kinh nghiệm, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong sản xuất ở nước bạn, do đó, sau khi họ trở về Việt Nam có được nguồn lao động chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Hiện có trên 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc có thời hạn ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, bình quân mỗi năm chuyển về nước gần 2 tỷ USD. Trong đó, riêng thị trường Đài Loan có trên 109.000 lao động Việt Nam đang làm việc, với số lượng lao động bình quân tiếp nhận mới mỗi năm khoảng 30.000 người, chiếm trên 30% tổng số lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài. Tổng mức thu nhập của lao động dao động từ 15 - 25 triệu đồng/tháng.

Chất lượng lao động là nội dung quan trọng tạo nên sức cạnh tranh của lao động Việt Nam và nâng cao hiệu quả hoạt động đưa LĐ đi làm việc tại thị trường lao động Đài Loan. Tuy nhiên so với các quốc gia phái cử lao động khác tại Đài Loan, chất lượng lao động Việt Nam còn nhiều hạn chế, phần lớn là lao động phổ thông, xuất thân từ nông thôn, chưa có tác phong công nghiệp, trình độ văn hóa thấp, năng lực ngoại ngữ chưa đủ để giao tiếp và làm việc. Do đó, chất lượng việc làm và thu nhập của lao động Việt Nam thấp, có nhiều vi phạm kỷ

lượt lao động, vi phạm pháp luật, phá vỡ hợp đồng, bỏ trốn dẫn đến nguy cơ mất thị trường.

Trong những năm tới, nền kinh tế Đài Loan sẽ phát triển mạnh, dự báo nhu cầu tiếp nhận lao động vẫn rất cao, đặc biệt đối với lao động có tay nghề và trình độ ngoại ngữ nhất định. Nâng cao chất lượng lao động sẽ tạo việc làm và thu nhập tốt hơn, hạn chế số lượng lao động bỏ trốn, giảm thiểu nguy cơ mất thị trường, nâng cao năng lực cạnh tranh và thương hiệu, tăng hiệu quả hoạt động đưa người lao động đi làm việc tại Đài Loan. Như vậy, vấn đề nâng cao chất lượng lao động trở thành thách thức lớn nhất trong thời gian tới.

Để nâng cao hơn nữa hiệu quả của hoạt động đưa lao động đi làm việc ở Đài Loan, việc cải thiện chất lượng lao động là một yêu cầu cần thiết. Vì vậy, việc lựa chọn đề tài: *“Nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan đến năm 2020”* làm đề tài luận văn thạc sỹ vừa có ý nghĩa lý luận vừa có ý nghĩa thực tiễn.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

### **▼ Tình hình nghiên cứu trong nước**

Trước đây, đã có nhiều đề tài nghiên cứu về hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, thể hiện qua một số công trình tiêu biểu sau:

- *Nghiên cứu chung về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài:*

Ø Đề tài cấp Bộ của Nguyễn Ngọc Quỳnh (2007): “Những luận cứ để xây dựng chiến lược Xuất khẩu LĐ”. Đề tài nêu lên những căn cứ để xây dựng chiến lược xuất khẩu LĐ và đề xuất khung chiến lược Xuất khẩu LĐ đến năm 2020.

Ø Đề tài cấp Bộ của Tiến sĩ Hoàng Kim Ngọc (2007): “Xây dựng cơ chế phát triển nguồn và sử dụng hiệu quả quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước”. Đề tài nêu lên cơ sở khoa học xây dựng cơ chế phát triển nguồn và sử dụng hiệu quả

quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; thực trạng hoạt động Xuất khẩu LĐ và hỗ trợ xuất khẩu LĐ; hoàn thiện cơ chế chính sách và các giải pháp để phát triển nguồn và sử dụng nguồn hiệu quả quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Ø Luận văn Thạc sỹ Kinh doanh và quản lý của tác giả Dương Tuyết Nhung (2008): “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực xuất khẩu tại các DN Xuất khẩu LĐ ở Hà Nội”. Luận văn đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận về chất lượng nguồn LĐ xuất khẩu; thực trạng chất lượng nguồn LĐ xuất khẩu và hoạt động nâng cao chất lượng nguồn LĐ của các DN dịch vụ trên địa bàn thành phố Hà Nội từ năm 2002 – 2007; đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn LĐ xuất khẩu tại các DN dịch vụ đóng trên địa bàn.

Ø Đề tài cấp Bộ của PGS.TS. Nguyễn Tiệp (2009): “Định hướng và giải pháp phát triển thị trường LĐ chuyên môn, kỹ thuật cao đảm bảo yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế đến 2020”. Đề tài đã nêu lên cơ sở lý luận và thực tiễn phát triển thị trường LĐ chuyên môn, kỹ thuật cao; phân tích thực trạng và dự báo xu hướng phát triển thị trường LĐ này ở Việt Nam.

Ø Nghiên cứu khảo sát của Tiến sỹ Nguyễn Thị Lan Hương và Thạc sỹ Trịnh Thu Nga (2010): “Đánh giá thực trạng LĐ đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam”. Nghiên cứu phân tích thực trạng Xuất khẩu LĐ tại các địa bàn khảo sát; tác động của Xuất khẩu LĐ đến đời sống việc làm và các vấn đề xã hội của người LĐ; khuyến nghị chính sách nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực của Xuất khẩu LĐ và nâng cao hiệu quả các chương trình di cư ra nước ngoài trong giai đoạn tới.

- *Nghiên cứu chuyên sâu về từng thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam:*

Ø Luận văn Thạc sỹ Kinh tế đối ngoại của Trần Thị Thanh Trà (2006): “Xuất khẩu LĐ của Việt Nam sang thị trường Đông Bắc Á”. Luận văn này

nghiên cứu đề xuất giải pháp thúc đẩy hoạt động Xuất khẩu LĐ của Việt Nam ở thị trường này.

Ø Luận văn Thạc sỹ Kinh tế đối ngoại của Trần Xuân Thọ (2009): “Xuất khẩu LĐ của Việt Nam sang thị trường EU”. Luận văn này nghiên cứu tình hình LĐ Việt nam tại EU hiện nay và giải pháp để thúc đẩy hoạt động Xuất khẩu LĐ của Việt Nam sang EU.

- *Nghiên cứu đi sâu vào nội dung cơ bản trong hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài như đào tạo, quản lý LĐ đi làm việc ở nước ngoài:*

Ø Công trình của PGS. TS Trần Thị Thu (2006): “Nâng cao hiệu quả quản lý Xuất khẩu LĐ của các DN trong điều kiện hiện nay (Lấy ví dụ DN SONA)”. Công trình nghiên cứu với mục đích làm rõ khái niệm và sự cần thiết nâng cao hiệu quả quản lý Xuất khẩu LĐ tại các DN đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam, đưa ra một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý hoạt động Xuất khẩu LĐ của các DN dịch vụ và quan điểm nâng cao, tăng cường hiệu quả quản lý hoạt động này đến 2010 ở cả tầm vĩ mô và vi mô.

Ø Công trình của PGS. TS. Phan Huy Đường (2008): “Quản lý nhà nước về Xuất khẩu LĐ ở Việt Nam”. Công trình nghiên cứu làm rõ đặc điểm và xu hướng vận động của thị trường LĐ thế giới, nêu nội dung và các tiêu chí định hướng đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước đối với hoạt động Xuất khẩu LĐ ở Việt Nam. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về hoạt động Xuất khẩu LĐ trong giai đoạn 1986 – 2008, đưa ra định hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về hoạt động dịch vụ này trong hội nhập quốc tế ở Việt Nam.

Ø Đề tài cấp Bộ của Tiến sĩ Vũ Đình Toàn (2006): Vấn đề bảo vệ quyền lợi chính đáng của LĐ Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài - Thực trạng và giải pháp”. Đề tài này nêu lên cơ sở khoa học để bảo vệ chính đáng quyền lợi

của người LĐ Việt Nam làm việc tại nước ngoài; thực trạng công tác bảo vệ quyền lợi chính đáng của người LĐ Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

▼ Tình hình nghiên cứu ngoài nước: một số công trình tiêu biểu:

- Nghiên cứu “Tình hình và xu hướng Xuất khẩu LĐ Việt Nam – Situation and Trends of Vietnamese Labor Export” của tác giả Kannika Angsuthanasombat (2007) đã phân tích thực trạng Xuất khẩu LĐ ở Việt Nam trong đó nêu rõ LĐ Việt Nam ở nước ngoài tương đối thông minh, năng động, chăm chỉ làm thêm, tuy nhiên tác phong công nghiệp kém, những người đi chủ yếu từ nông thôn, trình độ văn hóa thấp, ngoại ngữ không đủ để giao tiếp và làm việc ở nước ngoài. Tác giả nêu khuyến nghị là Việt Nam cần nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài, tăng số lượng LĐ có nghề, chuyên môn kỹ thuật nhằm khả năng cạnh tranh XKLĐ của Việt Nam.

- Báo cáo “Di cư LĐ từ Việt Nam sang các nước Châu Á, 2000 – 2009: Quy trình, kinh nghiệm và tác động – International Labour Migration from Vietnam to Asian Countries, 2000 – 2009: Process, Experiences and Impact” của Belanger, Daniele, Lê Bạch Dương, Trần Giang Linh và Khuất Thu Hồng (2010), báo cáo trình bày tại Hội thảo quốc tế “Di cư LĐ từ Việt Nam đến các nước Châu Á: chia sẻ Kết quả nghiên cứu và kinh nghiệm của các tổ chức phi chính phủ - Labour Migration from Vietnam to Asian Countries: Sharing Research Findings and NGOs’ Experiences”.

- Nghiên cứu: “Di cư LĐ quốc tế ở Việt Nam và tác động của các chính sách của những nước tiếp nhận LĐ-International Labor Migration in Vietnam and the Impact of Receiving Countries’ Policies” của hai tác giả Futaba, Ishizuka (03/2013) xem xét tác động của các chính sách tiếp nhận LĐ nước ngoài của

Hàn Quốc và Nhật Bản áp dụng, thực hiện tại Việt Nam, cũng như tác động của hệ thống phái cử LĐ Việt Nam, về vấn đề LĐ bỏ trốn.

Các nghiên cứu nêu trên đã tập hợp một cách có hệ thống các vấn đề lý luận và thực tiễn của chất lượng nguồn LĐ, hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài và quản lý nhà nước về hoạt động này. Đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả từ hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế quản lý, tổ chức hoạt động, đặc biệt đối với chủ thể DN dịch vụ; có các chính sách nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, chất lượng LĐ mới là yếu tố chính tạo nên sức cạnh tranh của LĐ và nâng cao hiệu quả hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Nâng cao chất lượng LĐ theo yêu cầu và đặc điểm của thị trường tiếp nhận LĐ Việt nam là hướng đi hợp lý, phát huy thế mạnh của hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài một cách có hiệu quả. Vấn đề này chưa được nhiều tác giả phân tích nghiên cứu, cụ thể về thị trường Đài Loan là vấn đề mới.

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

Mục đích: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan, đề xuất những giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc tại thị trường này.

Nhiệm vụ: - Hệ thống hóa cơ sở lý luận về vấn đề nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

- Phân tích thực trạng chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan trong thời gian qua, phát hiện những hạn chế và làm rõ nguyên nhân của những hạn chế đó.

- Đề xuất các định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan đến năm 2020.

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

- *Đối tượng:* + Chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan.
- + Hoạt động nâng cao chất lượng LĐ trước khi sang Đài Loan làm việc.
- *Phạm vi:* + LĐ Việt Nam làm việc ở Đài Loan
- + Thời gian: Từ 2001 - 2012.

#### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

- *Phương pháp luận:* Duy vật biện chứng, xem xét mối quan hệ giữa chất lượng nguồn LĐ đưa đi làm việc ở nước ngoài, xu thế vận động di cư LĐ quốc tế và nhu cầu của thị trường tiếp nhận LĐ.

- *Phương pháp nghiên cứu:*

+ Phương pháp phân tích tổng hợp từ các tài liệu thứ cấp: Bảng khảo sát chất lượng LĐ đi làm việc ở Đài Loan đã trở về Việt Nam, Bảng tổng hợp trình độ LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài (LĐ đã qua đào tạo, LĐ chưa qua đào tạo), bảng tổng hợp ngành nghề...

+ Phương pháp thu thập thông tin khi trao đổi trực tiếp với một số chuyên gia. Đặc biệt khai thác có hệ thống các kênh truyền thông đại chúng, Internet.

#### **6. Đóng góp mới của Luận văn**

- Phân tích tình hình thực trạng của chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.

- Phân tích những hạn chế về chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan và những nguyên nhân của hạn chế đó.

- Đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.

#### **7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của Luận văn.**

Đóng góp khuyến nghị đến Doanh nghiệp thực hiện công tác tuyển chọn, đào tạo và đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan; đến các cơ quan quản lý nhà nước có trách nhiệm quan tâm hơn đến hoạt động **nâng cao chất lượng**. Cụ thể:

- *Về lý luận*: + Hệ thống hóa cơ sở khoa học về chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

+ Nêu lên các yếu tố cấu thành và nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Xây dựng tiêu chí và phân tích đánh giá.

+ Nêu các bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài của một số nước trong khu vực.

- *Về thực tiễn*: + Khái quát về LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ Phân tích thực trạng chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan trong những năm qua, phát hiện những hạn chế và làm rõ nguyên nhân của từng hạn chế đó.

+ Đề xuất các định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan đến năm 2020.

## **8. Cấu trúc của Luận văn**

*Ngoài các phần Lời nói đầu, Danh mục các tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung của đề tài luận văn thực sẽ được chia thành 3 chương sau:*

*Chương 1: Cơ sở khoa học về chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.*

*Chương 2: Thực trạng chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan giai đoạn 2001 - 2012.*

*Chương 3: Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan đến năm 2020.*



## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

### **1.1. Một số khái niệm cơ bản**

#### **1.1.1. Khái niệm về nguồn lao động**

*Nguồn nhân lực*, theo nghĩa rộng, được hiểu như nguồn lực con người, yếu tố quan trọng và năng động nhất của tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội, có thể xác định cho một quốc gia vùng lãnh thổ, địa phương (tỉnh, thành phố...); nó khác với các nguồn lực khác (tài chính, đất đai, công nghệ...) ở chỗ cùng với hoạt động LĐ sáng tạo, tác động và biến đổi thế giới tự nhiên và trong quá trình LĐ nảy sinh các quan hệ LĐ và quan hệ xã hội.

Có thể nói, khái niệm nguồn nhân lực hiện nay không còn xa lạ với nền kinh tế nước ta. Tuy nhiên, cho đến nay, quan niệm về vấn đề này chưa có một quy chuẩn nào, mỗi quốc gia, mỗi tổ chức có thể đưa ra những khái niệm riêng của mình. Theo định nghĩa của Liên Hiệp Quốc, *nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế xã hội trong một cộng đồng*, coi tiềm năng của con người cũng là năng lực khả năng để từ đó có những cơ chế thích hợp trong quản lý và sử dụng. Theo Tổ chức LĐ quốc tế ILO, *nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia LĐ*. Theo David Begg, Giáo sư Kinh tế học người Anh, *nguồn nhân lực, chỉ giới hạn trong trình độ chuyên môn của con người, là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai*. Theo GS.

TS Phạm Minh Hạc, *nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng LĐ của một nước hay một địa phương, được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc LĐ nào đó*, là những người LĐ có kỹ năng bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyên đổi cơ cấu LĐ, chuyên đổi cơ cấu kinh tế theo hướng Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa. Mặc dù có những biểu hiện khác nhau nhưng nguồn nhân lực một quốc gia phản ánh các đặc điểm quan trọng nhất là nguồn lực con người, là bộ phận dân số, gắn với cung LĐ và phản ánh khả năng LĐ của một xã hội. Do đó, theo quan điểm của tôi, có thể hiểu, *nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người gồm thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức – tinh thần được huy động vào quá trình LĐ nhằm phát triển cá nhân và đất nước*, là khái niệm tổng hợp bao gồm cả yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.

Với cách tiếp cận dựa vào khả năng LĐ của con người và giới hạn tuổi LĐ, nguồn nhân lực còn là sức LĐ của toàn bộ những người có thể phát triển bình thường, có khả năng LĐ, trong độ tuổi LĐ. Nguồn nhân lực trong trường hợp này chính là *nguồn LĐ*.

**Nguồn lao động** được hiểu với tư cách là khả năng đảm đương LĐ chính của xã hội, là *toàn bộ những người có khả năng tham gia LĐ bao gồm những người trong độ tuổi quy định có khả năng LĐ và những người ngoài độ tuổi LĐ nhưng thực tế còn khả năng và đang tham gia LĐ*. Như vậy, nguồn LĐ của xã hội hay của mỗi địa phương, ngành, đơn vị sản xuất... là tổng thể những người LĐ ở địa phương, ngành, đơn vị sản xuất... và được xem xét trong những khoảng thời gian nhất định. Nguồn LĐ có thể phân chia theo các tiêu chí khác nhau như: giới tính, độ tuổi, khu vực, vùng/miền, trình độ học vấn hoặc trình độ chuyên môn kỹ thuật.

*Nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài là một bộ phận của nguồn LĐ nói chung cần có một số yêu cầu nhất định như có đủ năng lực hành vi dân sự, tự nguyện, có ý thức và tư cách đạo đức tốt, đủ sức khỏe, có ngoại ngữ và chuyên môn... và quan trọng nhất là được luật pháp Việt Nam cho phép xuất cảnh, đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.* Phân nhóm người LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo các tiêu chí như: độ tuổi, giới tính, quê quán, nước tiếp nhận LĐ, ngành nghề, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật...

Khi so sánh giữa nguồn LĐ nói chung và nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, điểm khác nhau cơ bản là điều kiện xuất cảnh ra nước ngoài làm việc. Đó là các điều kiện được quy định tại Điều 42 của Luật Người LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, bao gồm: có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt; đủ sức khỏe theo quy định của Pháp luật Việt nam và yêu cầu của nước tiếp nhận người LĐ; được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết; không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam. Nguồn là tiềm năng, vì vậy nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài chỉ cần đáp ứng điều kiện cần là những người thuộc nguồn LĐ và có khả năng xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, một số đặc điểm riêng của nguồn LĐ đi làm việc của nước ngoài thường là: đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn của nước tiếp nhận; LĐ trẻ, tuổi thường từ 18 đến dưới 45 tuổi; sức khỏe tốt, không mắc các bệnh xã hội, bệnh truyền nhiễm... và có nhân thân tốt.

Xuất phát từ các đặc điểm riêng của nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, để nắm bắt và thuận lợi trong quá trình tạo nguồn, ngoài cách thức phân loại nguồn LĐ như trên, ta cần phải phân loại nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài thành

nguồn LĐ tiềm năng và nguồn LĐ hiện hữu. Nguồn LĐ có thể đã được tuyển và đã/đang được đào tạo giáo dục định hướng, đào tạo nghề... nhưng chưa được ký hợp đồng, chưa được xuất cảnh, đó là nguồn LĐ hiện hữu. Nguồn LĐ tiềm năng bao gồm những người thuộc nguồn LĐ có khả năng xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài.

### **1.1.2. Khái niệm về chất lượng nguồn lao động**

**Chất lượng nguồn lao động** là khái niệm thể hiện mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của những người LĐ thuộc nguồn LĐ với yêu cầu công việc của một tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện được mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người sử dụng LĐ. Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao và hội nhập sâu rộng thì chất lượng nguồn LĐ được coi là chỉ tiêu quan trọng phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của con người trong một xã hội nhất định.

Chất lượng nguồn LĐ<sup>1</sup> là khái niệm tổng hợp về những người thuộc nguồn LĐ được thể hiện ở các thuộc tính sau đây:

- *Sức khỏe*: là sự phát triển hài hòa của con người về thể chất và tinh thần. Người LĐ vừa có thể chất cường tráng, năng lực LĐ chân tay, vừa có tinh thần dẻo dai, có khả năng LĐ bằng trí tuệ, biến tư duy thành thực tiễn và ứng phó với các biến động của môi trường xung quanh.

- *Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn – kỹ thuật*: Trình độ văn hóa là khả năng về tri thức và kỹ năng để tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì cuộc sống. Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh

---

<sup>1</sup> PGS. TS. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn Nhân lực*, NXB LĐ – Xã hội, trang 9,10.

và các hoạt động nghề nghiệp. Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật là những kiến thức hiểu biết do người LĐ tìm hiểu, học tập mà hình thành.

- *Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp*: là khả năng thực tế người LĐ đạt được, thường là thao tác chân tay, để thực hiện thành công một công việc hoặc nghề nghiệp nhất định.

- *Tính năng động xã hội*: là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức và kỹ năng, kỹ xảo cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể, có thể làm, thu thập thông tin và xử lý linh hoạt, sáng tạo các tình huống diễn ra trong thực hiện. Đồng thời có khả năng làm chủ thực tiễn để giải quyết các nhiệm vụ mới xuất hiện trong công việc và xã hội.

- *Phẩm chất đạo đức*: Người LĐ cần có tính kỷ luật, có ý thức tuân thủ pháp luật, tinh thần hợp tác và tác phong LĐ công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao...

Tổng hợp các năng lực cá nhân một cách có tổ chức, hệ thống và định hướng mục đích cụ thể tạo thành chất lượng nguồn LĐ. Vì vậy, từ các khái niệm nguồn LĐ, nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài và chất lượng nguồn LĐ ta có thể khái quát khái niệm ***chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài***. Đó là trạng thái nhất định của nguồn LĐ thể hiện quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong nguồn LĐ, bao gồm: yếu tố thuộc về thể lực; trí lực và phẩm chất đạo đức; đồng thời phải thỏa mãn các điều kiện của nước phái cử LĐ và nước tiếp nhận LĐ.

Điều kiện nước phái cử, ví dụ điều kiện của Việt Nam chính là những điều kiện đối với người LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Điều kiện của nước tiếp nhận bao gồm: người LĐ được chủ sử dụng LĐ nước tiếp nhận tuyển dụng, người LĐ đáp ứng các yêu cầu đi được cấp visa.

Chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài có một số yêu cầu khác biệt so với chất lượng LĐ trong nước như: đòi hỏi thể lực (chiều cao, cân nặng) tốt đảm bảo được theo yêu cầu của chủ sử dụng LĐ nước ngoài, đáp ứng yêu cầu về ngành nghề (có một trình độ tay nghề đối với những hợp đồng yêu cầu phải có tay nghề), sử dụng ngoại ngữ ở mức độ nhất định phục vụ công việc và đời sống sinh hoạt hàng ngày, có ý thức tuân thủ pháp luật, ý thức chấp hành kỷ luật LĐ, làm việc hòa đồng với tập thể, hiểu biết phong tục tập quán của nước tiếp nhận LĐ.

### ***1.1.3. Khái niệm Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài***

***DN hoạt động dịch vụ đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài*** là DN hoạt động dịch vụ thành lập và hoạt động theo Luật DN, có 100% vốn điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam, được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép trực tiếp tổ chức hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện. Do đó, ***DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài phải đáp ứng các điều kiện*** sau theo Luật định:

- Có 100% vốn điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam: mức vốn cụ thể theo quy định của Chính phủ đối với DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài là 5 tỷ đồng.
- DN phải có đề án hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Đề án phải thể hiện năng lực tài chính, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ có đủ trình độ và kinh nghiệm đáp ứng được yêu cầu của hoạt động dịch vụ này.
- DN phải có bộ máy hoặc phương án tổ chức bộ máy (đối với DN lần đầu tham) chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho LĐ trước khi đi làm việc ở

nước ngoài và hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ LĐ-TB&XH.

- Người lãnh đạo điều hành hoạt động dịch vụ phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất ba năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế.

- DN dịch vụ phải ký quỹ 1 tỷ đồng, khoản tiền được cơ quan nhà nước có thẩm quyền sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp DN hoạt động dịch vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trong hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

#### **1.1.4. Khái niệm thị trường lao động**

*Thị trường lao động là nơi mà người có nhu cầu tìm việc làm và người có nhu cầu sử dụng LĐ trao đổi với nhau, mua bán dịch vụ LĐ 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 LĐ, bảo hiểm xã hội...) trên cơ sở một hợp đồng LĐ bằng văn bản hoặc bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác.*

Thị trường LĐ được cấu thành bởi các yếu tố cung - cầu LĐ, giá cả sức LĐ, cân bằng và cạnh tranh trên thị trường LĐ. Trong đó, giá cả sức LĐ là biểu hiện bằng tiền (tiền lương, tiền công, phúc lợi...) của giá trị sức LĐ. Nó liên quan chặt chẽ và có ảnh hưởng chủ yếu đến cung - cầu LĐ, nó được xác định không chỉ bởi giá trị sức LĐ mà còn phụ thuộc bởi trạng thái cân bằng giữa cung và cầu LĐ trên thị trường.

Khi cung và cầu LĐ gặp nhau và hoạt động mua bán, trao đổi hay thuê mướn sức LĐ diễn ra trong phạm vi biên giới một quốc gia thì ta có thị trường LĐ nội địa, khi diễn ra ngoài biên giới quốc gia một nước thì ta có thị trường LĐ

quốc tế. Như vậy, *Thị trường tiếp nhận lao động của một quốc gia là một hay nhiều quốc gia (hoặc vùng lãnh thổ) khác mà quốc gia đó có thể đưa LĐ của mình sang làm việc một cách hợp pháp.*

## **1.2. Các yếu tố cấu thành chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài và các chỉ tiêu đánh giá của các yếu tố đó**

### **1.2.1. Thể lực**

Sức khỏe được hiểu không chỉ là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất và tinh thần. Sức khỏe làm tăng chất lượng của nguồn nhân lực cả hiện tại và tương lai, người LĐ có sức khỏe tốt có thể mang lại những lợi nhuận trực tiếp bằng việc nâng cao sức bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung trong khi đang làm việc. Với thể lực tốt LĐ có thể tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng kỹ xảo trong quá trình giáo dục - đào tạo và thực hiện công việc. Thể lực của LĐ trong nước hay LĐ đi làm việc ở nước ngoài đều được biểu hiện qua các yếu tố đánh giá: chiều cao, cân nặng, giới tính, độ tuổi...

Chiều cao: là lợi thế và cũng là yếu tố đánh giá chất lượng nguồn LĐ. So với thể giới, tầm vóc và thể lực của người LĐ Việt Nam thuộc loại trung bình thấp, tỷ lệ thấp còi cao hơn nhiều nước trong khu vực và thế giới. Theo công bố mới nhất của Viện dinh dưỡng Việt Nam vào tháng 6/2013, chiều cao trung bình của nam (tuổi từ 15 – 29) là 163,7 cm, nữ là 153 cm; thấp hơn so với tiêu chuẩn quốc tế là 13,1 cm đối với nam, 10,7 cm đối với nữ; thấp hơn thanh niên Nhật Bản là 8cm đối với nam, 4 cm đối với nữ; thấp hơn thanh niên Thái Lan, Singapore từ 2-6 cm. Hạn chế về chiều cao ảnh hưởng đến việc sử dụng, vận hành máy móc hiện đại, hạn chế năng suất LĐ, bắt buộc người LĐ phải gắng sức nhiều và làm tăng nguy cơ mất an toàn LĐ.



Cân nặng: Thể trạng béo, gầy... ảnh hưởng đến sự linh hoạt, cường độ và năng suất LĐ của người LĐ. Cân nặng cũng là một trong những tiêu chí phản ánh sức khỏe, khả năng làm việc của người LĐ trong tương quan với chiều cao và độ tuổi. Cân nặng có thể ảnh hưởng tới sức khỏe và khả năng chịu sức ép của người LĐ và giảm hiệu suất LĐ.

Giới tính: Nhìn chung, sự mất cân đối về giới tính khi sinh ở nhiều vùng miền, nhiều quốc gia làm cho chất lượng nguồn LĐ trong tương lai bị ảnh hưởng. Do đặc thù công việc, nhiều ngành nghề yêu cầu phù hợp với nam giới (cơ khí, xây dựng, hầm mỏ, đánh bắt cá...) hoặc ngược lại phù hợp với nữ giới (dệt may, chế biến thủy sản, điện tử...).

Độ tuổi: Nguồn LĐ nhiều quốc gia đang bị già hóa và tỷ lệ phụ thuộc rất cao. Trong khi đó, Việt Nam nổi trội về nguồn LĐ trẻ dồi dào, tỷ lệ dân số phụ thuộc thấp. Tuy nhiên, xét về yếu tố độ tuổi, LĐ chất lượng cao không chỉ đánh giá qua số lượng LĐ trẻ mà chủ yếu qua tỷ trọng LĐ có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật.

### ***1.2.2. Trí lực***

Trí lực là yếu tố chủ yếu hình thành nên năng lực làm việc của người LĐ, được đúc kết qua quá trình giáo dục – đào tạo. Nguồn LĐ có chất lượng khi trình độ văn hóa và trình độ ngoại ngữ tốt, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, ngành nghề đa dạng. Thái độ LĐ tốt, cần mẫn, chăm chỉ, chịu khó học hỏi.. và có tác phong công nghiệp, tuân thủ kỷ luật LĐ và công nghệ, phối hợp công việc, tổ chức sản xuất... Cụ thể:

- Trình độ ngoại ngữ: người LĐ đi làm việc ở nước ngoài cần có trình độ ngoại ngữ nhất định để phục vụ công việc và đời sống sinh hoạt hằng ngày. Chỉ tiêu đánh giá: LĐ biết ngoại ngữ đạt trình độ chương trình ngoại ngữ tối thiểu.

- Trình độ văn hóa: là những tri thức của nhân loại mà người LĐ tiếp thu được theo những cấp độ khác nhau, đạt được thông qua học tại trường lớp, tự học, học qua thực tế... nhưng phần lớn được tiếp thu qua trường lớp. Vì vậy, đánh giá trình độ văn hóa thông qua bằng cấp của người LĐ đạt được ở các trường phổ thông, cao đẳng, đại học như:

+ Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 10 tuổi trở lên: (%) số LĐ có thể đọc, viết, hiểu được những câu đơn giản của tiếng Việt so với tổng dân số 10 tuổi trở lên. Chỉ tiêu này đánh giá trình độ văn hóa ở mức tối thiểu của một quốc gia.

+ Chỉ tiêu học vấn chung (số năm đi học bình quân): tổng số năm đi học của những người thuộc nguồn LĐ so với tổng số người trong nguồn LĐ. Chỉ tiêu này phản ánh chất lượng của nguồn LĐ ở góc độ học vấn xét cho một địa phương, vùng, thành thị, nông thôn và toàn quốc.

+ Tỷ lệ LĐ tốt nghiệp tiểu học: (%) Tổng số LĐ tốt nghiệp tiểu học thuộc nguồn LĐ so với tổng số LĐ của nguồn LĐ.

+ Tỷ lệ LĐ tốt nghiệp trung học cơ sở: (%) Tổng số LĐ tốt nghiệp trung học cơ sở trong nguồn LĐ so với tổng số LĐ của nguồn LĐ.

+ Tỷ lệ LĐ tốt nghiệp trung học phổ thông: (%) Tổng số LĐ tốt nghiệp trung học phổ thông trong nguồn LĐ so với tổng số LĐ của nguồn LĐ.

Đối với người LĐ, trình độ văn hóa là cơ sở quan trọng để họ tiếp thu các kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, giác ngộ giai cấp và nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật trong LĐ... Vì vậy đây là tiêu thức quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn LĐ.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật là những kiến thức về chuyên môn, nghề nghiệp của người LĐ theo những cấp độ khác nhau. Đánh giá thông qua bằng cấp chuyên môn của người LĐ đã đạt được qua học tập và thi cử như: thạc sĩ, đại

học, trung cấp, sơ cấp, công nhân kỹ thuật... Trình độ chuyên môn thể hiện khả năng ứng dụng lý thuyết với thực hành để tạo ra sản phẩm, đó chính là trình độ tay nghề của người LĐ. Các chỉ tiêu cụ thể:

+ Tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo: (%) số LĐ đã qua đào tạo so với tổng số LĐ thuộc nguồn LĐ. Chỉ tiêu này đánh giá khái quát về trình độ chuyên môn của nguồn LĐ mỗi quốc gia, vùng lãnh thổ.

+ Tỷ lệ LĐ theo cấp bậc đào tạo (công nhân kỹ thuật, trung cấp chuyên nghiệp, đại học và sau đại học): (%) số LĐ theo cấp bậc đào tạo tương ứng so với tổng số LĐ thuộc nguồn LĐ. Chỉ tiêu này dùng để đánh giá có sự mất cân đối và quyết định nhu cầu đào tạo tổng thể của cả nước.

### **1.2.3. Phẩm chất**

Ngoài yếu tố thể lực và trí lực, quá trình LĐ đòi hỏi người LĐ phải có những phẩm chất như tính kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong LĐ công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao... Những phẩm chất này gắn liền với truyền thống văn hóa dân tộc. Người LĐ Việt Nam cần cù, sáng tạo và thông minh nhưng về kỷ luật LĐ và tinh thần hợp tác LĐ còn nhiều nhược điểm, đang gây trở ngại lớn cho tiến trình hội nhập của nước ta.

Chỉ tiêu đánh giá định hướng: tỷ lệ LĐ vi phạm kỷ luật về thời gian LĐ (đi muộn, về sớm, không chấp hành quy định giờ giấc trong thời gian làm việc, nghỉ việc không báo trước), tỷ lệ LĐ vi phạm pháp luật.

### **1.3. Yêu cầu đối với chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài**

Người LĐ đi làm việc ở nước ngoài phải có nhân thân tốt, không có tiền án, đồng thời đáp ứng các tiêu thức theo nhu cầu cụ thể của chủ sử dụng LĐ nước ngoài, thể hiện qua đặc thù sản xuất của ngành nghề và yêu cầu riêng của chính người sử dụng LĐ. Ví dụ như: nghề điện tử, dệt may và chế biến thủy sản thực

hiện theo dây chuyền sản xuất, trong đó nghề điện tử cần người kiên trì, nhanh tay và tinh mắt nên chọn LĐ trẻ, nghề chế biến thủy sản và dệt may cần người kiên nhẫn, chịu khó, do đó, những ngành nghề này phù hợp với LĐ nữ. Nghề giúp việc gia đình, chăm sóc sức khỏe người bệnh cần người có vốn sống trải nghiệm, kiên nhẫn và cẩn thận, do đó, sẽ lựa chọn LĐ nữ ở độ tuổi trung niên. Nghề xây dựng, cơ khí, hàn mỏ, thuyền viên tàu cá, vận tải biển yêu cầu LĐ có sức khỏe tốt, đạt tiêu chuẩn về chiều cao và cân nặng, có sức chịu đựng để có thể làm việc liên tục ngoài trời, trong hầm hay trên biển, do đó, cần lựa chọn LĐ nam có kinh nghiệm và thể lực tốt. Nhìn chung, LĐ đi làm việc ở nước ngoài đều có những yêu cầu cơ bản về các yếu tố thể lực, trí lực và phẩm chất.

LĐ trong nước không đòi hỏi quá khắt khe về chiều cao, cân nặng, sức chịu đựng nhưng LĐ đi làm việc ở nước ngoài chỉ lựa chọn những người đạt tiêu chuẩn chiều cao, cân nặng theo yêu cầu sản xuất, tính chất công việc. Người khuyết tật vẫn được tạo cơ hội việc làm trong nước nhưng không được tham gia hoạt động đi làm việc ở nước ngoài. Tỷ lệ số LĐ nam/nữ đi làm việc ở nước ngoài xuất phát từ nhu cầu tuyển dụng của chủ sử dụng LĐ nước ngoài và khả năng đáp ứng của nước phái cử LĐ.

Ở Việt Nam, độ tuổi LĐ trong nước không quá 55 tuổi với nữ, 60 tuổi với nam nhưng độ tuổi LĐ đi làm việc ở nước ngoài thường được giới hạn thấp hơn như Đài Loan không quá 40 tuổi, ở Hàn Quốc không quá 38 tuổi. Đa số người LĐ đi làm việc ở nước ngoài có độ tuổi từ 18-30 tuổi. Bên cạnh đó, tùy theo tính chất đặc thù một số ngành nghề như xây dựng ở Trung Đông có thể lấy đến độ tuổi 45-50, nghề giúp việc gia đình ở Đài Loan, Malaysia có thể lấy đến độ tuổi 40-45 hay chăm sóc người bệnh có thể lấy độ tuổi 25-30. Chuyên gia có thể lấy đến 50-60 tuổi.

Về yếu tố trí lực của người LĐ trong nước không nhất thiết phải có một trình độ học vấn hoặc tay nghề, cũng không nhất thiết phải có trình độ ngoại ngữ, họ vẫn sẽ tìm kiếm được một công việc. Còn đối với LĐ đi làm việc ở nước ngoài, phải đáp ứng yêu cầu về ngành nghề, có trình độ học vấn và tay nghề nhất định theo yêu cầu của chủ sử dụng LĐ nước ngoài (trừ LĐ phổ thông). Một số ngành nghề bắt buộc chỉ tuyển chọn những LĐ có trình độ đã qua đào tạo như Y tá, điều dưỡng và hộ lý. Đặc biệt phải có trình độ ngoại ngữ nhất định, chào hỏi và giao tiếp cơ bản được, đạt yêu cầu phỏng vấn, kiểm tra của chủ sử dụng LĐ nước ngoài, để có thể phục vụ công việc và cuộc sống sinh hoạt hằng ngày.

Người LĐ để có thể tham gia quá trình LĐ sản xuất cần có hiểu biết về pháp luật, kỷ luật LĐ, an toàn và vệ sinh LĐ. LĐ đi làm việc ở nước ngoài, cần thêm tác phong LĐ công nghiệp, hiểu biết phong tục tập quán của nước tiếp nhận, có khả năng làm việc tập thể, khả năng hòa đồng và không thuộc diện cấp xuất cảnh nước đi và nhập cảnh nước đến làm việc.

Sắp tới Nhật và Đức sẽ tiếp nhận một bộ phận điều dưỡng viên, hộ lý sang làm việc. Cho thấy, năng lực cung ứng nguồn LĐ trình độ cao của Việt Nam có tiềm năng khai thác để đáp ứng nhu cầu của thị trường LĐ quốc tế.

#### **1.4. Các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài**

##### ***1.4.1. Vấn đề chăm sóc sức khỏe và chế độ dinh dưỡng***

Chăm sóc sức khỏe, đặc biệt chế độ dinh dưỡng cần thiết cho con người, gồm nhiều yếu tố từ lương thực, thực phẩm mà cơ thể hấp thụ để duy trì sức khỏe tốt cho các lứa tuổi khác nhau. Tình trạng suy dinh dưỡng của bà mẹ trong thời kỳ mang thai, sự thiếu thốn lương thực, thực phẩm trong thời kỳ sinh nở và nuôi con nhỏ, ăn uống thiếu hợp lý đều là nguy cơ bệnh tật và khiếm khuyết

trong quá trình phát triển thể lực và tinh thần của trẻ em, ảnh hưởng đến khả năng học tập, khả năng làm việc của nguồn LĐ trong tương lai.

Ngoài vấn đề dinh dưỡng, sự phát triển của hệ thống y tế và khả năng tiếp cận của LĐ với hệ thống này có ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe các thể hệ của nguồn LĐ. Thông qua chăm sóc sức khỏe, tư vấn về dinh dưỡng, phòng bệnh tật... có thể đảm bảo thể lực, tinh thần khỏe mạnh. Nâng cao năng lực của mạng lưới y tế, áp dụng kịp thời những tiến bộ khoa học y tế vào dự phòng và chữa bệnh cho nhân dân sẽ có tác động đến nâng cao sức khỏe nguồn LĐ. Cơ chế, chính sách y tế phù hợp tạo cơ hội cho LĐ tiếp cận với các dịch vụ y tế, kể cả các dịch vụ tư vấn về mặt dinh dưỡng và phòng bệnh từ đó sẽ có tác động đến chất lượng nguồn LĐ.

Việc nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe tốt cho trẻ em sẽ là yếu tố làm tăng năng suất LĐ trong tương lai, giúp trẻ em phát triển thành những người khỏe về thể chất, lành mạnh về tinh thần. Hơn nữa điều đó còn giúp trẻ em nhanh chóng đạt được những kỹ năng, kỹ xảo cần thiết cho sản xuất thông qua giáo dục ở nhà trường. Những khoản chi cho sức khỏe còn làm tăng nguồn nhân lực về mặt số lượng bằng việc kéo dài tuổi LĐ.

#### ***1.4.2. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội***

Trình độ kinh tế - xã hội thể hiện ở từng ngành kinh tế, ở kết quả sản xuất, thu nhập và đời sống của người LĐ. Là nhân tố tác động tổng hợp, trực tiếp đến chất lượng nguồn LĐ, đồng thời cũng là kết quả sử dụng nguồn LĐ cả về số lượng và chất lượng với tư cách là một nguồn lực. Trình độ phát triển kinh tế- xã hội ảnh hưởng đến nhận thức cuộc sống và năng lực hành vi của LĐ thông qua điều kiện và môi trường sống, được phản ánh qua các yếu tố: cơ sở hạ tầng (điện, đường, trường, trạm, nước sạch, y tế...); trình độ phát triển kinh tế của khu vực,

tỉnh thành; thu nhập bình quân đầu người; tỷ lệ LĐ nông thôn, trình độ phát triển công nghiệp - dịch vụ trong khu vực; mật độ DN vừa và nhỏ; số lượng các khu công nghiệp. Có thể nói, trình độ phát triển kinh tế - xã hội vừa là nguyên nhân vừa là chất lượng của nguồn LĐ.

#### **1.4.3. Trình độ phát triển giáo dục – đào tạo**

Nền tảng tri thức chuyên môn, kỹ năng LĐ cao hay thấp... tùy thuộc vào kết quả giáo dục – đào tạo, nó được coi là một dạng quan trọng nhất của sự phát triển tiềm năng của con người. Yêu cầu chung đối với giáo dục – đào tạo là rất lớn, nhất là đối với giáo dục phổ thông, con người ở mọi nơi đều tin rằng giáo dục rất có ích cho bản thân mình và con cháu họ. Mặc dù không phải những người đã tốt nghiệp hết Trung học Phổ thông có thu nhập cao hơn những người mới tốt nghiệp Tiểu học cơ sở, nhưng đa số là như vậy, và mức thu nhập của họ đều cao hơn. Nhưng để đạt được trình độ giáo dục nhất định cần phải chi phí khá nhiều, kể cả chi phí gia đình và chi phí của quốc gia. Đó chính là đầu tư giáo dục được thực hiện dưới nhiều hình thức nhằm không ngừng nâng cao trình độ văn hoá và chuyên môn kỹ thuật cho mọi người. Kết quả giáo dục làm tăng lực lượng LĐ có trình độ tạo khả năng thúc đẩy đổi mới công nghệ. Công nghiệp thay đổi càng nhanh càng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Vai trò của giáo dục còn được đánh giá qua tác động của nó đối với việc tăng năng suất LĐ của mỗi cá nhân nhờ có nâng cao trình độ và tích lũy kiến thức.

Chất lượng LĐ thể hiện khả năng làm việc và biểu hiện qua năng suất LĐ. Để có năng lực làm việc tốt, LĐ phải được tiếp cận và thụ hưởng nền giáo dục tốt, đào tạo thường xuyên. Do vậy, các yếu tố thuộc về giáo dục, đào tạo sẽ ảnh hưởng đến chất lượng nguồn LĐ. Cụ thể: tỷ lệ người dân biết chữ; trình độ học vấn trung bình; số trường học, lớp học, giáo viên/người dân trong độ tuổi đi học;

mức độ sẵn có và khả năng tiếp cận học nghề, hành nghề; khả năng ngoại ngữ. Dịch vụ giáo dục tốt, người dân có nhiều cơ hội tiếp cận để hoàn thiện và nâng cao trình độ văn hóa cũng như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hình thành nên nguồn LĐ chất lượng tốt.

#### **1.4.4. Văn hóa nghề**

Văn hóa nghề là một tập hợp những giá trị vật chất, đạo đức và tinh thần, những tiêu chuẩn hành nghề, những quy ước về cách thức ứng xử đặc trưng của những người hoạt động trong một nghề nghiệp nhất định nào đó. Văn hóa nghề bị ảnh hưởng bởi các nhân tố: truyền thống văn hóa của dân tộc, vùng miền; các vùng nghề; nền tảng văn hóa giáo dục, tôn giáo của gia đình và bản thân LĐ.

Những yếu tố về đạo đức nghề có thể kể đến như tính trung thực, lương tâm nghề nghiệp, tình cảm, thái độ tôn vinh nghề nghiệp, tôn trọng thầy, thủy chung với đồng nghiệp, quý trọng công cụ, tài nguyên cho sản xuất. Những yếu tố này hình thành phẩm chất, tư cách của người hành nghề. Văn hóa nghề biểu hiện trước hết ở sự nhận thức về nghề, sự lựa chọn nghề nghiệp, việc học nghề và vun đắp giá trị nghề nghiệp cho tương lai. Nhận thức và hành vi văn hóa nghề là một trong những nguyên nhân cơ bản tạo nên sự bất hợp lý hay hài hòa trong cơ cấu đào tạo đại học, LĐ kỹ thuật, thợ tay nghề bậc cao. Do đó văn hóa nghề vừa là nhân tố phản ánh vừa là nhân tố tác động đến chất lượng nguồn LĐ.

#### **1.4.5. Công tác tuyển chọn – đào tạo lao động**

**Công tác tuyển chọn lao động** trong hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài bao gồm:

- *Tuyển mộ* là quá trình thu hút LĐ có trình độ nhất định từ nguồn LĐ, những người có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, thông tin đến họ được biết để lựa chọn nguồn đáp ứng nhu cầu của người sử dụng LĐ nước ngoài.



Tuyển mộ thông qua các phương pháp: gửi bản thông báo tuyển mộ đến tất cả các nhân viên nội bộ của các cơ quan, tổ chức liên quan, qua sự giới thiệu của họ đến người quen, quảng cáo trên các phương tiện truyền thông như đài truyền hình, đài phát thanh, báo chí...; qua các trung tâm môi giới, giới thiệu việc làm, qua các hội chợ việc làm, hay trực tiếp đến các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề để thông báo tuyển mộ.

- *Tuyển chọn* là quá trình sàng lọc, đánh giá các ứng viên trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ, đã có các tiêu thức hoặc tiềm năng đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng LĐ nước ngoài.

Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng các yêu cầu sau đây: + Xuất phát từ nhu cầu LĐ của người sử dụng LĐ nước ngoài.

+ Căn cứ vào nhiệm vụ, đòi hỏi về kiến thức, kỹ năng và yêu cầu về trình độ đối với công việc cần tuyển chọn.

+ Các tiêu chí và nội dung tuyển chọn phải rõ ràng.

+ Việc tuyển chọn phải hướng tới việc chọn được người đáp ứng yêu cầu.

DN phối hợp với địa phương tổ chức tư vấn, giới thiệu hợp đồng đối với người LĐ và tổ chức tuyển chọn theo yêu cầu của đối tác. Tuyển chọn tốt sẽ có được những người LĐ kỹ năng phù hợp, phẩm chất tốt, giảm các chi phí tuyển chọn lại, đào tạo lại và tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện công việc ở nước tiếp nhận. Tuyển mộ giúp người LĐ có đủ thông tin để quyết định đi hay không đi làm việc ở nước ngoài, còn tuyển chọn phát hiện trong nhiều người số lượng người LĐ đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Cùng với công tác tuyển chọn còn có *công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức* giúp LĐ thực sự đạt tiêu chuẩn cơ bản, đáp ứng yêu cầu của người sử dụng

LĐ nước ngoài. DN tổ chức đào tạo, bổ túc tay nghề và ngoại ngữ cho LĐ đáp ứng yêu cầu của hợp đồng; hướng trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề đã có của người LĐ phù hợp với yêu cầu của chủ sử dụng LĐ nước ngoài và tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết về truyền thống bản sắc văn hóa, hệ thống pháp luật, phong tục tập quán và cách ứng xử trong LĐ của nước tiếp nhận, nội dung hợp đồng ký kết giữa DN và người LĐ, hiểu biết về kỷ luật, an toàn, vệ sinh LĐ...

#### ***1.4.6. Cơ chế, chính sách của Nhà nước***

Môi trường cơ chế, chính sách liên quan đến phát triển nguồn LĐ sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng. Đặc biệt các chính sách trực tiếp liên quan đến giáo dục, việc làm. Cụ thể: chính sách giáo dục, khuyến học; chính sách đào tạo nghề; chính sách việc làm và phát triển thị trường LĐ; chính sách và hệ thống cung ứng dịch vụ việc làm, thông tin thị trường LĐ; chính sách khuyến khích (tín dụng, dịch vụ...) cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Đồng thời, nhà nước và các DN đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài cần quan tâm tới chính sách cho LĐ hồi hương, giúp họ sớm hòa nhập cuộc sống và thị trường LĐ ở trong nước như: Hỗ trợ tìm việc làm, hỗ trợ thủ tục hành chính tại địa phương, hỗ trợ học nghề, đầu tư sản xuất... Những địa phương quan tâm thực hiện tốt chính sách với LĐ đi làm việc ở nước ngoài thì hoạt động thu được hiệu quả cao và nâng cao được chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

### **1.5. Kinh nghiệm một số nước trong việc nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài**

#### ***1.5.1. Kinh nghiệm của một số nước***

##### ***1.5.1.1. Kinh nghiệm của Philippin***

Philippin là nước có số lượng LĐ làm việc ở nước ngoài lớn nhất trong khu vực Đông Nam Á. Người Philippin đi làm việc ở khắp nơi trên thế giới; số LĐ

có mặt ở nước ngoài bình quân hiện nay gần 9 triệu người và thu nhập trung bình đạt khoảng 18 – 20 tỷ USD/năm. Từ lâu Philippin đã coi hoạt động đi làm việc ở nước ngoài là một trong những ngành kinh tế đối ngoại quan trọng của đất nước và có nhiều kinh nghiệm về đào tạo nâng cao chất lượng nguồn LĐ và tổ chức hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

- *Cơ chế tổ chức hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài:*

Bộ Luật LĐ của Philippin ra đời năm 1973 đã đặt cơ sở về vấn đề việc làm ngoài nước với quan điểm xúc tiến việc đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Cục Quản lý việc làm ngoài nước (POFA) là cơ quan duy nhất của Chính phủ thực hiện các chức năng tuyển mộ, bố trí và quản lý chương trình đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài và cấp giấy phép làm việc ở nước ngoài cho người LĐ khi có hợp đồng LĐ cá nhân.

Tháng 6/1995, Luật về Di dân và Người Philippin ở nước ngoài được Quốc hội Philippin thông qua, quy định hành lang pháp lý cho việc thực hiện chương trình Quốc gia về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời quy định việc khuyến khích bằng vật chất và các hình thức phạt đối với các tổ chức (hoặc cá nhân) tuyển người đi LĐ ở ngoài và việc chuyển ngoại tệ bất hợp pháp.

- *Các chính sách phát triển thị trường, tạo nguồn LĐ:*

+ Chính sách phát triển thị trường việc làm ngoài nước:

Cục Quản lý việc làm ngoài nước đã soạn thảo Chương trình và các chiến lược tiếp thị với sự tham gia của Trung tâm khu vực và các Tùy viên LĐ để thường xuyên cập nhật thông tin về thị trường LĐ ngoài nước, tình hình LĐ Philippin ở nước ngoài nhằm giúp các công ty hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài định hướng hoạt động và quảng cáo năng lực của các tổ chức cung ứng và LĐ Philippin trên thị trường LĐ quốc tế.

+ Chính sách tạo nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài:

Chính phủ cho phép thành lập các Quỹ LĐ đăng ký qua mạng Internet để phục vụ quảng cáo và tổ chức đăng ký nguồn tuyển LĐ, nói rõ nguồn và không được thu lệ phí của người LĐ đến tuyển. LĐ phải được đào tạo trước khi đi bằng các chương trình đặc biệt của Chính phủ và được Chính phủ hỗ trợ kinh phí đào tạo, Chính phủ cũng không hạn chế đưa LĐ thuộc các ngành nghề đặc biệt hoặc có tay nghề cao đi làm việc ở nước ngoài.

Công tác chuẩn bị nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài được huy động và đóng góp từ Chính phủ, DN và người LĐ. Công tác đào tạo được thực hiện rất tốt, được cấp chứng chỉ trước khi đi. Hệ thống đào tạo nghề các của Philippin hướng đào tạo LĐ đi làm việc ở nước ngoài nên chuẩn đào tạo của Philippin như chuẩn đào tạo của các nước. Ngôn ngữ phổ thông của Philippin là tiếng Anh. Trang thiết bị, đội ngũ giáo viên chất lượng cao, giáo trình ngôn ngữ đều dạy và học bằng tiếng Anh. Vì vậy, LĐ Philippin được đào tạo xong thì ngôn ngữ giao tiếp tốt, trình độ đạt chuẩn quốc tế giúp LĐ có thể độc lập đi làm việc ở bất cứ nước nào. Bằng tốt nghiệp nghề của Philippin được công nhận trên thị trường LĐ quốc tế. Bất cứ ngành nghề nào thị trường LĐ quốc tế yêu cầu thì Philippin đều tổ chức đào tạo.

- *Các chính sách quản lý tài chính:*

+ Lệ phí sắp xếp việc làm: Nhà nước quy định các công ty cung ứng được phép thu lệ phí sắp xếp việc làm của người LĐ khi ký kết các hợp đồng LĐ để chi trả các thủ tục hành chính.

+ Chương trình phúc lợi và bảo vệ công nhân:

Chính phủ quy định các điều kiện tối thiểu dành cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài mà bắt buộc các bên sử dụng LĐ Philippin phải đảm bảo như: tiền lương/1

giờ làm việc bình thường (8giờ/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc giờ bình thường); đi lại miễn phí từ nhà ở đến nơi làm việc và ngược lại; khám chữa bệnh và chữa răng không mất tiền; các điều kiện hủy bỏ, chấm dứt hợp đồng LĐ; các điều khoản đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên; vận chuyển thi hài và tài sản của người LĐ bị chết về nước; tiền lương gửi về cho gia đình của người LĐ; các điều kiện ăn ở trong thời gian làm việc ở nước ngoài; cơ chế khiếu nại của người LĐ. Ngoài ra, Chính phủ cũng yêu cầu chủ sử dụng LĐ phải mua bảo hiểm thân thể cho người LĐ Philippin trong thời hạn của hợp đồng.

Song song với các chương trình bảo vệ công nhân, Chính phủ còn cho phép thành lập các Quỹ phúc lợi do các chủ thuê LĐ đóng góp để thực hiện các dịch vụ hỗ trợ người LĐ, giúp đỡ y tế cho gia đình của họ, hỗ trợ các chương trình đào tạo, tập huấn... Người LĐ Philippin ở nước ngoài cũng được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội như người LĐ ở trong nước về chế độ tàn tật, trợ cấp tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn LĐ.

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

Thái Lan bắt đầu đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài từ những năm 1970, khi ở Trung Đông bùng nổ xây dựng công trình khai thác dầu lửa. Số lượng LĐ Thái Lan đi làm việc ở nước ngoài tăng dần, tập trung ở khu vực Châu Á, các nước Trung Đông, Mỹ.

*- Cơ chế tổ chức hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài và vai trò của Chính phủ:*

Chính phủ Hoàng gia Thái Lan ban hành Đạo Luật Bảo hộ LĐ và tuyển mộ LĐ năm 1983, cho phép các công ty và đại lý tư nhân thực hiện dịch vụ tuyển mộ LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Đạo luật này cũng không ngăn cấm người LĐ Thái Lan tìm kiếm việc làm ngoài nước bằng 5 kênh khác: Hợp đồng cá nhân; thông qua các cơ quan dịch vụ của Cục Dịch vụ việc làm – Bộ LĐ và Phúc lợi xã hội, người sử dụng trực tiếp đến Thái Lan tuyển dụng; tu nghiệp ở nước ngoài và dịch vụ của các công ty tuyển mộ tư nhân có giấy phép đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, phần lớn LĐ thông qua kênh người sử dụng tuyển trực tiếp và kênh dịch vụ của tư nhân để đi làm việc ở nước ngoài.

- *Chính sách đào tạo nguồn LĐ:*

Chính phủ khuyến khích duy trì nguồn dự phòng về nhân lực đã qua đào tạo để đáp ứng kịp thời nhu cầu đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài và khuyến khích các tổ chức đào tạo lập ra các dạng liên kết tuyển dụng – đào tạo để cung ứng LĐ cho nước ngoài.

Chính phủ Thái Lan không hạn chế hoạt động đưa LĐ lành nghề đi làm việc ở nước ngoài. Nguồn LĐ này ở bất kỳ lĩnh vực nào nếu thiếu hụt sẽ được các tổ chức Chính phủ, tư nhân đào tạo bổ sung và được Chính phủ hỗ trợ. Tất cả LĐ trước khi đi ra nước ngoài làm việc phải tham gia khóa học định hướng do Cục Dịch vụ việc làm tổ chức nhằm chuẩn bị cho người LĐ nắm được những kiến thức cơ bản về văn hóa, điều kiện sống, hợp đồng LĐ, lương và các quyền lợi, nghĩa vụ và quy định khác. Sau khi tuyển chọn LĐ, các công ty phải tiến hành tập huấn cho LĐ chuẩn bị ra nước ngoài và lập danh sách đăng ký với Tổng cục LĐ.

- *Các chính sách Quản lý tài chính:*

+ Phí dịch vụ việc làm: Các tổ chức tuyển dụng LĐ đi làm việc ở nước ngoài được phép thu của người LĐ một khoản lệ phí sắp xếp việc làm và phải hoàn trả lại người LĐ nếu như không bố trí được việc làm ngoài nước cho họ.

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

+ Chính sách về Quỹ Phúc lợi:

Chính phủ Thái Lan cũng có chính sách hỗ trợ một phần vào quỹ phúc lợi cho người LĐ, số còn lại Cục Dịch vụ việc làm được phép huy động người LĐ đóng góp. Mức đóng góp quy định cụ thể cho từng thị trường LĐ. Quỹ này được sử dụng vào ba mục đích: Giúp đỡ người LĐ bị tai nạn khi hồi hương bắt buộc, hỗ trợ các dịch vụ hướng dẫn LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài, trợ cấp cho những người LĐ khi gặp khó khăn.

+ Bảo hộ và phúc lợi xã hội của người LĐ:

Để bảo vệ người LĐ Thái Lan làm việc ở nước ngoài, Chính phủ quy định những tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc người LĐ và công ty ký kết hợp đồng đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo như: tiền lương, số ngày làm việc/tuần, số giờ làm việc/ngày, phụ cấp làm ngoài giờ, phụ cấp ốm đau, nghỉ phép, dịch vụ y tế... Riêng đối với dịch vụ giúp việc gia đình của phụ nữ, bắt buộc phải ký theo một mẫu hợp đồng riêng. Tuy nhiên, Chính phủ Thái Lan không có chương trình hoạt động đặc biệt để hỗ trợ và giúp đỡ gia đình có LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

+ Cho vay vốn đối với người LĐ:

Thái Lan có một số ngân hàng chuyên cho người LĐ vay với lãi suất thấp theo quy định của Chính phủ nhằm giúp họ tránh được những nguy cơ bị chèn ép bởi các nguồn cho vay không chính thức đủ để trang trải các chi phí đảm bảo được xuất cảnh để đi là việc ở nước ngoài.

### *1.5.1.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc*

#### *- Cơ chế tổ chức hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài:*

Theo Luật “Đẩy mạnh công tác xây dựng ở nước ngoài”, công dân Hàn Quốc được phép ra nước ngoài làm việc, sau khi được Bộ LĐ Hàn Quốc cho phép. Chính phủ quản lý khu vực tư nhân tham gia chương trình đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài thông qua Văn phòng An ninh làm thuê và quản lý quá trình tuyển dụng và sắp xếp việc làm ngoài nước thông qua tổ hợp phát triển ở nước ngoài. Trong đó, Văn phòng An ninh làm thuê chịu trách nhiệm chủ yếu về lập kế hoạch, điều hành và giám sát tất cả các vấn đề có liên quan đến việc bảo đảm an ninh làm thuê. Tổ hợp phát triển ở nước ngoài là một công ty Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ cụ thể về thị trường LĐ ngoài nước, tuyển chọn LĐ thông qua phỏng vấn và kiểm tra tay nghề, hồ sơ lý lịch, sức khỏe, giáo dục định hướng cho LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài về pháp luật, văn hóa, các kiến thức chung về nước sở tại, mua vé và bố trí các chuyến bay cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

#### *- Chính sách đào tạo nguồn LĐ và quản lý tài chính.*

+ Đào tạo nghề cho nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài: Công tác đào tạo nghề được quan tâm đặc biệt, Chính phủ xác định các ngành nghề cần đào tạo và các quy định tuyển chọn LĐ đối với một số nghề cấm hoặc hạn chế do thiếu hụt LĐ trong nước. Sau đó yêu cầu các công ty thắng thầu phải thuê LĐ đã qua đào tạo nghề. Các chủ sử dụng nước ngoài chỉ được phép tuyển trực tiếp đến 10% số LĐ mà họ có nhu cầu, phải thực hiện qua Đại sứ quán Hàn Quốc và được Bộ LĐ cho phép, 90% nhu cầu còn lại phải được tuyển dụng qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài (KODCO) hoặc các công ty tư nhân có giấy phép hoạt động dịch vụ



đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Theo quy định của Chính phủ, người LĐ phải nộp 50% lệ phí sắp xếp việc làm, 50% còn lại do chủ thuê LĐ nộp.

Bộ LĐ thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài của Chính phủ và tiến hành cấp giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng LĐ đi làm việc ở nước ngoài cho các công ty nếu hợp đồng đủ các điều kiện về tiền lương, thời gian, số giờ làm việc, bảo hiểm rủi ro, các điều kiện ăn ở khác. Hợp đồng cung ứng LĐ với nước ngoài của các công ty cung ứng LĐ ký kết phải đảm bảo các điều kiện về: Thời gian LĐ, số giờ làm việc/ngày, số ngày phép, vé máy bay, các điều kiện phúc lợi, điều kiện và mức đền bù, trách nhiệm của người LĐ.

+ Chính sách quản lý tài chính: Người LĐ Hàn Quốc trong thời gian làm việc ở nước ngoài được hưởng các chính sách ưu đãi của Chính phủ như: Thuế suất thu nhập thấp hơn trong nước; Ưu đãi về nhà ở (Chính phủ dành 10% quỹ nhà ở mới xây cho người LĐ hoàn thành hợp đồng, trở về nước; Được cấp phiếu mua hàng theo giá thấp hơn giá bán lẻ (đối với các mặt hàng điện tử).

Chính phủ còn thành lập các công ty tư vấn chăm lo gia đình của người LĐ làm việc ở nước ngoài tại các cơ sở y tế tại các quận/huyện, tỉnh/thành phố nơi gia đình LĐ đi làm việc ở nước ngoài đang sinh sống.

### ***1.5.2. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam***

#### ***- Về tổ chức quản lý hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài***

Các nước đều có bộ máy quản lý Nhà nước hoàn chỉnh về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm các cơ quan quản lý nhà nước, đại diện của các công ty chuyên doanh, môi giới về hoạt động dịch vụ này tại nước sở tại. Ngoài ra, một số nước còn có tùy viên LĐ hoặc bộ phận quản lý LĐ ở các cơ quan đại diện ngoại giao tại nước tiếp nhận LĐ.

Chính phủ khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, kể cả hình thức thăm thân, tự tìm việc làm ở nước ngoài. Tổng cục LĐ hoặc Cục Quản lý LĐ ngoài nước là cơ quan của Chính phủ thực hiện cấp phép hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài cho các công ty và cá nhân tham gia thị trường LĐ ngoài nước. Bộ máy tuyển dụng với các nước đơn giản, gọn nhẹ, thủ tục thuận tiện, chi phí xuất cảnh không quá cao, thời gian thăm định và cấp gấp phép ngắn.

Người LĐ đi làm việc ở nước ngoài được cấp hộ chiếu có xác nhận của Bộ LĐ (Cục Quản lý việc làm ngoài nước), trong thời gian làm việc chịu sự quản lý của các công ty cung ứng và cơ quan đại diện LĐ ở nước tiếp nhận. Hàng năm, Chính phủ tổ chức đánh giá hoạt động của các công ty qua việc thực hiện các chính sách về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, là cơ sở cho việc cấp phép hoặc đình chỉ và là một kinh nghiệm tốt để tăng cường hiệu quả hoạt động và chất lượng công ty hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

*- Về chính sách đối với đào tạo nguồn LĐ, hỗ trợ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, lệ phí sắp xếp việc làm*

Các nước đều chủ trương đẩy mạnh đưa LĐ đã qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài và thực hiện hỗ trợ đào tạo LĐ thông qua các Trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cung cấp thông tin miễn phí. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên chất lượng cho công tác đào tạo LĐ trước khi đi. Thực hiện chương trình đào tạo ngoại ngữ, trình độ chuyên môn – kỹ thuật đạt chuẩn chất lượng, được thị trường LĐ quốc tế công nhận.

Thực hiện hỗ trợ các công ty cung ứng LĐ và người LĐ bằng việc thành lập các Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, quy định giới hạn hợp lý về số tiền đặt cọc, lệ phí sắp xếp việc làm, quy định mức lương tối thiểu của LĐ làm việc ở nước

ngoài, thành lập Quỹ Phúc lợi xã hội để hỗ trợ tư pháp, trợ giúp vật chất cho người LĐ bị tai nạn, trả tiền vé về nước, phụ cấp cho gia đình họ khi gặp khó khăn... Áp dụng các chính sách khuyến khích hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài linh hoạt thích ứng với từng hoàn cảnh, điều kiện.

*- Về chính sách mở rộng thị trường, đa dạng hóa loại hình, xác định ngành nghề mũi nhọn*

Các nước đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài đều xây dựng chiến lược thị trường, nhà nước hỗ trợ các tổ chức kinh tế trong việc tìm kiếm, khai thác thị trường thông qua các hoạt động chính thức của Chính phủ và các cơ quan ngoại giao. Các nước đều tìm cách phát huy cao nhất lợi thế so sánh của LĐ nước mình, thể hiện qua sự đa dạng hóa về hình thức và ngành nghề.

Tóm lại, để đẩy mạnh hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, cần tăng cường và hoàn thiện công tác quản lý hoạt động này trong thời gian tới, trên tinh thần nhận thức về những vấn đề nêu trên, bên cạnh công tác phát triển thị trường LĐ ngoài nước, thì việc chú trọng nâng cao chất lượng cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài là cốt yếu, chúng ta cần nghiên cứu kỹ kinh nghiệm của các quốc gia mạnh trong lĩnh vực này, từ đó rút ra bài học để áp dụng phù hợp với hoàn cảnh thực tế của Việt Nam.

## CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở ĐÀI LOAN GIAI ĐOẠN 2001 - 2012

### 2.1. Tổng quan về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

#### 2.1.1. Số lượng lao động đi làm việc nước ngoài theo thị trường

Hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có vai trò quan trọng trong việc giải quyết vấn đề sức ép việc làm mỗi năm. Hiện có trên 500.000 LĐ và chuyên gia đang làm việc tại 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề, chuyển từ 1,8 – 2 tỷ USD thu nhập về nước hàng năm.

**Bảng 2.1: Số LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo thị trường GD 2001-2012**

*Đơn vị tính: người*

Năm	Số LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo thị trường								
	Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Malaysia	UAE	Á-rập Xê út	Macao	Khác	Tổng
<b>2001</b>	3.249	3.910	7.782	23	131	0	0	21.073	<b>36.168</b>
<b>2002</b>	2.202	1.190	13.191	19.965	13	0	0	9.561	<b>46.122</b>
<b>2003</b>	2.256	4.336	29.069	38.227	405	0	0	707	<b>75.000</b>
<b>2004</b>	2.752	4.779	37.144	14.567	388	0	0	7.817	<b>67.447</b>
<b>2005</b>	2.955	12.102	22.784	24.605	1.027	0	0	7.121	<b>70.594</b>
<b>2006</b>	5.360	10.577	14.127	37.941	1.760	98	7	8.985	<b>78.855</b>
<b>2007</b>	5.517	12.187	23.640	26.704	2.130	1.621	2.132	11.090	<b>85.021</b>
<b>2008</b>	6.142	18.141	31.631	7.810	2.845	2.987	3.025	14.409	<b>86.990</b>
<b>2009</b>	4.959	7.175	21.677	2.792	3.933	2.401	3.168	26.923	<b>73.028</b>
<b>2010</b>	4.913	8.628	28.499	11.741	3.540	2.215	2.890	23.120	<b>85.546</b>
<b>2011</b>	6.985	15.214	38.796	9.977	1.600	3.184	1.826	10.716	<b>88.298</b>
<b>2012</b>	8.775	9.228	30.533	9.298	1.731	2.360	2.304	16.091	<b>80.320</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH*

Giai đoạn 2001 – 2012, hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có những bước tiến về số lượng. Trung bình trên 70.000 người đi làm việc ở nước ngoài mỗi năm. Năm 2011 có số LĐ đi làm việc ở nước ngoài cao nhất trong cả giai đoạn với 88.298 người.

Tuy có hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ tiếp nhận LĐ Việt Nam nhưng thực tế tập trung vào một số thị trường truyền thống ở Đông Bắc Á và Đông Nam Á. Nổi bật nhất là Đài Loan với số lượng LĐ Việt Nam sang làm việc hàng năm chiếm trên 30% tổng số LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, mở rộng dần thêm nhiều địa chỉ tiếp nhận LĐ mới ở Trung Đông, Bắc Phi và Châu Âu, trong đó là các nước có nhiều tiềm năng như Libya, Ả rập Xê Út. Năm 2012, chỉ có 12 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 300 LĐ trở lên, bao gồm: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia, Lào, Ả Rập Xê- Út, UAE, Campuchia, Ma Cao, Cô oét, Lybia, LB Nga. Riêng Hàn Quốc không tiếp nhận mới LĐ Việt Nam, chỉ tiếp nhận những LĐ về nước đúng hạn và có nguyện vọng trở lại Hàn Quốc làm việc. Nguyên nhân do ý thức tuân thủ luật pháp của LĐ chưa cao, nhiều người sau khi hết thời hạn hợp đồng không về nước mà ở lại cư trú, làm việc bất hợp pháp. Hiện nay, có nguy cơ lớn mất thêm thị trường Đài Loan do tình trạng bỏ trốn, phá vỡ hợp đồng làm việc bất hợp pháp ngày càng tăng. Tình trạng này thực sự đáng báo động khi giảm sút đáng kể số lượng LĐ Việt Nam sang Đài Loan làm việc.

Theo Cục Quản lý LĐ ngoài nước, số LĐ đi làm việc trong 7 tháng đầu năm 2013 là 47.095 LĐ. Các thị trường trọng điểm gồm Đài Loan, Nhật Bản, Malaysia, số lượng LĐ đi 7 tháng đầu năm 2013 đều tăng. Riêng Hàn Quốc, do chưa ký tiếp Thỏa thuận hợp tác nên số lượng LĐ tiếp nhận giảm còn 2.751 người. Xu hướng năm 2013 và các năm tiếp theo các thị trường trọng điểm vẫn

tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận LĐ, tuy nhiên nếu không có sự cải thiện về chất lượng LĐ, ý thức chấp hành pháp luật sẽ là một trở ngại lớn cho việc ổn định và phát triển tại các thị trường tiềm năng này.

## ***2.1.2. Thực trạng về chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài***

### ***2.1.2.1. Thực trạng chất lượng nguồn lao động Việt Nam***

Theo Tổng cục Thống kê, dân số cả nước năm 2012 là 88,78 triệu người, trong đó, nguồn LĐ từ 15 tuổi trở lên là 52,58 triệu người, tăng 2,3% so với năm 2011, trong đó có 51,69 triệu người đang làm việc (tăng 2,7%). Như vậy, số người bước vào độ tuổi LĐ tăng nhanh, mỗi năm tăng thêm hơn một triệu LĐ tạo nên sức ép rất lớn về việc làm. Dân số thành thị là 28,81 triệu người (32,45% tổng dân số cả nước), tăng 3,3% so với năm 2011; dân số nông thôn là 59,97 triệu người (67,55%), tăng 0,02%. Cơ cấu nguồn LĐ làm việc tại khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm từ 48,4% năm 2011 xuống 47,5% năm 2012; công nghiệp và xây dựng giảm từ 21,3% xuống 21,1%; dịch vụ tăng từ 30,3% lên 31,4%. Xu hướng chuyển dịch LĐ từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ. Với tốc độ tăng nguồn LĐ cao, song khả năng tạo việc làm trong nước có hạn thì việc đưa LĐ ở nông thôn, miền núi và một bộ phận LĐ thành thị đi làm việc ở nước ngoài là hết sức cần thiết.

Việt Nam đã bước vào thời kỳ dân số vàng 2010 - 2040, với nguồn LĐ trẻ dồi dào nhưng chất lượng LĐ còn nhiều hạn chế. Biểu hiện qua một số chỉ tiêu đánh giá như tuổi thọ bình quân; trọng lượng, chiều cao trung bình; trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất của người LĐ.

*Trước hết*, tuổi thọ bình quân của dân số Việt Nam hiện nay là 73 tuổi, thấp hơn so với nhiều nước trên thế giới như: Thái Lan, Malaysia (75 tuổi), Singapore (80 tuổi), Nhật Bản (81 tuổi)... Nguyên nhân do mức sống dân cư còn rất thấp,

chăm sóc y tế, an sinh xã hội, bảo vệ môi trường sinh thái...vẫn ở tình trạng kém phát triển. Việt Nam thuộc danh sách các nước nghèo trên thế giới, GDP năm 2012 mới đạt mức 1.596 USD/người, trong khi đó, Malaysia 10.381 USD, Thái Lan 5.474 USD, Singapore 51.709 USD, Nhật Bản 46.720 USD.

*Hai là*, chiều cao trung bình, Việt Nam vẫn thuộc một trong 36 nước có tỷ lệ thấp còi nhất thế giới, nam 163,7 cm (thấp hơn 13,1 cm so với chuẩn), nữ 153 cm (thấp hơn 10,7 cm). Tốc độ tăng chiều cao của Việt Nam chậm so với các nước láng giềng. Cứ 10 năm, người Việt Nam mới tăng 1 cm chiều cao thì người Thái Lan và Trung Quốc tăng 2 cm. Do vậy, tình trạng thể lực của phần lớn LĐ Việt Nam chưa phù hợp với yêu cầu và cường độ LĐ ở nước ngoài.

*Ba là*, về trình độ học vấn, Việt Nam nằm trong những nước có tỷ lệ người lớn biết chữ cao (từ 80 – 97%). Hiện nay, cả nước có khoảng 22 triệu học sinh, trong đó có 3,7 triệu học sinh mầm non; 15,1 triệu học sinh phổ thông; 0,7 triệu học sinh TCCN và 2,5 triệu sinh viên đại học, cao đẳng. Năm 2012, đã có 64/64 tỉnh, thành đạt chuẩn và duy trì kết quả phổ cập giáo dục THCS, đang thực hiện phổ cập giáo dục THPT ở một số địa phương có điều kiện. Bảo đảm cho hầu hết thanh, thiếu niên sau khi tốt nghiệp tiểu học tiếp tục học tập để đạt trình độ THCS trước khi hết tuổi 18, đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực.

*Bốn là*, trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ LĐ qua đào tạo 29,5% năm 2008, 32% năm 2010 và năm 2012 đạt 33,5%, còn thấp xa so với các nước và yêu cầu phát triển. Theo Báo cáo thảo luận của đại diện Phòng thương mại Mỹ tại Diễn đàn DN Việt Nam, tháng 6/2010, khoảng 65% lực lượng LĐ Việt Nam không có kỹ năng và 78% dân số trong độ tuổi 20-24 không được đào tạo hoặc thiếu các kỹ năng cần thiết. Nguồn LĐ kỹ thuật còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu phục vụ CNH-HĐH đất nước.

Bên cạnh đó, yếu tố không kém phần quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng LĐ Việt Nam là phẩm chất LĐ. LĐ chủ yếu ở khu vực nông thôn nên tác phong LĐ theo kiểu nông nghiệp, manh mún, hạn chế trong việc chấp hành kỷ luật LĐ, trình độ hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật thấp. Như vậy, Việt Nam có nguồn LĐ dồi dào thuận lợi nhưng chất lượng LĐ thực sự còn nhiều hạn chế, tạo trở ngại lớn đến hiệu quả hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

#### 2.1.2.2. *Thực trạng chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài*

Có thể thấy rằng, xuất phát từ chất lượng nguồn LĐ Việt Nam còn nhiều hạn chế như vậy ảnh hưởng xấu đến chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

**Bảng 2.2: LĐ có nghề và LĐ phổ thông đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2001 - 2012** Đơn vị: Người

<b>Năm</b>	<b>Số LĐ</b>	<b>LĐ có nghề</b>	<b>LĐ phổ thông</b>	<b>Tỷ lệ LĐ có nghề (%)</b>
2001	36.168	6.821	29.347	18,86
2002	46.122	9.431	36.691	20,45
2003	75.000	16.901	58.099	22,53
2004	67.447	17.690	49.757	26,23
2005	70.594	20.134	50.460	28,52
2006	78.855	24.937	53.918	31,62
2007	85.020	28.049	56.971	32,99
2008	86.990	30.398	56.592	34,94
2009	73.028	27.721	45.307	37,96
2010	85.546	33.659	51.887	39,35
2011	88.298	36.147	52.151	40,94
2012	80.320	34.050	46.118	42,38
<b>Tổng</b>	<b>873.388</b>	<b>251.888</b>	<b>587.298</b>	<b>28,84</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Cả giai đoạn 2001 đến 2012, số LĐ có nghề là 251.888 trên tổng số 873.388 LĐ đi làm việc ở nước ngoài, chiếm 28,84%. Trong những năm gần đây, tỷ lệ lao



động kỹ thuật đã tăng đều đặn, đạt 31,62% vào năm 2006, 32,99% vào năm 2007, 34,94% vào năm 2008, 37,96% vào năm 2009; 39,35 % vào năm 2010, tăng lên 40,94% năm 2011 và 42,38% năm 2012. Số liệu trên cho thấy những năm gần đây tỷ lệ LĐ có nghề đi làm việc ở nước ngoài được sự cải thiện đáng kể.

Những hạn chế về chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài được minh họa qua số liệu khảo sát LĐ làm việc ở nước ngoài đã trở về do Viện KHLĐXH kết hợp với Cục QLLĐNN thực hiện. Theo đó, quy mô mẫu khảo sát là 1.450 LĐ (803 nam và 647 nữ); đi từ 8 tỉnh và thành phố, đến 4 thị trường: Đài Loan, Malaysia, Nhật Bản và Hàn Quốc.

**Bảng 2.3: Cơ cấu LĐ chia theo nhóm tuổi và độ tuổi bình quân của LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài và giới tính**

STT	Chỉ tiêu	Nam (N = 803)	Nữ (N = 647)	Chung
1	Nhóm tuổi (%)	100.00	100.00	100.00
	18 – Dưới 20	3.74	6.49	3.28
	20 – 24	39.23	35.70	22.54
	25 – 29	26.15	23.80	26.43
	30 – 34	21.30	18.70	26.64
	35 – 39	7.46	12.53	15.98
	> 39	2.12	2.78	5.12
2	Tuổi bình quân (tuổi)	26.8	27.1	26.9
	Tuổi thấp nhất	18.0	18.0	18.0
	Tuổi cao nhất	45.0	44.0	45.0

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy, LĐ đi LĐ ở nước ngoài theo độ tuổi bình quân từ 18 – 45 đối với nam, 18 – 44 đối với nữ. Đa số LĐ đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu thuộc nhóm tuổi trẻ từ 20 – 34 tuổi. LĐ ở tuổi này thường có thể lực tốt và có sự năng động, sáng tạo trong công việc và cũng đã có kinh nghiệm làm việc nhất định.

**Bảng 2.4a: Cơ cấu LĐ chia theo trình độ học vấn trước khi đi làm việc ở nước ngoài và giới tính của người LĐ** (Đơn vị: %)

STT	Trình độ văn hóa	Nam (N = 803)	Nữ (N = 647)	Chung
1	Chưa tốt nghiệp THCS	6.97	11.75	9.10
2	Tốt nghiệp THCS	45.21	53.79	49.03
3	Tốt nghiệp THPT	47.82	34.47	41.86
<b>Tổng cộng</b>		<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy trình độ văn hóa của LĐ Việt Nam còn rất thấp. LĐ tốt nghiệp THPT chỉ chiếm gần 42% tổng số LĐ đưa đi được khảo sát, đặc biệt tỷ lệ tốt nghiệp THPT của nữ (34,47%) thấp hơn 13% so với nam (47,82%). Tỷ lệ LĐ tốt nghiệp THCS cũng chỉ có khoảng 49%. Vẫn còn một bộ phận LĐ đáng kể chưa tốt nghiệp THCS (9,1%), trong đó tỷ lệ của nữ (11,75%) cao gần gấp đôi so với tỷ lệ tương ứng của nam (6,97%).

**Bảng 2.4b: Cơ cấu LĐ chia theo Trình độ CMKT trước khi đi làm việc ở nước ngoài, giới tính và thời điểm đi.** (Đơn vị: %)

TT	Trình độ CMKT	Nam (N = 803)	Nữ (N = 647)	< 2007 (N=1111)	2007- 2010 (N=339)	Tổng cộng
1	Chưa qua đào tạo	58.41	81.30	69.76	64.90	68.62
2	Sơ cấp, CNKT không bằng	23.29	13.76	20.16	15.34	19.03
3	CNKT có bằng	9.96	2.01	5.31	10.03	6.41
4	Trung cấp chuyên nghiệp	5.98	1.70	3.24	6.78	4.07
5	Cao đẳng, Đại học trở lên	2.37	1.24	1.53	2.95	1.86
<b>Tổng cộng</b>		<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người LĐ cũng rất thấp. Phần lớn người LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài chưa qua

đào tạo, chiếm 68,62% trong tổng số LĐ được khảo sát. Trong số ít LĐ đã qua đào tạo, chủ yếu ở trình độ sơ cấp hoặc CNKT không bằng (19,03%) chiếm 1/5 tổng số LĐ; một bộ phận nhỏ là LĐ có trình độ CNKT có bằng (6,41%), TCCN (4,07%) và CĐ, ĐH trở lên (1,86%). Xét theo giới tính, LĐ nữ yếu thế hơn nhiều so với LĐ nam. Tỷ lệ nữ chưa qua đào tạo (81,30%) cao hơn 23% so với tỷ lệ tương ứng của nam (58,41%), ở các cấp khác tỷ lệ của nữ đều thấp hơn so với nam. Tuy vậy, xét theo từng thời điểm, trình độ CMKT trước khi đi của LĐ đã có sự cải thiện theo thời gian, tỷ lệ LĐ chưa qua đào tạo đi từ năm 2007 – 2010 đã giảm so với tỷ lệ của thời điểm trước năm 2007, tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo ở các cấp đều tăng gần 2 lần.

**Bảng 2.5: Cơ cấu LĐ chia theo tình trạng việc làm trước khi đi làm việc ở nước ngoài và giới tính.** (Đơn vị: %)

Tình trạng HD kinh tế Giới Tính	Đang đi học/vừa học xong	Không có việc làm	Đang làm việc	Tổng cộng
<b>Nam (803)</b>	8.97	11.96	79.08	100.00
<b>Nữ (647)</b>	7.11	15.46	77.43	100.00
<b>Chung</b>	8.14	13.52	78.34	100.00

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy, trong tổng số 1450 người được khảo sát, số người có việc làm chiếm tỷ lệ 78,34% (1136 người), trong đó tỷ lệ nam có việc làm là 79,08% tổng số LĐ nam được khảo sát, cao hơn nữ là 77,43%, số người thất nghiệp chiếm khoảng 13,52%. Tỷ lệ thất nghiệp của nữ (15,46%) cao hơn 3,5% so với tỷ lệ của nam (11,96%). Ngoài ra, còn một bộ phận nhỏ LĐ đang đi học nghề, THCN, cao đẳng hoặc vừa học xong (8,14%).

**Bảng 2.6: Cơ cấu LĐ chia theo nhóm ngành của việc làm trước khi đi làm việc ở nước ngoài và giới tính.** (Đơn vị: %)

Ngành kinh tế Giới Tính	Nông – lâm – ngư nghiệp	Công nghiệp – xây dựng	Dịch vụ	Tổng cộng
Nam (635)	50.24	36.22	13.54	100.00
Nữ (501)	66.67	22.95	10.38	100.00
Chung	57.48	30.37	12.15	100.00

Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.

Từ kết quả khảo sát 1136 LĐ có việc làm trước khi đi làm việc ở nước ngoài cho thấy, hơn một nửa số LĐ đã từng có việc làm trong khu vực nông – lâm – ngư nghiệp (57,48%), gần 1/3 số LĐ làm việc trong khu vực công nghiệp – xây dựng (30,37%) và một bộ phận nhỏ làm trong khu vực dịch vụ (12,15%). Tỷ lệ nữ trong ngành nông – lâm – ngư nghiệp (66,67%) cao hơn 16,33% so với tỷ lệ tương ứng của nam (50,24%). Như vậy, phần lớn LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài có việc làm chủ yếu tập trung tại phân khúc thị trường chất lượng thấp và lạc hậu, đặc biệt là LĐ nữ khi đa số việc làm của họ tại nước ngoài là trong khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

**Bảng 2.7: Cơ cấu LĐ phân theo các mức độ và nội dung đánh giá của người LĐ về LĐ Việt Nam ở nước ngoài.** (Đơn vị: %)

STT	Nội dung đánh giá	Tốt	Trung bình	Kém	Tổng cộng
1	Tuân thủ pháp luật	58.83	36.14	5.03	100
2	Ý thức tổ chức kỷ luật	56.48	38.21	5.31	100
3	Tác phong làm việc	63.86	34.69	1.45	100
4	Khả năng đáp ứng CM	67.24	31.72	1.03	100
5	Tinh thần học hỏi	66,55	32.62	0.83	100
6	Quan hệ bạn bè	65,33	33.17	1.52	100

Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.

Qua bảng số liệu cho thấy, phần lớn LĐ có tinh thần học hỏi và khả năng đáp ứng công việc nhưng ý thức tổ chức kỷ luật và tuân thủ luật pháp không cao. Thực tế, LĐ có tay nghề khi làm việc ở nước ngoài không chỉ có việc làm tốt hơn mà thu nhập cũng cao hơn so với LĐ không nghề, nguy cơ rủi ro do mất việc làm thấp hơn, ý thức chấp hành các quy định của người LĐ cao hơn và những vấn đề phát sinh liên quan đến LĐ cũng ít hơn.

Chất lượng LĐ thấp là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến rủi ro LĐ như tay nghề thấp, ý thức chưa cao, điều kiện ăn ở và thu nhập chưa tốt nên có các hành vi vi phạm pháp luật và vi phạm hợp đồng như đình công, đánh nhau, trộm cắp... ảnh hưởng xấu đến hình ảnh người Việt Nam.

Hiện nay, xu hướng chung của phần lớn các thị trường đều có nhu cầu LĐ có tay nghề, ngay cả các thị trường được coi là dễ tính, nhận nhiều LĐ như Đài Loan, Malaysia, Trung Đông thì yêu cầu về LĐ có nghề cũng gia tăng. Đặc biệt những thị trường có thu nhập cao và tiềm năng (Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Australia, Đông Âu) thì ngoài yêu cầu về tay nghề, người LĐ còn phải đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ. Muốn có cơ hội việc làm tốt hơn và thu nhập cao hơn cho người LĐ không có cách nào hữu hiệu bằng việc nâng cao chất lượng nguồn LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài, bảo đảm ổn định hay phát triển số lượng LĐ làm việc ở nước ngoài.

## **2.2. Thực trạng chất lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan giai đoạn 2001 - 2012.**

### **2.2.1. Giới thiệu về thị trường Đài Loan.**

Đài Loan nằm ở vị trí cách Việt Nam không xa, phong tục tập quán và văn hóa gần gũi, con người giàu tình cảm, mến khách; khí hậu, thời tiết không có sự khác biệt lớn với Việt Nam. Do đó, LĐ Việt Nam dễ hòa nhập vào đời sống xã

hội ở Đài Loan. Người Đài Loan sử dụng ngôn ngữ chính là tiếng Hoa và tiếng địa phương, ngôn ngữ thương mại quốc tế là tiếng Anh và tiếng Nhật.

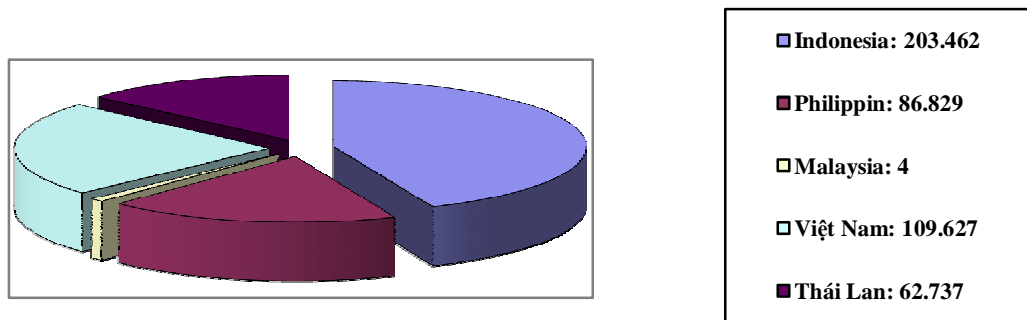
Đài Loan có nền kinh tế phát triển, người dân có mức sống cao và mức thu nhập bình quân 20.000 USD/người/năm. Trong năm thập niên qua, Đài Loan chuyển mình từ một nền kinh tế nông nghiệp, chậm phát triển sang nền công nghiệp phát triển, trong đó các ngành sản xuất cơ khí, nhựa, điện tử là thành phần chính tạo thành “phép lạ kinh tế Đài Loan”. Ngày nay, 55% lực lượng LĐ được tuyển dụng trong ngành dịch vụ. Phần đông làm việc tại các tiệm buôn sỉ và lẻ, cửa hàng ăn và khách sạn. Ngoài ra, một số lớn nhân viên được thu dụng vào các cơ quan xã hội, phục vụ cá nhân cũng như cộng đồng, những công ty tài chính, bảo hiểm và bất động sản. Theo dự đoán, điện tử, tin học và thông tin sẽ là những ngành góp phần phát triển kinh tế Đài Loan trong tương lai. Yêu cầu chất lượng LĐ nước ngoài tương xứng góp phần phát triển kinh tế.

Hệ quả của nền kinh tế phát triển, dân số Đài Loan đang trong quá trình già hoá. Theo thống kê từ năm 1993, tỷ lệ người cao tuổi trên 60 ở Đài Loan đã vượt quá 7% tổng số dân. Như vậy theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc, Đài Loan đã đạt tới ngưỡng xã hội có dân số già hóa. Năm 2012 dân số 23,2 triệu của Đài Loan đang già đi nhanh chóng, với số người trên 65 tuổi chiếm tới 11,3% tổng số dân. Dự đoán đến năm 2050, con số này là 13 triệu, chiếm khoảng 36%. Bên cạnh đó tỷ lệ sinh cũng liên tục giảm (năm 2003 là 1,24% đến năm 2012 là 0,87%), được xếp vào hàng những nước và vùng lãnh thổ có tỷ lệ sinh thấp nhất trên thế giới. Bối cảnh đó đã tạo ra loại hình LĐ nước ngoài sang làm việc tạm thời để đảm bảo cung cấp lực lượng LĐ và LĐ dạng này không lưu trú tại Đài Loan trong khoảng thời gian dài. Hơn nữa, Đài Loan là nước phát triển vì vậy các ngành nghề LĐ chân tay, nặng nhọc, người dân Đài Loan không đỏi

hoài đến mà chủ yếu là LĐ nước ngoài như LĐ Việt Nam, Thái Lan, Indonesia, Philippines. Bản thân Đài Loan không đưa LĐ sang các nước khác làm việc. LĐ nước ngoài đang làm việc tại Đài Loan đã trở thành một bộ phận trong thị trường LĐ ở đây. Có thể nói, hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan là xu hướng vận động phát triển của xã hội trong quá trình hội nhập kinh tế.

**Biểu đồ 2.1: Số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Đài Loan (tính hết tháng 6/2013)**

Đơn vị tính: người



*Nguồn: Cục Quản lý LĐ nước ngoài-Bộ LĐ-TB&XH.*

Theo thống kê của Ủy ban LĐ Đài Loan, tính hết tháng 6/2013 có 462.659 LĐ làm việc tại Đài Loan, trong đó Indonesia là nước chiếm lĩnh phần lớn thị trường với 203.462 LĐ tương đương 43,98 % thị phần, Việt Nam đứng thứ 2 với 109.627 LĐ tương đương 23,69% thị phần.

Không giống như Nhật Bản tuyển dụng LĐ nước ngoài theo quy chế tu nghiệp sinh, vừa làm vừa học nghề là chủ yếu, Đài Loan đã có chính sách tiếp nhận LĐ nước ngoài chính thức (ký hợp đồng LĐ chính thức). LĐ nước ngoài tại Đài Loan được hưởng các quyền lợi gần như LĐ trong nước, mức tiền công chênh lệch không nhiều (*Xem chi tiết ở phụ lục 1*).

Đài Loan còn thành lập các văn phòng tư vấn để giải đáp các thắc mắc, thành lập bộ phận tiếp nhận và xử lý đơn khiếu nại, tố cáo của LĐ nước ngoài

đối với những vi phạm của chủ sử dụng LĐ. Không tổ chức, cá nhân nào được phép môi giới người nước ngoài làm việc phi pháp cho người khác.

### **2.2.2. Yêu cầu của Đài Loan về chất lượng lao động nước ngoài.**

Đài Loan là một quốc gia có nền kinh tế phát triển trong khi dân số đang trong quá trình già hóa. Nguồn LĐ của Đài Loan từ trình độ thấp đến trình độ cao đều không đủ để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, đặc biệt LĐ làm việc ở khu vực nặng nhọc, độc hại và LĐ trình độ cao chủ yếu trong lĩnh vực ngành nghề điện tử. Do đó, Đài Loan tiếp nhận LĐ nước ngoài là điều tất yếu. Từ đầu những năm 1990 LĐ Thái Lan và Philippin chiếm lĩnh phần lớn thị trường. Với điều kiện tham gia sau, tổng số LĐ nước ngoài được tiếp nhận bị giới hạn, LĐ Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn trong việc cạnh tranh với LĐ các nước khác để tăng thị phần, đặc biệt là thị phần LĐ trình độ cao.

Hiện nay, Đài Loan chủ yếu tiếp nhận LĐ Việt Nam có nghề yêu cầu ở mức trung bình, phải biết tiếng Hoa ở mức độ cơ sở và có những quy định rất ngặt nghèo về sức khỏe, độ tuổi LĐ từ 18 – 39. Yêu cầu về trình độ tay nghề không cao, phù hợp với người nghèo, tuy nhiên ngoại ngữ tốt sẽ là một lợi thế. Trong sản xuất công nghiệp (hàn, tiện, dệt, may...) chủ yếu cần LĐ phổ thông từ 20 - 30 tuổi, trình độ văn hoá lớp 12; riêng nữ thợ may, văn hoá tối thiểu lớp 9. Đối với LĐ nữ giúp việc và chăm sóc người bệnh tại gia đình yêu cầu là từ 20 đến 38 tuổi, văn hóa lớp 6 trở lên, có kinh nghiệm nấu ăn, làm việc nhà, chấp nhận chăm sóc người già, người bệnh, trẻ em. Đối với nữ làm việc ở các trung tâm dưỡng lão phải có kinh nghiệm làm hộ lý và có bằng cấp.

Với con số ít ỏi trung bình 30.000 LĐ Việt Nam trong số 400.000 – 500.000 LĐ nước ngoài được tiếp nhận mỗi năm, hơn nữa chủ yếu là LĐ 3D thì chất lượng việc làm và thu nhập của hầu hết LĐ Việt Nam thấp, nguồn thu ngoại



tệ chuyển về nước còn thấp hơn so với các nước phái cử LĐ khác. So sánh với Philippin, Việt Nam hiện có hơn 109.000 LĐ tại Đài Loan, Philippin có 86.000 LĐ, số lượng ít hơn tuy nhiên phần lớn là LĐ trình độ có bằng cấp cao đẳng nghề hay kỹ sư, trình độ ngoại ngữ tốt, do đó, chất lượng việc làm và thu nhập cao hơn nhiều.

Không chỉ tiếp nhận LĐ trình độ cao của Philippin, Đài Loan cũng có nhu cầu tiếp nhận của Việt Nam, Indonesia, Malaysia... Tháng 5/2013, Đài Loan “đóng cửa” không tiếp nhận LĐ Philippin do trục trặc quan hệ giữa hai bên, chuyển đơn hàng sang lấy LĐ Việt Nam. Tuy nhiên, Việt Nam không đủ LĐ trình độ chuyên môn cao, trình độ ngoại ngữ tốt để đáp ứng được yêu cầu của các đơn hàng đó. Yêu cầu của Đài Loan đối với chất lượng LĐ Việt Nam không chỉ dừng lại ở LĐ phổ thông, vì vậy, sắp tới phát triển tỷ trọng LĐ trình độ cao là giải pháp Việt Nam cần hướng đến để nâng cao chất lượng việc làm, thu nhập và tăng nguồn thu ngoại tệ về cho đất nước.

Trong điều kiện cạnh tranh tự do, bên cạnh khả năng làm việc của người LĐ, tỷ lệ bỏ hợp đồng sẽ trở thành nhân tố quyết định ảnh hưởng đến việc mở rộng thị phần. Thực trạng ý thức kém của LĐ Việt Nam hiện nay rất đáng lo ngại với tỷ lệ LĐ bỏ trốn, phá vỡ hợp đồng chiếm tỷ lệ cao nhất. Đây là vấn đề cấp thiết đòi hỏi Việt Nam cần phải quan tâm tới chất lượng nguồn LĐ cả về chất lượng sức khỏe, trình độ và đặc biệt là yếu tố ý thức kỷ luật LĐ, thái độ làm việc và ý thức tuân thủ luật pháp để giảm thiểu nguy cơ mất thị trường, nâng cao uy tín, thương hiệu LĐ Việt Nam về lâu dài.

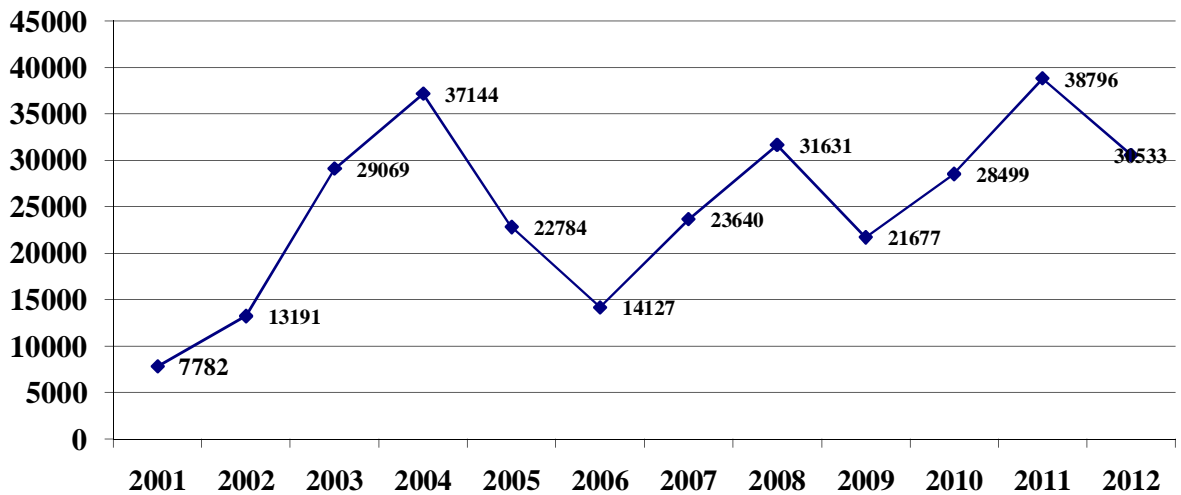
### ***2.2.3. Tình hình lao động Việt Nam tại Đài Loan.***

Vào những năm 80, nền công nghiệp Đài Loan đã bắt đầu phát triển mạnh, theo đó lực lượng LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan cũng gia tăng. Cuối năm

1999, thực hiện ký kết giữa Văn phòng kinh tế - văn hóa Việt Nam tại Đài Bắc và Văn phòng kinh tế - văn hóa Đài Bắc Hà Nội, Việt Nam bắt đầu đưa LĐ sang Đài Loan.

**Biểu đồ 2.2: Lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan từ năm 2001 - 2012**

Đơn vị tính: người



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH

LĐ Việt Nam đã được phía chủ sử dụng LĐ Đài Loan chấp nhận và cũng thích nghi với môi trường sống và làm việc tại đây, số LĐ sang Đài Loan trung bình năm sau cao hơn năm trước. Đến nay tổng số LĐ đang làm việc tại Đài Loan khoảng 109.627 người.

Những hạn chế về chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài được phản ánh qua số liệu cuộc khảo sát đã nêu, quy mô khảo sát tại Đài Loan được thực hiện với 482 LĐ (156 nam và 326 nữ), chia theo hai giai đoạn trước năm 2007 và từ 2007 – 2010.

**Bảng 2.8: Tổng chi phí của người LĐ đi làm việc ở Đài Loan.***Đơn vị: triệu đồng/người.*

<b>Chi phí</b>	<b>&lt; 2007 (N = 197)</b>	<b>2007 – 2010 (N = 99)</b>	<b>Chung (N = 296)</b>
Trung bình	50,417	87,994	62,985
Thấp nhất	6,000	10,000	6,000
Cao nhất	140,000	150,000	150,000

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Trong cả giai đoạn khảo sát, tổng chi phí trung bình chủ yếu ở mức cao, tăng lên theo thời gian, cao nhất với 150.000 triệu đồng/người. Một trong những nguyên nhân do các chủ sử dụng LĐ ủy quyền cho công ty dịch vụ việc làm (môi giới) ra nước ngoài tuyển LĐ và quản lý người LĐ nước ngoài. Hiện nay, khoản phí thu được quy định là 4.500 USD với nghề công nhân nhà máy và xây dựng 3 năm (phí môi giới không quá 1.500 USD), 3.800 USD với giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh (phí môi giới không quá 800USD), vé máy bay từ Hà Nội – Đài Loan khoảng 300 USD/1 lượt. Tuy nhiên theo số liệu điều tra thực tế của Ủy ban LĐ Đài Loan, mức phí để người LĐ Việt Nam phải nộp trung bình từ 5.000 - 6.000 USD, rất nhiều LĐ để được đi phải nộp từ 6.500 - 7.000 USD. Trong đó, phần chênh lệch khoảng 1.800 - 2.500 USD cao hơn quy định chính là phần tiền môi giới bị tăng cao.

Tuy mức chi phí cho LĐ đi làm việc ở Đài Loan cao như vậy nhưng không chỉ Việt Nam mà nhiều nước phái cử LĐ khác đều có kế hoạch tăng số lượng LĐ sang thị trường Đài Loan làm việc hàng năm. Hiện nay, theo LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan trong các ngành nghề chủ yếu như công nhân trong ngành công nghiệp bao gồm sản xuất linh kiện điện tử, dệt may, sản xuất sản phẩm cao su, đèn chiếu sáng, đồ gỗ, nội thất, cơ khí...; ngành xây dựng và ngành dịch vụ bao gồm hộ lý, y tá, giúp việc gia đình...

**Bảng 2.9: Tình hình LĐ nước ngoài tại Đài Loan theo quốc gia và ngành nghề.***(tính hết tháng 6/2013).**(Đơn vị tính: người)*

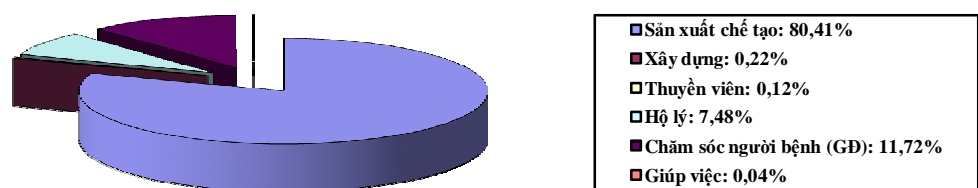
Ngành nghề	Tổng số		Indonesia		Việt Nam		Philippin		Malaysia		Thái Lan	
	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần	Số lượng	Tỷ lệ % thị phần
SX chế tạo	241.053	100	30.138	12,50	88.149	36,57	62.868	26,08	4	0,00	59.894	24,85
Xây dựng	2.446	100	123	5,03	245	10,02	28	1,14	-	-	2.050	83,81
Thuyền viên	9.525	100	8.010	84,09	137	1,44	1.363	14,31	-	-	15	0,16
Hộ lý	11.539	100	2.183	18,92	8.201	71,07	1.112	9,64	-	-	43	0,37
Chăm sóc người bệnh (Gia đình)	195.856	100	161.454	82,44	12.847	6,56	20.833	10,64	-	-	722	0,37
Giúp việc GD	2.240	100	1.554	69,38	48	2,14	625	27,90	-	-	13	0,58
<b>Tổng cộng</b>	<b>462.659</b>	<b>100</b>	<b>203.462</b>	<b>43,98</b>	<b>109.627</b>	<b>23,69</b>	<b>86.829</b>	<b>18,77</b>	<b>4</b>	<b>0.00</b>	<b>62.737</b>	<b>13,56</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH.*

Qua bảng số liệu trên, ta có thể thấy, Indonesia hiện đang là nước chiếm thị phần lớn nhất trên thị trường LĐ nước ngoài tại Đài Loan (43,98%), sau đó là Việt Nam (23,69%), Philippin (18,77%), Thái Lan (13,56%). LĐ nước ngoài đang làm việc tại Đài Loan chủ yếu tập trung ở 6 ngành nghề. Ngành Sản xuất chế tạo có nhiều LĐ nhất với 241.053 người, tiếp đến là chăm sóc người bệnh tại gia đình có 195.856 người, hộ lý có 11.539 người, thuyền viên có 9.525 người, xây dựng có 2.446 người và giúp việc gia đình có số lượng LĐ ít nhất với 2.240 người. Đối với ngành nghề sản xuất chế tạo và hộ lý, LĐ Việt Nam chiếm thị phần lớn nhất tương ứng với 36,57% và 71,07% tổng số LĐ nước ngoài làm việc trong ngành. LĐ Indonesia chiếm thị phần lớn nhất ở ngành nghề thuyền viên, chăm sóc người bệnh tại gia đình và giúp việc gia đình tương ứng với 84,09%, 82,44% và 69,38%. Ngành xây dựng LĐ Thái Lan chiếm thị phần lớn nhất với 83,81%. Như vậy, so với các nước phái cử LĐ khác, phía Đài Loan có nhu cầu tiếp nhận tương đối nhiều LĐ Việt Nam trong các ngành nghề sản xuất chế tạo và hộ lý.

**Biểu đồ 2.3: Cơ cấu lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan theo ngành nghề**

(tính hết tháng 6/2013)



*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước-Bộ LĐ-TB&XH.*

Hiện nay, với cơ cấu ngành nghề: 80,41% LĐ làm việc trong nghề sản xuất chế tạo; 11,72% LĐ làm việc trong nghề chăm sóc người bệnh tại gia đình; 7,48% LĐ làm việc trong nghề hộ lý; 0,39% là LĐ làm việc trong các ngành nghề khác như xây dựng, thuyền viên, giúp việc gia đình... Nhìn vào cơ cấu đó có thể thấy,

bộ phận lớn LĐ Việt Nam tại Đài Loan là sản xuất chế tạo và chăm sóc người bệnh tại gia đình. Chăm sóc người bệnh tại gia đình chủ yếu là người già là lĩnh vực mà thị trường Đài Loan có nhu cầu lớn và còn mở rộng nhiều trong thời gian tới do tốc độ già hóa dân số nhanh. Đây là công việc LĐ giản đơn, không yêu cầu cao về trình độ học vấn nhưng yêu cầu cao về độ chịu khó, nhẫn nại và chăm chỉ của người LĐ, rất phù hợp với LĐ nữ, đặc biệt là LĐ nữ nông thôn Việt Nam. Tổng mức thu nhập hàng tháng của người LĐ dao động từ 15-25 triệu đồng.

LĐ Việt Nam được đánh giá tốt, thích ứng nhanh với công việc và cuộc sống mới, tạo được chỗ đứng, uy tín; nhưng vấn đề LĐ bỏ trốn vẫn nhức nhối, tạo nên nguy cơ lớn “đóng cửa” thị trường.

**Bảng 2.10: Tình trạng LĐ nước ngoài bỏ trốn tại Đài Loan.**

(tính đến tháng 6/2013)

	Trốn mới				Trục xuất			Hiện còn			
	Nam	Nữ	Tổng	Tỷ lệ	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Tỷ lệ
<b>Indonesia</b>	136	681	817	0,40	139	631	770	2.113	14.642	16.755	8,23
<b>Philippin</b>	15	59	74	0,09	11	59	70	212	2.079	2.291	2,64
<b>Thái Lan</b>	15	3	18	0,03	27	7	34	785	169	954	1,52
<b>Việt Nam</b>	508	233	741	0,68	448	263	711	10.066	8.563	18.629	16,99
<b>Tổng cộng</b>	<b>674</b>	<b>976</b>	<b>1.650</b>	<b>0,36</b>	<b>625</b>	<b>960</b>	<b>1.585</b>	<b>12.545</b>	<b>25.161</b>	<b>37.706</b>	<b>8,15</b>

Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH.

Bảng số liệu trên cho thấy, hết tháng 6/2013, tổng số LĐ nước ngoài bỏ trốn tại Đài Loan là 37.706 người, trong đó LĐ Việt Nam chiếm tỷ lệ cao nhất với 49% tương đương 18.629 người, sau đó là Indonesia với 44% . Theo báo cáo của Cục Quản lý LĐ ngoài nước về tình hình LĐ Đài Loan, LĐ Việt Nam bỏ trốn tại Đài Loan tăng nhanh từ năm 2003 đến nay, năm 2011 có 8.000 LĐ bỏ trốn thì đến hết tháng 6/2013 đã là 18.629 người, chiếm 16,99% tổng số LĐ Việt Nam đang làm

việc theo hợp đồng (109.627 người). Tỷ lệ LĐ bỏ trốn hiện nay là 8%/năm, chiếm tỉ lệ cao nhất trong số các nước đang đưa LĐ sang Đài Loan làm việc.

Việc bỏ trốn của các LĐ Việt Nam tại Đài Loan có rất nhiều nguyên nhân và phức tạp. Một là LĐ sắp hết hạn hợp đồng về nước bỏ trốn ra ngoài để cư trú và LĐ bất hợp pháp, Thành phần này chiếm khá đông trong tỷ lệ bỏ trốn hiện nay và rất khó kiểm soát. Do xử lý vấn đề này cần phải phối hợp nhiều bên. Hai là, chi phí đi làm việc ở Đài Loan quá cao, LĐ bỏ trốn ra ngoài để làm việc “chui” có thu nhập cao hơn để bù đắp lại chi phí. Tuy nhiên, chi phí đi làm việc ở nước ngoài cao cũng có nguyên nhân sâu xa của nó, đó là các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ Việt Nam sang Đài Loan phải trả chi phí môi giới Đài Loan hiện nay quá cao, thậm chí trong đó cả một sự cạnh tranh khốc liệt giữa các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài để giành được hợp đồng từ môi giới Đài Loan. Đây là một vấn đề nhạy cảm về văn hóa kinh doanh của các DN Việt Nam nói chung, tính cạnh tranh không lành mạnh, chộp giật trước mắt. Ba là, tình trạng hoạt động sản xuất của một số nhà máy, công xưởng tại Đài Loan đình trệ, dẫn đến công việc của người LĐ thất thường, thu nhập không ổn định, khiến cho LĐ bỏ trốn ra ngoài tìm kiếm công việc bên ngoài thu nhập cao hơn. Bốn là, ý thức tuân thủ pháp luật và tôn trọng cam kết của người LĐ Việt Nam thấp, vi phạm các nội quy bỏ ra ngoài tìm công việc khác không hợp pháp. Bên cạnh đó, các biện pháp chế tài của Đài Loan chưa mạnh và hiệu quả để răn đe chủ thuê LĐ phi pháp.

Đầu năm 2004, Việt Nam đã từng phải ngừng đưa LĐ sang Đài Loan trong lĩnh vực thuyền viên vì tỉ lệ bỏ trốn cao, hàng loạt DN hoạt động dịch vụ bị tạm đình chỉ... Cục Quản lý LĐ đã chủ động thực hiện nhiều biện pháp chống trốn, đình chỉ ở quy mô lớn đưa LĐ có thời hạn đi Đài Loan. Đồng thời đề xuất với nước bạn thực thi hoạt động truy tìm LĐ bất hợp pháp, phát hiện xử lý mạnh chủ

sử dụng những LĐ này, mức phạt 100.000 – 750.000 đ/tệ/lần, nếu vi phạm nặng sẽ hủy bỏ giấy phép. Kết quả thời điểm đó đã đưa về nước gần 4.000 LĐ.

Hiện nay, Nhà nước mới chỉ khuyến nghị các DN cần phải thận trọng, lựa chọn và đào tạo, định hướng cho người LĐ kỹ càng hơn, hạn chế thấp nhất tỷ lệ bỏ trốn và thực hiện biện pháp đối với DN nào để tỷ lệ bỏ trốn 7% có thể bị dừng giấy phép đưa LĐ sang Đài Loan từ 3-6 tháng; từ 8% trở lên bị dừng 1-2 năm. Nhà nước chưa thực hiện nhiều biện pháp cứng rắn để giảm thiểu tỷ lệ LĐ vi phạm hợp đồng tại Đài Loan, vì vậy, hi vọng trong thời gian tới Việt Nam có biện pháp hiệu quả nhằm ổn định và phát triển số lượng LĐ sang Đài Loan làm việc.

Hàng năm, Đài Loan liên tục điều chỉnh tăng mức lương cơ bản cho người LĐ. Năm 2013, mức lương cơ bản tính theo tháng tăng 1,5% so với mức lương cơ bản của năm 2012. Bên cạnh đó, Giấy phép thuê LĐ nước ngoài cấp cho chủ sử dụng LĐ Đài Loan tăng lên thời hạn là 3 năm và tổng thời gian được làm việc tại Đài Loan không quá 12 năm, tăng lên 3 năm. Nhu cầu tiếp nhận LĐ nước ngoài của Đài Loan vẫn ở mức cao tạo cơ hội tăng số lượng LĐ Việt Nam sang làm việc tại thị trường này trong thời gian tới.

#### ***2.2.4. Thực trạng chất lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.***

Trong hơn 12 năm kể từ khi những LĐ Việt Nam đầu tiên được đưa sang Đài Loan làm việc, Việt Nam đã từng bước hội nhập thị trường LĐ cùng với Indonesia, Thái Lan, Philippin và Malaysia. LĐ Việt Nam ngày càng chiếm thị phần lớn. Các chủ sử dụng Đài Loan đánh giá LĐ Việt Nam có tinh thần làm việc, cần cù, chịu khó và dễ hòa nhập vào môi trường có nhịp sống mang tính công nghiệp cao. Phần lớn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan xuất phát từ nông thôn, làm nông nghiệp là chủ yếu nên họ có phẩm chất đạo đức tốt, thật thà và có một sức khỏe tốt. Đặc biệt ở các ngành nghề giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh, chế tạo, điện tử, may mặc, dệt – LĐ Việt Nam đang chiếm ưu thế, vượt lên Philippin và Thái Lan,



chỉ đứng sau Indonesia là nước vững chân tại thị trường này trong thời gian dài. Tuy nhiên, chúng ta không tránh khỏi tình trạng một số LĐ phải về nước trước thời hạn vì các lí do trình độ tiếng Hoa kém, tay nghề yếu, không đáp ứng được yêu cầu công việc, tiếp đến là lý do sức khỏe, một bộ phận nhỏ là cá nhân tự nguyện xin về.

Theo cuộc khảo sát đã nêu, có 44 LĐ trên tổng số 233 LĐ đi làm việc ở Đài Loan được khảo sát phải về nước trước thời hạn.

**Bảng 2.11: Cơ cấu người LĐ làm việc tại Đài Loan theo nguyên nhân về nước trước thời hạn.**

STT	Nguyên nhân	Tỷ lệ %
1	DN không đủ việc làm/phá sản	29,89
2	DN không tuân thủ hợp đồng	12,64
3	Người LĐ vi phạm kỷ luật LĐ	1,15
4	Bỏ ra ngoài làm và bị bắt	8,05
5	Lý do cá nhân (vấn đề gia đình, sức khỏe)	48,28
<b>Tổng cộng</b>		<b>100,00</b>
<b>N</b>		<b>87</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Qua bảng số liệu trên cho thấy, nguyên nhân LĐ Việt Nam tại Đài Loan phải về nước trước thời hạn chủ yếu do lý do cá nhân và xuất phát từ DN tiếp nhận LĐ Việt Nam. Từ phí DN không đủ việc làm cho số lao động đã tiếp nhận hay bản thân DN không nghiêm túc tuân thủ hợp đồng đã thỏa thuận và ký kết giữa người LĐ và người sử dụng LĐ nước ngoài. Cùng với đó là ý thức người LĐ, tự ý bỏ ra ngoài làm và bị bắt trục xuất về nước trước thời hạn.

Thực tế, khi xét lại chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan cũng còn nhiều bất cập. Trước hết, về thể lực người LĐ, so với Indonesia, Thái Lan thì trọng lượng và chiều cao trung bình của người LĐ Việt Nam thấp hơn nhiều. Tình trạng thể lực của phần lớn LĐ Việt Nam còn chưa phù hợp với yêu cầu và phương pháp tổ chức và cường độ LĐ ở Đài Loan.

**Bảng 2.12a: Cơ cấu LĐ theo trình độ học vấn theo thời điểm đi làm việc ở Đài Loan** Đơn vị: %

TT	Trình độ văn hóa trước khi đi làm việc	Tỷ lệ %				
		Nam (N = 156)	Nữ (N = 326)	< 2007 (N = 355)	2007-2010 (N = 127)	Tổng
1	Chưa TN THCS	4.49	15.03	12.39	9.45	11.62
2	TN THCS	41.67	59.51	57.18	44.09	53.73
3	TN THPT	53.85	25.46	30.42	46.46	34.65
<b>Tổng cộng</b>		<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy trình độ văn hóa của LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan còn rất thấp. Vẫn còn một bộ phận đáng kể LĐ chưa tốt nghiệp THCS (11.62%), có 53,73% là LĐ đã tốt nghiệp THCS và LĐ tốt nghiệp THPT mới hơn 34,65%. Trong tổng số LĐ chưa tốt nghiệp THCS chủ yếu là LĐ nữ (15.03%), tỷ lệ LĐ nữ tốt nghiệp THPT rất thấp (25,46%). Tuy vậy, xét theo từng thời điểm, trình độ văn hóa trước khi đi của LĐ đã có sự cải thiện theo thời gian, tỷ lệ LĐ chưa tốt nghiệp THCS đi giai đoạn 2007 – 2010 (9,45%) đã giảm so với thời điểm trước năm 2007 (12.39%) và tỷ lệ tốt nghiệp THPT tăng lên (30,42% lên 46,46%).

**Bảng 2.12b: Cơ cấu LĐ theo Trình độ CMKT trước khi đi làm việc ở Đài Loan.** (Đơn vị: %)

STT	Trình độ CMKT trước khi đi làm việc	Tỷ lệ %
1	Chưa qua đào tạo	78.84
2	Sơ cấp, CNKT không bằng	12.03
3	CNKT có bằng	4.77
4	Trung cấp chuyên nghiệp	2.90
5	Cao đẳng, Đại học trở lên	1.45
<b>Tổng cộng</b>		<b>100.00</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Bảng số liệu trên cho thấy, trong tổng số LĐ đưa đi làm việc ở Đài Loan được khảo sát, LĐ chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất cao là 78.84%. Còn lại, tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo chủ yếu ở trình độ sơ cấp hoặc công nhân kỹ thuật không bằng với 12.03%, chỉ có 4,77% LĐ có trình độ công nhân kỹ thuật có bằng; 2,90% là LĐ tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp và 1,45% là LĐ có trình độ cao đẳng, đại học.

Cũng theo kết quả điều tra của Cục Quản lý LĐ ngoài nước thực hiện đối với 48 chủ DN Đài Loan về chất lượng LĐ Việt Nam so sánh với một số nước theo 04 mức (kém, trung bình, khá, tốt) cho thấy, đa số các chủ sử dụng LĐ (83,33%) đánh giá chất lượng LĐ nước ta ở mức trung bình trở xuống. Tuy kết quả này khó có thể đại diện cho đánh giá chung về LĐ Việt Nam nhưng điều đó cũng cho thấy người sử dụng LĐ vẫn chưa hài lòng về chất lượng LĐ Việt Nam.

**Bảng 2.13: Đánh giá của chủ sử dụng Đài Loan với LĐ Việt Nam so sánh với một số nước**

Chỉ tiêu đánh giá	Mức độ chất lượng	VN	Thái Lan	Indônêxia	Philippin
- Trình độ tay nghề	Kém (1-3 điểm)	12,50	2,08	8,33	0,00
	Trung bình (4-6 điểm)	75,00	52,08	54,17	43,75
	Khá (7-9 điểm)	12,50	6,25	10,42	18,75
	Tốt (10 điểm)	0,00	0,00	2,08	2,08
- Ý thức kỷ luật	Kém (1-3 điểm)	16,67	4,17	8,33	0,00
	Trung bình (4-6 điểm)	66,67	47,92	58,33	41,67
	Khá (7-9 điểm)	16,67	8,33	8,33	22,92
	Tốt (10 điểm)	0,00	0,00	0,00	2,08
- Sức khỏe	Kém (1-3 điểm)	10,42	0,00	4,17	0,00
	Trung bình (4-6 điểm)	62,50	45,83	60,42	39,58
	Khá (7-9 điểm)	22,92	14,58	8,33	25,00
	Tốt (10 điểm)	2,08	0,00	2,08	2,08
- Ngoại	Kém (1-3 điểm)	25,00	8,33	4,17	0,00

Chỉ tiêu đánh giá	Mức độ chất lượng	VN	Thái Lan	Indônêxia	Philippin
ngữ và khả năng giao tiếp	Trung bình (4-6 điểm)	60,42	39,58	25,00	27,08
	Khá (7-9 điểm)	8,33	10,42	39,58	35,42
	Tốt (10 điểm)	0,00	0,00	6,25	4,17
- Tinh thần nhiệt tình, sáng tạo	Kém (1-3 điểm)	14,58	2,08	10,42	0,00
	Trung bình (4-6 điểm)	72,92	47,92	56,25	45,83
	Khá (7-9 điểm)	12,50	10,42	8,33	18,75
	Tốt (10 điểm)	0,00	0,00	0,00	2,08

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước – Bộ LĐ-TB&XH.*

Kết quả cho thấy, phần lớn chủ sử dụng LĐ Đài Loan đánh giá chất lượng LĐ Việt Nam theo các yếu tố sức khỏe, ý thức kỷ luật và trình độ ngoại ngữ (khả năng giao tiếp) ở mức trung bình kém với các tỷ lệ tương ứng 72,91%, 91,66% và 77,09%. Tuy nhiên, nếu so sánh với LĐ một số nước phái cử LĐ khác thì kết quả cho thấy, chất lượng LĐ nước ta nhìn chung được đánh giá tốt hơn LĐ Thái Lan và Indonesia nhưng kém hơn hẳn so với LĐ của Philippin. Cụ thể:

- Về trình độ tay nghề, chỉ có 12,5% chủ DN cho điểm từ 7 trở lên; cao hơn Thái Lan (6,25%), tương đương với LĐ Indonesia (12,5%) nhưng thấp hơn hẳn LĐ Philipin (20,83%).

- Về ý thức kỷ luật : Chỉ có 16,67% số người được hỏi cho điểm từ 7 trở lên; cao hơn LĐ Thái Lan và LĐ Indonesia (cùng với 8,33%), thấp hơn LĐ Philipin (với 25%).

- Về sức khỏe, có 25% số người được hỏi cho điểm từ 7 trở lên, cao hơn LĐ Thái Lan (với 14,58%) và LĐ Indonesia (với 10,41%), thấp hơn LĐ Philipin (27,08%).

- Về ngoại ngữ và khả năng giao tiếp, có 8,33% số người được hỏi cho điểm từ 7 trở lên, thấp hơn tất cả các nước khác như Thái Lan là 10,42%, Indonesia là 45,82%, Philippin là 39,59%.

- Về tinh thần nhiệt tình và sáng tạo, có 12,5% số người cho điểm từ 7 trở lên; cao hơn Thái Lan (10,42%) và Indônêxia (8,33%), thấp hơn Philippin (20,82%).

Như vậy, có thể sơ bộ đánh giá chất lượng LĐ Việt Nam trong thời gian qua là đã có tiến bộ, có sức cạnh tranh tương đối so với một số nước như Thái Lan hay Indonesia. Tuy nhiên, LĐ Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan vẫn còn khá nhiều hạn chế nếu so sánh với đối thủ cạnh tranh quan trọng là Philippin. Trong các yếu tố về chất lượng LĐ, thì khả năng ngoại ngữ là điểm hạn chế lớn nhất của LĐ Việt Nam. Về tay nghề, mặc dù LĐ nước ta chỉ thua LĐ Philippin nhưng thực chất vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của chủ sử dụng, phải đào tạo lại trước khi sử dụng (có đến 40/48 DN khảo sát cho biết phải đào tạo lại).

**Tóm lại**, có nhiều hạn chế trong chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan: Thể lực chưa phù hợp với yêu cầu, phương pháp tổ chức và cường độ LĐ; Tỷ lệ LĐ tốt nghiệp trung học phổ thông rất thấp; Tỷ lệ LĐ chưa qua đào tạo chiếm phần lớn và trình độ tiếng Hoa hạn chế. Do đó, chất lượng lao động thấp chỉ đáp ứng được thị phần và phân khúc lao động phổ thông, xảy ra nhiều tranh chấp, đình công, lãn công và các hành vi đánh nhau, trộm cắp... đặc biệt là tình trạng phá vỡ hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài làm việc.

### **2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.**

Với quan điểm xã hội hóa công tác đào tạo, tăng tính chủ động của LĐ khi có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài nói chung và Đài Loan nói riêng, tại Điều 62 Luật Người LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định “Người LĐ có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài phải chủ động học nghề, ngoại ngữ, tìm

hiệu pháp luật có liên quan...”. Đồng thời, DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài cũng phải có trách nhiệm nâng cao chất lượng LĐ trước khi đưa đi theo quy định tại Điều 63 “DN, tổ chức sự nghiệp, tổ chức cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để đào tạo bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người LĐ”. Thực tế thời gian qua cho thấy, LĐ có nghề thường được bố trí làm công việc ít nặng nhọc hơn, điều kiện làm việc tốt hơn và thu nhập cũng cao hơn, đồng thời ý thức chấp hành kỷ luật LĐ, nội quy nơi làm việc và nơi ở; khả năng hòa nhập với công việc và cuộc sống của số LĐ đã qua đào tạo cũng tốt hơn. Vì vậy tăng tỷ trọng LĐ có nghề đã trở thành mục tiêu phấn đấu của Nhà nước, các DN hoạt động dịch vụ và chính bản thân người LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Hiện nay, tất cả các DN 100% vốn trong nước có đủ điều kiện năng lực đều có thể được cấp phép hoạt động. Theo số liệu thống kê của Cục Quản lý LĐ ngoài nước (Bộ LĐ-TB &XH), có 66 DN được đưa LĐ đi làm việc tại Đài Loan (*Xem chi tiết ở phụ lục 2*). Tuy nhiên, phần lớn các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan chưa hình thành được cơ sở đào tạo nghề chuyên nghiệp để chuẩn bị nguồn LĐ, cơ sở vật chất của họ nhằm phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cần thiết cho người LĐ trước khi đi làm việc ở Đài Loan trong ngắn hạn. Hầu hết DN chỉ mới thành lập chi nhánh để tuyển chọn LĐ, đào tạo ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho LĐ trước khi đi làm việc ở Đài Loan chứ chưa tổ chức dạy nghề chuyên nghiệp, chỉ có một số DN như: Sona, Sông Đà, Lod, Châu Hưng... đã có trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề. Do đó, hầu hết các DN kết hợp với các cơ sở đào tạo nghề chính quy theo cơ chế đặt hàng để cải thiện chất lượng LĐ đi làm việc ở Đài Loan. Phần lớn người phụ trách hoạt động tuyển chọn và đào tạo LĐ đi làm việc ở Đài Loan có chức danh quan trọng chủ chốt trong DN.

Đội ngũ những người tham gia tuyển chọn và đào tạo LĐ có trình độ học vấn cao. (Xem chi tiết ở Phụ lục 3).

Thời gian qua nhiều DN đã liên kết với các cơ sở dạy nghề từ Trung Ương đến địa phương để tuyển chọn LĐ, đặc biệt là LĐ đã qua đào tạo đưa sang làm việc. Tuyển chọn được những LĐ đã qua đào tạo sẽ có chất lượng nhất định. Đây là biện pháp trước mắt và cũng là biện pháp lâu dài để nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên cũng có nhiều vị trí công việc sản xuất chế tạo những sản phẩm mới, công nghệ cao như: chế tạo linh kiện điện tử trong phòng sạch, sản xuất màn hình cảm ứng, màn hình có độ bền cao hay điều khiển thiết bị tự động chân không... thì lại chưa có trong chương trình đào tạo của các trường dạy nghề của Việt Nam. Do đó, không có nguồn LĐ đã qua đào tạo để tuyển chọn. Bên cạnh việc tuyển chọn, các DN cũng phối hợp với các cơ sở dạy nghề mở các khóa đào tạo hoặc tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tay nghề và ngoại ngữ cho LĐ trước khi đi làm việc ở Đài Loan.

Theo kết quả cuộc khảo sát đã nêu, chất lượng công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết, ngoại ngữ và đào tạo nghề cho người LĐ về cơ bản đã được các DN dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan thực hiện đầy đủ xét về mặt định lượng, hoạt động này cũng đã góp phần giúp cho người LĐ dễ dàng hơn trong việc hòa nhập với môi trường mới khi sang Đài Loan làm việc. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều vấn đề tồn tại bộc lộ liên quan đến chất lượng đào tạo.

**Bảng 2.14: Cơ cấu LĐ theo loại hình đào tạo trước khi đi làm việc ở Đài Loan**

Loại hình		Tỷ lệ %
<b>1. Bồi dưỡng kiến thức cần thiết</b>	- Được DN tổ chức đào tạo	94.19
	- Đã được đào tạo từ trước	2.49
	- Không được đào tạo	3.32
<b>2. Đào tạo Ngoại ngữ</b>	- Được DN tổ chức đào tạo	91.7
	- Đã được đào tạo từ trước	2.49
	- Không được đào tạo	5.81
<b>3. Đào tạo nghề</b>	- Được DN tổ chức đào tạo	19.09
	- Đã được đào tạo từ trước	12.03
	- Không áp dụng (làm nghề LĐ giản đơn)	67.63
	- Không được đào tạo	1.24
<b>Tổng cộng</b>		<b>100.0</b>
<b>N</b>		<b>482</b>

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Qua bảng số liệu trên cho thấy, hầu hết người LĐ được tham gia bồi dưỡng kiến thức cần thiết (94,19%), đào tạo ngoại ngữ (91,7%) và được trực tiếp DN tổ chức đào tạo. Tỷ lệ LĐ đã được đào tạo từ trước hay được DN tổ chức đào tạo không nhiều. Hầu hết LĐ được tuyển chọn đi làm việc ở Đài Loan với ngành nghề giản đơn, không qua đào tạo nghề (67,63%).

**Bảng 2.15: Cơ cấu LĐ trước khi đi làm việc ở Đài Loan theo thời gian đào tạo nghề**

Thời gian	Dưới 1 tháng	1 – 2 tháng	2 – 3 tháng	Trên 3 tháng	Tổng cộng	N
Tỷ lệ	15,23	58,69	20,65	5,43	100,0	482

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*



Qua bảng số liệu trên cho thấy, LĐ được tham gia đào tạo nghề tại DN trong khoảng thời gian rất ngắn. Chỉ một bộ phận nhỏ LĐ có thời gian đào tạo trên 3 tháng (5,43%), chủ yếu LĐ được đào tạo trong khoảng thời gian dưới 1 tháng (15,23%) và từ 1 -2 tháng (58,69%). Với thời gian đào tạo nghề quá ngắn như vậy, nội dung đào tạo thường mang tính hình thức, thiên nhiều về lý thuyết, thiếu thực hành nên người học không thể nắm vững hết các thao tác vận hành, kỹ năng nghề. Do đó, khi sang Đài Loan làm việc, họ phải mất một khoảng thời gian nhất định để làm quen và học việc.

**Bảng 2.16: Cơ cấu LĐ theo thời gian bồi dưỡng kiến thức cần thiết và đào tạo ngoại ngữ trước khi đi làm việc ở Đài Loan.**

<b>Thời gian đào tạo ngoại ngữ</b>	<b>Tỷ lệ %</b>	<b>Thời gian BDKT cần thiết</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
Dưới 2 tháng	30.54	Từ 1 - 4 ngày	40.62
Từ 2 tháng - dưới 4 tháng	62.9	Từ 5-9 ngày	42.46
Từ 4 tháng trở lên	6.56	Từ 10 ngày trở lên	16.92
Tổng cộng	100.0	Tổng cộng	100.0
N	442	N	454

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Qua bảng số liệu cho thấy, phần lớn LĐ tham gia bồi dưỡng kiến thức cần thiết và đào tạo ngoại ngữ trong thời gian ngắn. Trong 442 LĐ được khảo sát về thời gian đào tạo ngoại ngữ, có 62,9% LĐ được đào tạo ngoại ngữ từ 2 đến dưới 4 tháng và 30,54% LĐ đào tạo dưới 2 tháng. Trong 454 LĐ được khảo sát về thời gian bồi dưỡng kiến thức cần thiết, có 42,46% LĐ được bồi dưỡng kiến thức cần thiết từ 5 – 9 ngày, 40,62% từ 1 – 4 ngày. Về cơ bản công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết và đào tạo ngoại ngữ đã phần nào giúp người LĐ nắm bắt được các điều kiện làm việc và sinh sống tại Đài Loan. Tuy nhiên, đa số người LĐ không biết hoặc biết rất ít các thông tin cần thiết và địa chỉ liên hệ ở Đài Loan khi cần giúp đỡ. Thời gian đào tạo ngoại ngữ ngắn như vậy nên nhiều trường hợp người LĐ đi làm

việc ở Đài Loan vẫn không thể giao tiếp... Nhiều DN tổ chức đào tạo mang tính hình thức, nội dung đào tạo sơ sài, nặng tính lý thuyết, chưa phù hợp với trình độ thấp của đa số người LĐ. Điều này đã có ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm và đời sống của họ khi ở nước ngoài. Nhiều trường hợp người LĐ phải về nước trước thời hạn do không trình độ ngoại ngữ cơ bản, vi phạm kỷ luật LĐ và pháp luật.

**Bảng 2.17: Cơ cấu LĐ theo địa điểm đào tạo trước khi đi làm việc ở Đài Loan**

<b>Địa điểm đào tạo</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
<b>1. Bồi dưỡng kiến thức cần thiết</b>	
- Tại địa phương	4.66
- Tại trung tâm đào tạo của DN/tổ chức đưa LĐ xuất cảnh	93.88
- Khác	1.46
<b>2. Đào tạo Ngoại ngữ</b>	
- Tại địa phương	4.75
- Tại trung tâm đào tạo của DN/tổ chức đưa LĐ xuất cảnh	93.67
- Khác	1.58
<b>3. Đào tạo nghề</b>	
- Tại địa phương	5.43
- Tại trung tâm đào tạo của DN/tổ chức đưa LĐ xuất cảnh	93.48
- Khác	1.09
<b>Tổng cộng</b>	<b>100.0</b>
N	482

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐ-TB&XH.*

Quan bảng số liệu trên cho thấy, hầu hết các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài có trung tâm đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết đều thực hiện đào tạo chủ yếu tại DN (trên 93%), một bộ phận nhỏ còn lại đào tạo tại địa phương.

Như vậy, người LĐ trước khi đi làm việc ở Đài Loan tham gia đào tạo qua một số kênh chủ yếu sau:

(1) DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài tự tổ chức dạy nghề, đào tạo tiếng Hoa và bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi LĐ sang làm việc theo yêu cầu của Đài Loan. Hình thức này có ưu điểm là DN trực tiếp đàm phán với Đài Loan nên nắm rõ được yêu cầu vì vậy sẽ đảm bảo chất lượng LĐ trước khi đưa đi. Tuy nhiên, chưa có cơ sở đào tạo chuyên nghiệp, bài bản để cung cấp nguồn LĐ đưa đi làm việc ở Đài Loan, công tác đào tạo manh mún, chưa có chính sách đào tạo định hướng đảm bảo cung cấp kịp thời nhu cầu của người chủ sử dụng LĐ Đài Loan khi cần thiết, còn bị động và chưa có chiến lược trong dài hạn, đây được coi là yếu tố quyết định đối với việc nâng cao chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.

(2) LĐ tự túc đào tạo ở các cơ sở dạy nghề, học tiếng Hoa ở các trung tâm, sau đó trước khi đi làm việc ở Đài Loan được DN hoạt động dịch vụ tuyển chọn bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định của Luật Người LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn.

Hình thức này hiện nay phổ biến hơn, có ưu điểm là LĐ được đào tạo tại các cơ sở chuyên nghiệp, có cơ sở vật chất đảm bảo được chất lượng LĐ, tuy nhiên nó cũng có hạn chế là không gắn đào tạo với sử dụng và yêu cầu của phía người sử dụng LĐ Đài Loan. Bởi hầu hết LĐ đã qua đào tạo tự túc tại các cơ sở dạy nghề khi được tuyển dụng chưa phù hợp với thiết bị, công nghệ hiện có của bên đối tác Đài Loan.

**Tóm lại**, hoạt động nâng cao chất lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan chưa có hiệu quả. Biểu hiện qua sự gắn kết giữa các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan với các cơ sở dạy nghề trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người LĐ chưa

được chặt chẽ, các bên chưa có tiếng nói chung; Cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề hạn chế, đội ngũ giáo viên và giáo trình còn thiếu, năng lực tổ chức của cán bộ quản lý còn yếu; Chưa có chính sách đào tạo định hướng đảm bảo cung cấp kịp thời nhu cầu của người sử dụng LĐ ĐL khi cần thiết; Đào tạo manh mún, không bài bản, bị động chạy theo đơn hàng, thiếu đầu tư chiều sâu và chiến lược trong dài hạn. Đặc biệt có nhiều cơ sở dạy nghề không gắn đào tạo với sử dụng và yêu cầu của người sử dụng lao động.

#### **2.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.**

##### **2.4.1. Chế độ dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe cộng đồng**

Theo những báo cáo mới đây nhất của Viện Dinh Dưỡng Việt Nam, vấn đề thiếu canxi, thấp còi vẫn đang là điều đáng báo động. Hiện nay có đến 71% dân số nông thôn và 65% dân số thành thị tại Việt Nam có khẩu phần canxi thấp hơn so với khuyến nghị (500mg/ngày). Trẻ em Việt Nam nhẹ cân hiện chiếm 16,8%, có đến hơn 27,5% trẻ em bị thấp còi. Các nguyên nhân của suy dinh dưỡng là phức hợp từ nguyên nhân trực tiếp là ăn uống, bệnh tật đến các yếu tố về chăm sóc sức khỏe và nguyên nhân gốc rễ là sự nghèo đói. Chỉ số khối cơ thể BMI của Phụ nữ thấp hơn 18,5 phản ánh những vấn đề tồn tại trong chăm sóc sức khỏe, đồng thời liên quan đến tỷ lệ suy dinh dưỡng bào thai.

Tỷ lệ suy dinh dưỡng đã giảm nhiều nếu tính từ năm 1985 (51,5%) đến năm 2009 (18,9%). Các bằng chứng khoa học cho thấy, chiều cao của trẻ em và người trưởng thành Việt Nam tăng từ 1 - 2 cm/10 năm, cho thấy thể lực, trí lực, nâng cao tầm vóc trẻ em và người trưởng thành Việt Nam dần được cải thiện.

Nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan chủ yếu xuất thân từ khu vực nông thôn, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội và y tế chưa phát triển. Thói quen ăn uống cùng với chế độ dinh dưỡng ở người LĐ chưa hợp lý làm cho thể lực người LĐ không

bảo đảm. Người LĐ tiêu hao năng lượng thay đổi tùy theo cường độ LĐ, thời gian LĐ, tính chất cơ giới hóa và tự động hóa quá trình sản xuất. Do đó, từ môi trường LĐ nông nghiệp tự do chuyển sang môi trường làm việc công nghiệp, cường độ LĐ cao, thể lực của người LĐ không theo kịp. Chế độ dinh dưỡng của người LĐ chưa đáp ứng đủ nhu cầu năng lượng. Hơn nữa, chế độ ăn cũng chưa đủ nhu cầu các chất dinh dưỡng về tỷ lệ thành phần các chất Protein, lipit, glucit và vitamin chất khoáng. Ở nước ta, Viện Dinh dưỡng cũng đã đề nghị tỷ lệ các chất dinh dưỡng tương ứng là 12%, 15 – 20%, 65 - 70% nhu cầu năng lượng. Tuy nhiên, LĐ nông thôn để có thể theo được chế độ đó là một điều khó khăn. Đặc biệt, chế độ ăn hợp lý là bắt buộc ăn sáng trước khi đi làm, điều này nói dễ mà làm khó. Ít người LĐ có thói quen ăn sáng, ăn đầy đủ ba bữa/ngày.

Bên cạnh chế độ dinh dưỡng chưa hợp lý, chế độ chăm sóc sức khỏe của người LĐ còn chưa đảm bảo, ảnh hưởng xấu tới tình trạng thể lực người LĐ. Ở Việt Nam tồn tại song song nhiều nền y học khác nhau như Đông Y, Tây Y, Y học truyền thống dân gian (thầy cúng, thầy bói, thầy lang, bà đỡ)... Các vấn đề sức khỏe có thể được hiểu và điều trị theo nhiều cách khác nhau, do đó, có nhiều lựa chọn về chăm sóc sức khỏe khác nhau sẵn có cho mọi người. Đông Y và Tây Y là hai nền y học được coi trọng và là đại diện cho hệ thống chăm sóc sức khỏe thống nhất của quốc gia. Tuy nhiên, hầu hết các hoạt động chăm sóc sức khỏe thực hiện theo y học truyền thống dân gian, những nghi lễ, kiêng kỵ, quan niệm không chính thống và có phần được coi là “mê tín”.

Hệ thống mạng lưới Y tế các tuyến từ Trung ương đến địa phương chưa được hoàn thiện, quan tâm đúng mức, năng lực y tế khu vực nông thôn còn yếu kém, chưa áp dụng kịp thời và đầy đủ tiến bộ của khoa học y tế. Vì vậy, vấn đề sử dụng dịch vụ chăm sóc sức khỏe của người LĐ đa số vẫn chịu thiệt thòi.

Thực hiện chủ trương “ Xã hội hoá công tác y tế trên lĩnh vực khám bệnh, điều trị và chăm sóc sức khỏe công đồng”, hệ thống Y tế và khả năng tiếp cận của người dân với hệ thống này ngày càng được hoàn thiện và đảm bảo. Thông qua chăm sóc sức khỏe, tư vấn dinh dưỡng, phòng bệnh tật... với mong muốn phát huy trí tuệ, khai thác kinh nghiệm thực tiễn của nhân dân trong lĩnh vực bảo vệ, nâng cao sức khỏe và cải thiện chất lượng nòi giống dân tộc.

#### **2.4.2. Hệ thống giáo dục – đào tạo.**

LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan chưa được đào tạo một cách bài bản, biết nghề chủ yếu bằng hình thức “học mót”, truyền nghề nên không nắm được những nguyên lý cơ bản khi hành nghề.

Tỷ lệ người tốt nghiệp các cấp đào tạo ở Việt Nam hiện nay ngược với thế giới. Trong khi trên thế giới, tỷ lệ LĐ có trình độ đại học – trung cấp – công nhân là 1-4-10 thì ở Việt Nam là 1-0,98-3,02. Công tác đào tạo nghề chưa được quan tâm đúng mức, hệ thống quản lý đào tạo nghề manh mún, phân tán dưới sự quản lý của nhiều cơ quan khác nhau. Phương thức đào tạo có nhiều khiếm khuyết. Đào tạo thợ lý thuyết nhiều hơn tay nghề, các DN khi sử dụng phải đào tạo lại. Trung cấp chuyên nghiệp nửa thầy nửa thợ, thầy cũng không làm được mà thợ cũng không xong. Cao đẳng, đại học khoa học cơ bản chưa đủ, khoa học ứng dụng cũng yếu. Do đó, đối với những LĐ đã được đào tạo thì khả năng thực hành cũng rất hạn chế. Có trường hợp, gần một trăm học sinh đã tốt nghiệp nghề hàn ở một trường cao đẳng nhưng chuyên gia chỉ lựa chọn được 5 người trong số họ có thể bồi dưỡng thêm để làm thợ hàn theo yêu cầu của nhà tuyển dụng. Như vậy, thị trường LĐ quốc tế nói chung và thị trường Đài Loan nói riêng đòi hỏi LĐ được đào tạo cơ bản và chuyên sâu, đặc biệt là phải phù hợp với công nghệ sản xuất cụ thể.

Phần lớn người LĐ đi làm việc ở Đài Loan đều xuất thân từ nông thôn chưa qua đào tạo, làm việc tập trung tại các nhà máy... Vì vậy quen sống tự do, tác

phong công nghiệp kém đã ảnh hưởng nhiều đến uy tín LĐ Việt Nam. Kiểm tra lại tay nghề là yêu cầu bắt buộc khi người LĐ bước chân vào thị trường LĐ ở Đài Loan, nếu trình độ không đạt sẽ bị đánh tụt bậc thợ. Khi ấy mức lương thấp là chuyện đương nhiên, nhưng nhiều LĐ không hiểu. Đặc biệt khi gặp “khó khăn”, nhiều người tỏ thái độ bằng những hành động thiếu văn hóa, không hợp tác như bỏ làm, khiếu kiện...

Hiện nay các cơ sở đào tạo của DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan chủ yếu mới đào tạo tiếng Hoa và bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Phần lớn LĐ xuất phát từ nông dân cho nên việc tiếp xúc với ngoại ngữ là điều quá mới mẻ đối họ. Bởi vậy xảy ra trường hợp bất đồng ngôn ngữ, việc giao tiếp hàng ngày rất khó khăn. Một số ít DN có trường dạy nghề nhưng cũng không thể đào tạo được nhiều nghề đáp ứng yêu cầu đa dạng của thị trường. Quy mô đào tạo nhỏ, nghề đào tạo hạn chế nên nguồn cung LĐ kỹ thuật chủ yếu là từ các trường trong hệ thống dạy nghề quốc gia.

Trong khi đó, có rất nhiều LĐ có nguyện vọng đi làm việc ở Đài Loan đều muốn đi thật nhanh vì họ không đủ kiên trì và kinh phí để theo học một khóa chính quy 12-24 tháng trong điều kiện phải tự túc học phí. Do đó, họ đã lựa chọn các khóa đào tạo nghề ngắn hạn tại địa phương. Vì vậy, đa số LĐ đã không đủ điều kiện để đáp ứng yêu cầu của thị trường tiếp nhận LĐ.

#### **2.4.3. Điều kiện kinh tế - xã hội.**

Theo Tổng cục Thống kê, năm 2012 Việt Nam đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế là 5,03%, thấp nhất trong nhiều năm trở lại đây. Tuy nhiên mức tăng việc làm chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế, năng suất LĐ còn thấp.

Bên cạnh đó, nền kinh tế phát triển tạo thêm được nhiều nguồn lực từ phía nhà nước và người dân đầu tư cho giáo dục và đào tạo; thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo và cải thiện cơ sở đào tạo tiến tới đạt chuẩn. Từ đó, người dân có cơ hội

tiếp cận dịch vụ đào tạo thuận lợi và tốt hơn. Do đó, chất lượng LĐ đi làm việc ở Đài Loan có xu hướng dần được cải thiện tốt hơn.

Quan hệ Việt Nam và Đài Loan ngày càng gần gũi, hai bên cùng là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới WTO và Tổ chức Hợp tác kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương APEC. Yếu tố này đã tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động hợp tác trong lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội giữa Việt Nam và Đài Loan nói chung và cho sự phát triển của hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan nói riêng.

Tự do hóa thương mại và đầu tư đã đưa Việt Nam trở thành một nền kinh tế mở với tổng giá trị xuất nhập khẩu chiếm hơn 150% GDP; giá trị đầu tư nước ngoài trong những năm gần đây hơn 60% GDP trước đây. Đây được coi là cơ hội tốt để Việt Nam tranh thủ sự hỗ trợ của các nước, các tổ chức để hội nhập trong lĩnh vực đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng giúp hình thành lực lượng LĐ đi làm việc ở Đài Loan chất lượng cao.

#### **2.4.4. Văn hóa nghề**

Văn hóa nghề của LĐ Việt Nam còn thấp. Trước hết, do người LĐ đi làm việc ở Đài Loan nói riêng phần lớn xuất thân từ nông thôn (gần 60%) bị ảnh hưởng văn hóa Nông nghiệp đến mức thành *căn tính* Nông dân. Theo cố GS Trần Quốc Vượng thì “*căn tính này là kết quả của ba hằng số cơ bản của văn hóa truyền thống Việt Nam, đó là: Nông thôn, Nông nghiệp và Nông dân*”. Cách tổ chức đời sống, xã hội truyền thống này mang nặng tính Làng xã và tự trị, nó chính là sản phẩm của Văn hóa Nông nghiệp tạo nên.

Hai là, hoạt động dạy nghề và học nghề bị ảnh hưởng nặng nề của cơ chế quan liêu bao cấp, làm cho Văn hóa Nghề xuống cấp. Tư tưởng bao cấp đánh mất hết con người cá nhân. Mọi suy nghĩ hành động luôn luôn trông chờ, ỷ lại cho xã



hội, cho cộng đồng, cho tập thể, cho Nhà nước. Cá nhân không chịu trách nhiệm gì và cũng không có ý nghĩa gì. Mọi thứ đều bị cào bằng.

Văn hóa Nghề trước đây chưa được quan tâm dẫn đến ý thức của LĐ nói chung và LĐ đi làm việc ở Đài Loan chưa cao. Một bộ phận LĐ chỉ nghĩ đến lợi ích kinh tế trước mắt mà quên đi lợi ích của cộng đồng, thiếu ý thức tôn trọng pháp luật, chấp hành hợp đồng LĐ. LĐ không chủ động trong việc học tập, có tư tưởng muốn đi nhanh và thu nhập chứ không quan trọng có phải học nghề, học ngoại ngữ hay không.

#### **2.4.5. Cơ chế, chính sách của Nhà nước**

Cơ chế, chính sách của Nhà nước có khi chưa kịp thời điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tế. Còn thiếu những chiến lược dài hạn về chuẩn bị nguồn cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài nói chung và Đài Loan nói riêng. Chính sách hỗ trợ chưa thực sự tạo chuyển biến mạnh trong chất lượng LĐ. Các chính sách hỗ trợ tín dụng cho vay đi làm việc ở Đài Loan; công tác thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, sự phối hợp kiểm tra, kiểm soát giữa các cơ quan chức năng còn lỏng lẻo, chưa xử lý triệt để các hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh, tranh giành đối tác bằng cách phá giá giữa các DN của ta đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi của cá nhân người LĐ, vẫn còn tình trạng người LĐ phải chịu các chi phí cao, không hợp lý, thậm chí xảy ra các hiện tượng lừa đảo chưa được phát hiện kịp thời. Thiếu chiến lược, dự báo dài hạn trong hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài nên luôn bị động trước những biến đổi của thị trường LĐ quốc tế. Hệ thống văn bản pháp luật còn thiếu một số chính sách, cơ chế cụ thể hóa được một số nội dung trong chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước để điều chỉnh và quản lý hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài như chính sách hỗ trợ DN phát triển thị trường hoặc đã có nhưng thực hiện chưa hiệu quả, nhất là thị trường mới, chính sách tín dụng, chính sách đầu tư cho đào tạo nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, chính sách

khuyến khích LĐ tái đầu tư thu nhập vào sản xuất kinh doanh tạo việc làm mới, chính sách miễn giảm thuế, chính sách khen thưởng, chính sách lồng ghép đào tạo nghề cho LĐ nghèo, LĐ nông thôn với đào tạo LĐ đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Nhìn chung thời gian vừa qua, các chính sách hỗ trợ người LĐ trước khi đi, trong thời gian làm việc ở nước ngoài và khi LĐ trở về nước tương đối đầy đủ, đã luật hóa hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài, tuy nhiên quá trình thực hiện còn có những bất cập, vì vậy ảnh hưởng đến chất lượng LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung và Đài Loan nói riêng.

Tóm lại, Việt Nam có nguồn LĐ dồi dào tuy nhiên chất lượng LĐ hạn chế, do đó chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan cũng bị ảnh hưởng. Hoạt động nâng cao chất lượng đi làm việc ở Đài Loan còn chưa được quan tâm đúng mức. Vì vậy, để giữ thị phần và tăng hiệu quả hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan đồng thời giảm sức ép việc làm trong nước, đòi hỏi chúng ta cần phải có biện pháp hợp lý và có tính khả thi về nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan trong thời gian.

## **2.5. Đánh giá chung**

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn lao LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan, mỗi nhân tố đều có vai trò nhất định như đã phân tích trong nội dung trước. Tuy nhiên, yếu tố tác động trực tiếp nhất đến chất lượng nguồn LĐ Việt Nam trước khi đưa sang Đài Loan làm việc là công tác tuyển mộ, tuyển chọn, bồi dưỡng kiến thức và đào tạo nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho người LĐ.

Trước hết, các kênh thông tin “chính thống” và có độ tin cậy cao như DN/các cơ sở dịch vụ khác hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan, Ban chỉ đạo hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài của địa phương (cấp tỉnh và cấp xã) đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin ban đầu liên quan tới hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan cho người LĐ. Điều này đã giúp cho người LĐ tiếp

cận được thông tin một cách khá đầy đủ, chính xác về thị trường Đài Loan. Bên cạnh đó, kênh thông tin từ người thân cũng chiếm vị trí quan trọng trong việc cung cấp thông tin cũng như ảnh hưởng không nhỏ tới quyết định cá nhân đối với việc đi làm việc ở Đài Loan của bản thân người LĐ. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn một tỷ lệ khá lớn người LĐ biết được thông tin về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan thông qua các kênh phi chính thống khác, phần lớn là qua môi giới tư nhân (cò mồi), điều này tiềm ẩn những nguy cơ liên quan đến rủi ro của bản thân người LĐ sau này khi đã quyết định sẽ đi làm việc ở Đài Loan (trả phí cao hơn, viễn cảnh về việc làm và thu nhập được tô vẽ nhiều hơn so với thực tế hoặc thậm chí là bị lừa đảo). Quá trình tuyển chọn LĐ chưa được quan tâm đúng mức. Phần lớn LĐ đi làm việc ở Đài Loan được các DN phối hợp với chính quyền địa phương tuyển chọn trực tiếp trong số LĐ phổ thông trên địa bàn. Thực tế có nhiều LĐ trong lĩnh vực xây dựng được coi là có nghề (xây, trát...), đã có một số năm kinh nghiệm trong nghề xây dựng dân dụng Việt Nam nhưng lại không đạt yêu cầu khi người sử dụng Đài Loan tuyển chọn. DN chưa đầu tư xứng đáng cho công tác tuyển chọn để có được những LĐ có nhân thân tốt, phù hợp với yêu cầu của công việc ở Đài Loan.

Công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết, ngoại ngữ và đào tạo nghề cho người lao động về cơ bản đều đã được các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan thực hiện đầy đủ xét về mặt định lượng, hoạt động này cũng đã góp phần giúp cho người LĐ trở nên dễ dàng hơn trong việc hòa nhập với môi trường mới khi đến làm việc tại Đài Loan. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều vấn đề tồn tại bộc lộ liên quan đến chất lượng đào tạo.

Về bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người LĐ, nhiều khi còn mang tính hình thức, nội dung đào tạo sơ sài, nặng tính lý thuyết, chưa phù hợp với trình độ thấp của đa số người LĐ. Đặc biệt, nội dung liên quan đến pháp luật về hoạt động đưa

LĐ đi làm việc ở nước ngoài nói chung và Đài Loan nói riêng và hợp đồng ký kết giữa người LĐ với DN đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan hoặc giữa người LĐ và chủ sử dụng LĐ chưa được đề cập một cách đầy đủ, thậm chí ở một vài nơi còn có tình trạng không rõ ràng trong việc phổ biến nội dung này, các thông tin cần thiết còn bị coi nhẹ .

Về đào tạo ngoại ngữ đối với người LĐ còn hình thức và thời gian đào tạo rất ngắn (dưới 2 tháng) do đó khó đảm bảo chất lượng – thực tế cho thấy ngoại ngữ là điểm yếu của LĐ Việt Nam khi làm việc ở Đài Loan. Về đào tạo nghề, tỷ lệ LĐ được tham gia các khóa đào tạo/bồi dưỡng nghề thấp (19,09%), phần lớn LĐ không được đào tạo nghề. Công tác tổ chức đào tạo cũng còn nhiều hạn chế. Đội ngũ giáo viên đào tạo còn thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng, nhất là ở các cơ sở đào tạo thuộc địa phương, các trung tâm dạy nghề. Đại bộ phận cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề hạn chế về năng lực tổ chức quản lý đào tạo, chưa kịp yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo nghề. Giáo trình đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu, ở nhiều trường một số nghề còn chưa có giáo trình giảng dạy chính thống. Cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề vẫn còn thiếu và lạc hậu. Chính những bất cập đó tác động trực tiếp đến yếu tố trí lực và phẩm chất nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan.

### **CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở ĐÀI LOAN ĐẾN NĂM 2020**

#### **3.1. Bối cảnh của trong nước và quốc tế những năm tới tác động đến chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan.**

##### **3.1.1. Bối cảnh của Quốc tế**

###### *3.1.1.1. Bối cảnh chung.*

Tình hình kinh tế thế giới khó khăn, đặc biệt là cuộc khủng hoảng tài chính-kinh tế tại Châu Âu diễn biến phức tạp, cùng với việc chính phủ các nước đã và đang gia tăng chính trị hóa vấn đề thương mại và tăng cường chủ nghĩa bảo hộ đã “cản trở” đà tăng trưởng của thương mại toàn cầu. Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) vừa đưa ra dự báo rằng, tăng trưởng thương mại toàn cầu năm 2013 chỉ ở mức 3,3% so với con số 4,5% đưa ra trước đó. Châu Âu là một mạng lưới thương mại có tính tích hợp cao, đồng thời cũng là một mắt xích cung cấp lớn của thế giới, nên khi tăng trưởng châu Âu giảm sẽ ảnh hưởng lớn tới khối lượng giao dịch thương mại của thế giới.

Tình trạng sụt giảm của thương mại toàn cầu tác động rõ nhất đến tốc độ tăng trưởng kinh tế ở các nước, không chỉ nền kinh tế Hy Lạp, Tây Ban Nha, Ý mà cả các nền kinh tế phát triển như Đức, Pháp, Anh đều bị suy giảm kinh tế. Hệ quả là sự giảm sút kinh tế này tác động xấu đến tình hình xuất nhập khẩu, đầu tư trực tiếp nước ngoài FDI của khu vực này vào các nước ở Châu Á, trong đó có Việt Nam. Kèm theo đó là khả năng giải quyết việc làm trong nước của nhiều quốc gia bị ảnh hưởng và gặp khó khăn. Vì vậy, xu hướng đưa LĐ đi làm việc ở các nước có nền kinh tế phát triển hơn ngày càng gia tăng.

Hơn nữa, có được một thị trường tiếp nhận số lượng lớn LĐ nước ngoài như thị trường Đài Loan là điều hấp dẫn với rất nhiều quốc gia. Các nước cung ứng đều

có nhu cầu và mong muốn đưa được nhiều LĐ sang Đài Loan để giải quyết việc làm cho LĐ của họ. Do đó, sự cạnh tranh để tăng thị phần cả về số lượng và chất lượng LĐ giữa các nước phái cử LĐ đến Đài Loan đang diễn ra gay gắt.

### *3.1.1.2. Bối cảnh Đài Loan.*

Đài Loan được xem là “con rồng Châu Á” với nền kinh tế phát triển vào hàng bậc nhất ở khu vực Châu Á. Ngoài sự phát triển mạnh mẽ của ngành nông nghiệp dựa trên kỹ thuật lai tạo giống và trình độ thâm canh kỹ thuật cao, các ngành như kỹ thuật điện tử và thương mại cũng là một trong những thế mạnh của Đài Loan trong phát triển kinh tế. Thặng dư thương mại và dự trữ ngoại tệ của Đài Loan được xếp vào loại lớn so với những nước phát triển. Đài Loan có nhiều tập đoàn công nghiệp lớn, ngoài ra còn có khoảng 80.000 xí nghiệp vừa và nhỏ, chiếm 98% tổng số xí nghiệp ở Đài Loan, đạt 50% tổng giá trị sản xuất công nghiệp và 60% tổng giá trị sản phẩm xuất khẩu. Các xí nghiệp vừa và nhỏ đã góp phần tạo nên sự tăng trưởng kinh tế của Đài Loan trong suốt 40 năm qua và cũng là nơi sử dụng LĐ nước ngoài nhiều nhất. Nền kinh tế Đài Loan vẫn sẽ phát triển mạnh trong những năm tới, do đó, đòi hỏi chất lượng LĐ trong nước hay LĐ nước ngoài sang làm việc tại Đài Loan đều phải tương hợp để đáp ứng trình độ khoa học – công nghệ phát triển.

Tỷ lệ sinh ở Đài Loan hiện nay dưới mức cần thiết để duy trì tăng trưởng dân số và tăng trưởng hiện nay là do gia tăng tuổi thọ. Đài Loan đang thực hiện chính sách khuyến khích sinh đẻ trở lại. Các ước tính mới nhất cho thấy dân số của Đài Loan sẽ đạt 23,4 triệu trong 10 năm tới và sau đó dần dần bắt đầu giảm. Theo ước tính của Hội đồng Kế hoạch và Phát triển Kinh tế (CEPD) của cơ quan hành pháp Yuan ở Đài Loan, tỷ lệ phụ thuộc của Đài Loan sẽ ngày càng cao hơn, từ 7,6 LĐ nuôi 1 người già hiện nay xuống 2,7 vào thời điểm 20 năm sau đó, và con số này sẽ là 1,6 sau 50 năm nữa. Mặt khác, cùng với sự thay đổi cơ cấu dân số, quá trình

giáo dục dài hơn khiến ít LĐ trẻ tham gia vào thị trường LĐ dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn LĐ, đặc biệt là các ngành liên quan đến việc cung cấp các dịch vụ cho người già, các công việc 3D (bẩn, nguy hiểm và khó khăn).

Như vậy, nhu cầu tiếp nhận LĐ của Đài Loan tiếp tục gia tăng, không chỉ để đáp ứng sự thiếu hụt LĐ trình độ thấp, mà còn đòi hỏi LĐ trình độ cao hỗ trợ phát triển kinh tế của đất nước. Hàng năm, Đài Loan có nhu cầu sử dụng từ 400.000 – 500.000 LĐ nước ngoài, mức lương cơ bản hiện nay là 19.047 Đài tệ (tương đương 635 USD/người/tháng). Dự báo trong những năm tới, nhu cầu tiếp nhận LĐ nước ngoài tại thị trường này vẫn có xu hướng tăng mạnh, đây là cơ hội rất lớn cho LĐ Việt Nam sang Đài Loan.

### **3.1.2. Bối cảnh Việt Nam.**

Trải qua hơn 12 năm thực hiện chủ trương đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan, hoạt động này đã chứng kiến và chịu tác động của những biến đổi về chính sách, cũng như bối cảnh kinh tế xã hội trong nước. Cùng với sự cải cách về kinh tế, việc thực hiện chính sách mở cửa và thúc đẩy quá trình hội nhập đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường hiệu quả và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Mục tiêu toàn diện trong Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội 2011 – 2020 tiếp tục đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa và phát triển nhanh, bền vững, tạo tiền đề đến năm 2020, Việt Nam sẽ “cơ bản trở thành một nước công nghiệp hiện đại”. Công cuộc hiện đại hóa quá trình kinh tế - xã hội cùng với tập trung cải cách hệ thống giáo dục – đào tạo; cải thiện hệ thống y tế - văn hóa chăm sóc sức khỏe cộng đồng, cải thiện điều kiện, mức sống của người LĐ, tạo cơ hội việc làm trong nước với thu nhập cao hơn ngày càng nhiều, do đó, nhu cầu đi làm việc ở Đài Loan sẽ giảm.

Mặt khác, quá trình hội nhập kinh tế đã tạo ra nhiều cơ hội với hoạt động đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan từ việc tìm hiểu và thâm nhập thị trường LĐ,

quảng bá về LĐ Việt Nam đến việc tìm kiếm được nhiều cơ hội đưa người LĐ đi làm việc ở Đài Loan. Ví dụ một số DN Việt Nam đầu tư ở Đài Loan có nhu cầu đưa LĐ Việt Nam sang làm việc hay một số DN Đài Loan đầu tư vào Việt Nam tổ chức đưa LĐ Việt Nam về nước thực tập nâng cao tay nghề, làm việc tại các công ty mẹ hoặc tiếp nhận những LĐ đã làm việc ở Đài Loan vào làm việc.

Hiện nay, Việt Nam đang đứng thứ 2 về số lượng LĐ nước ngoài làm việc tại thị trường Đài Loan, sau Indonesia. So sánh chất lượng LĐ các nước, những “đối thủ” của Việt Nam đều có những lợi thế riêng về chất lượng và đáp ứng những phân khúc LĐ trình độ cao thấp khác nhau ở thị trường Đài Loan. LĐ Việt Nam chiếm thị phần số lượng LĐ lớn nhưng chỉ đáp ứng được phân khúc LĐ phổ thông. Sự cạnh tranh giữa các công ty cung ứng LĐ của các nước trong khu vực vào thị trường Đài Loan ngày càng gay gắt, do đó, để LĐ Việt Nam cạnh tranh tìm được chỗ đứng đòi hỏi việc nâng cao chất lượng LĐ Việt Nam là yêu cầu cần thiết .

Như vậy, xu hướng trong thời gian tới, lượng LĐ không có việc làm sẽ không nhiều, đồng thời qua định hướng phát triển kinh tế, cải cách của hệ thống giáo dục – đào tạo, y tế - chăm sóc sức khỏe cộng đồng, chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở Đài Loan sẽ ngày càng được nâng cao. Do đó, LĐ cần lựa chọn theo ngành nghề chủ yếu, có chất lượng tốt để nâng cao hiệu quả hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan.

**3.2. Quan điểm, định hướng và mục tiêu chung của Đảng và Nhà nước về hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.**

**3.2.1. Quan điểm, định hướng.**

- Hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài là nhiệm vụ chính trị và là hoạt động kinh tế - xã hội, Nhà nước tạo mọi điều kiện thuận lợi, khuyến khích tiếp tục đưa LĐ, đặc biệt là LĐ kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài.



- Mở rộng quy mô, đặt trọng tâm nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, gắn hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài với các chiến lược, chương trình dự án phát triển nguồn nhân lực. Nâng cao sức cạnh tranh của LĐ Việt Nam trên thị trường LĐ quốc tế.

- Khuyến khích và tạo điều kiện để các thành phần kinh tế, các tổ chức cá nhân tham gia hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Từng bước đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quản lý và khả năng tự bảo vệ của người LĐ khi làm việc ở nước ngoài.

- Kết hợp hài hòa lợi ích kinh tế - xã hội trước mắt của hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài với mục tiêu lâu dài về sử dụng và khai thác nguồn LĐ sau khi trở về nước phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

### **3.2.2. Mục tiêu chung.**

- Đến năm 2015: hàng năm đưa khoảng 150.000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên duy trì từ 500.000 – 600.000 LĐ làm việc ở nước ngoài; phát triển thêm 10 – 15 thị trường mới; có 60% LĐ có tay nghề đi làm việc ở Đài Loan và các thị trường LĐ nói chung.

- Định hướng đến năm 2020: hàng năm đưa khoảng 200.000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên có 900.000 -1.000.000 LĐ làm việc ở nước ngoài; phát triển các thị trường mới có thu nhập cao.; 100% LĐ có tay nghề đi làm việc ở Đài Loan và các thị trường LĐ nói chung.

### **3.3. Dự báo xu hướng di chuyển LĐ sang Đài Loan.**

Xu hướng thời gian tới là tiếp tục phải đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan. Trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, khoảng cách giàu nghèo, chênh lệch mức sống và thu nhập giữa hai nước sẽ ngày càng có xu hướng xa ra chứ không thu hẹp lại. Cơ hội việc làm, thu nhập cao hơn luôn có sức hút đối với người LĐ Việt Nam. Xu hướng già hóa dân số dẫn đến tình trạng thiếu hụt LĐ ở các

nước phát triển nói chung và Đài Loan nói riêng đòi hỏi các nước vẫn tiếp tục có nhu cầu tiếp nhận LĐ.

Những LĐ có nghề thực thụ dễ được tuyển chọn hơn trong các chương trình cấp phép cho LĐ nước ngoài làm việc trong các DN có nhà máy có công nghệ hiện đại tại Đài Loan như Công ty HTC (High Tech Computers), công ty chế tạo máy tính Acer, công ty ASUSTeK (ASUS)...

### **3.4. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn LĐ của Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan.**

#### ***3.4.1. Nhóm giải pháp chung về nâng cao chất lượng nguồn LĐ.***

Đây là vấn đề không chỉ liên quan đến việc tạo nguồn lao động đi làm việc ở Đài Loan, mà liên quan đến hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài nói chung. Hơn nữa, đây còn là vấn đề liên quan đến việc tạo nguồn lao động cho cả sự nghiệp CNH-HĐH đất nước ta, là vấn đề có tầm chiến lược của sự nghiệp “trồng người”.

Vì thế, các *giải pháp chung về nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam* cũng chính là các giải pháp xây dựng con người Việt Nam trong thời đại CNH-HĐH và toàn cầu hóa. Các giải pháp này phải nằm trong Chiến lược tổng thể xây dựng con người Việt Nam, đã được Đảng và Nhà nước đặt thành “Quốc sách” như vấn đề Giáo dục, trong đó có Luật Giáo dục Việt Nam, nhưng cũng có nhiều khía cạnh mà sự QLNN chưa đặt đúng tầm của nó như vấn đề “*Xây dựng Thể chất con người Việt Nam*”.

Vì thế, dù đối tượng nghiên cứu của luận văn khá hẹp, nhưng để giải quyết triệt để, căn bản vấn đề chất lượng lao động đi làm việc ở Đài Loan, luận văn này cần phải bàn đến các giải pháp “Lớn- Rộng” có liên quan đến việc “Trồng người” cả về Thể chất lẫn Tinh thần, Trí tuệ của con người Việt Nam, cụ thể:

#### ***3.4.1.1. Nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục – đào tạo.***

Chất lượng của một thế hệ con người thể hiện trước hết ở phần “Trí tuệ”. Trí tuệ nhân dân có vị trí, vai trò to lớn đối với vị thế của mỗi quốc gia dân tộc trên trường quốc tế, chứ không chỉ là hàng hóa sức lao động. Xét riêng về mặt chất lượng lao động, thì tri thức rõ ràng vẫn đề then chốt.

Ngành GD&ĐT của Việt Nam hiện đang là đối tượng bị phê phán không nhẹ vì những hạn chế của ngành. Chất lượng GD&ĐT của Việt Nam rất khó nói đến việc nâng cao một cách căn bản chất lượng phần “trí” của con người Việt Nam. Và như thế, thì chất lượng lao động đi làm việc ở Đài Loan càng thấp hơn nữa, vì phần lớn những người phải đi làm việc ở Đài Loan hiện nay là những người có hạn chế nhất định trên con đường học vấn. Tuy nhiên, nếu mặt bằng chất lượng GD&ĐT của Việt Nam được nâng lên thì thị phần lao động có trình độ thấp bỏ dở con đường học vấn để đi lao động ở Đài Loan sẽ giảm.

Với cách tiếp cận vấn đề GD&ĐT như thế khi nói đến nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở Đài Loan, tôi thấy, ngoài những nội dung mà Đảng, Nhà nước, Nhân dân và các nhà khoa học đã yêu cầu ngành GD&ĐT cần hiện đại hóa mình, riêng để phục vụ cho hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, ngành này cần lưu ý các điểm cụ thể sau đây:

- Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, trung thực, đảm bảo công bằng trong giáo dục, thực hiện tốt bình đẳng về cơ hội học tập và các chính sách xã hội trong giáo dục, coi trọng giáo dục đạo đức lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp cho học sinh, sinh viên...

- Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục ở tất cả các cấp học, đặc biệt là dạy nghề, giáo dục đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp, và nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ với các định hướng:

- + Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục theo hướng hiện đại phù hợp với thực tiễn Việt Nam và chuẩn quốc tế. Trong ngắn hạn, khắc phục

tình trạng thiếu giáo trình, sách giáo khoa, trang thiết bị, cơ sở vật chất, kỹ thuật cần thiết phục vụ cho dạy và học.

+ Cơ cấu lại hệ thống giáo dục - đào tạo đại học, đào tạo thực hành và đào tạo nghề theo hướng đảm bảo cân đối các ngành học ở các cấp bậc, khắc phục tình trạng thừa cử nhân luật, kinh tế, thiếu kỹ sư, kỹ thuật viên.

+ Cần khắc phục sự mất cân đối cơ cấu đào tạo trong các cấp bậc, hướng đào tạo chuẩn theo tỷ lệ tốt nghiệp các cấp đào tạo của thế giới.

- Cần đổi mới cơ chế quản lý, giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Hiện nay, giáo dục - đào tạo còn phân tán dưới sự quản lý của nhiều cơ quan khác nhau. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục còn thiếu tri thức và tầm nhìn còn hạn chế cộng với đạo đức nghề nghiệp xuống cấp. Đội ngũ giáo viên, giảng viên là yếu tố mấu chốt để nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo thì lại thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Do vậy phải:

+ Xây dựng tiêu chuẩn, chuẩn hóa giảng viên cho từng cấp học.

+ Xây dựng tiêu chí đánh giá và thực hiện đánh giá thành tích của giảng viên một cách khách quan, trung thực.

+ Thực hiện thu hút và đãi ngộ thỏa đáng đối với những giáo viên giỏi nghiệp vụ và giàu kinh nghiệm thực tế...

- Tập trung đầu tư cho phát triển giáo dục - đào tạo, đầu vào tài nguyên con người, đào tạo nguồn lao động có năng lực, trí tuệ, tay nghề cao, có khả năng tiếp nhận, sáng tạo tri thức và công nghệ mới hội nhập quốc tế... bằng nhiều nguồn khác nhau, cùng với đầu tư ngân sách, huy động nhiều hơn, tốt hơn sức dân qua xã hội hóa giáo dục - đào tạo, xây dựng xã hội học tập và làm việc.

#### *3.4.1.2. Cải cách căn bản hệ thống Y tế.*

Sau GD&ĐT, ngành bảo đảm phần “Tri-Trí” của con người, ngành Y tế có vị trí không kém. Nếu quan niệm toàn diện về chức năng xã hội của ngành Y tế.

Chức năng đó không chỉ là chữa bệnh mà còn là phòng bệnh, chức năng phòng bệnh không chỉ gói gọn trong “Tiêm chủng mở rộng” hoặc “ngăn ngừa dịch bệnh lây lan” qua côn trùng, gia súc và giao tiếp cộng đồng,.. mà còn và quan trọng là sự tác động của y tế vào toàn bộ lĩnh vực sản xuất và cung ứng mọi vật dụng của con người, trước hết là thực phẩm, đặc biệt là thực phẩm dinh dưỡng cho trẻ nói chung, trẻ sơ sinh nói riêng. Chính sự tác động này của y tế sẽ làm cho “nòi giống Việt” thoát khỏi cảnh “thấp bé, nhẹ cân”.

Tuy nhiên, đó là vấn đề “tâm vóc thể chất nhiều mặt của con người Việt nam”. Trong phạm vi luận văn này, tôi chỉ muốn đề cập đến yêu cầu hẹp mà ngành Y tế cần góp phần cải tạo nguồn lao động của nước ta đi làm việc ở Đài Loan. Là biện pháp thực hiện lâu dài, bao gồm tập trung phát triển mạnh hệ thống chăm sóc sức khoẻ và nâng cao chất lượng dịch vụ y tế. Bảo đảm mọi người dân được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khoẻ ban đầu, mở rộng tiếp cận và sử dụng các dịch vụ y tế có chất lượng. Người dân được sống trong cộng đồng an toàn, phát triển tốt về thể chất và tinh thần. Giảm tỷ lệ mắc bệnh, tật, nâng cao thể lực, tăng tuổi thọ, nâng cao chất lượng nguồn lao động. Cụ thể:

- Củng cố và hoàn thiện hệ thống giám sát, cảnh báo dịch và phòng chống dịch bệnh chủ động để giảm tỷ lệ mắc bệnh, tử vong và tàn tật, suy dinh dưỡng; khống chế các bệnh truyền nhiễm. Đẩy mạnh chăm sóc sức khỏe ban đầu cho các biện pháp phòng bệnh như sốt rét, bấu cổ, viêm gan B...

- Tiếp tục ưu tiên và tăng cường đầu tư để phát triển y tế cơ sở, y tế miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, các cơ sở khám bệnh cho lao động đi làm việc ở Đài Loan nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, quản lý nghiêm việc cấp chứng nhận cho các cơ sở khám chữa bệnh.

- Chủ động duy trì mức sinh hợp lý, không chế tốc độ tăng tỷ số giới tính khi sinh, nâng cao chất lượng nguồn lao động, đáp ứng đủ nhu cầu dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, tăng khả năng tiếp cận dịch vụ sức khỏe sinh sản chất lượng.

- Phát triển nguồn lao động trong lĩnh vực y tế cả về số lượng và chất lượng; tăng cường ở khu vực nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; chú trọng phát triển lao động y tế trình độ cao.

- Đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính ngành y tế, tăng nhanh đầu tư công cho y tế, phát triển bảo hiểm y tế toàn dân, giảm tỷ lệ chi trực tiếp từ hộ gia đình cho chăm sóc sức khỏe; sử dụng nguồn tài chính y tế hiệu quả.

- Bảo đảm cung ứng đủ thuốc, vắc xin, máu, chế phẩm máu và trang thiết bị y tế có chất lượng với giá cả hợp lý đáp ứng nhu cầu phòng bệnh, chữa bệnh của người dân; quản lý, sử dụng thuốc và trang thiết bị hợp lý, an toàn và hiệu quả.

- Nâng cao năng lực quản lý và thực hiện chính sách y tế, đẩy mạnh cải cách hành chính, phát triển hệ thống thông tin y tế đáp ứng nhu cầu đổi mới và phát triển ngành y tế.

Xây dựng và thực hiện chiến lược quốc gia về nâng cao sức khỏe, tầm vóc con người Việt Nam cùng với đẩy mạnh phát triển thể dục thể thao quần chúng cải thiện nâng cao thể lực cho nguồn lao động Việt Nam nói chung và nguồn lao động đi làm việc ở Đài Loan nói riêng trong thời gian tới.

*3.4.1.3. Có kế hoạch và hành động toàn diện liên ngành để nâng cao thể chất người Việt Nam*

Thay đổi thể chất của người Việt Nam không phải là việc giản đơn và không thể đạt được trong một thời gian ngắn, mà cần đến sự tác động toàn diện và lâu dài của nhiều hoạt động xã hội, do Nhà nước tổ chức thực hiện, trong đó, điển hình là cần sự đóng góp của các nhân tố sau:

- *Vai trò của Ngành công nghiệp thực phẩm trẻ em.*

Để nâng cao thể lực con người, “miếng ăn đầu đời” là cực kỳ quan trọng. Với con người, chế độ dinh dưỡng phức tạp và trọng trách này đặt lên vai ngành công nghiệp thực phẩm.

Cần hiểu chế độ dinh dưỡng cho trẻ em thuộc về vấn đề QLNN. Nhà nước phải quản lý vấn đề dinh dưỡng trẻ em như là một quốc sách, theo phương châm: “Trẻ em là tương lai của dân tộc”, “Vì tương lai con em chúng ta”... Ở nước ta, khâu quản lý này chưa thực sự được quan tâm.

- *Vai trò của các trường học trong việc huấn luyện thể chất cho học sinh – sinh viên.*

Giáo dục thể chất trong các trường học ở Việt Nam, nhất là trường phổ thông, hầu như không có hoặc có theo hình thức. Trong khi đó, việc rèn thể lực trẻ cho khỏe, cho cao lại rất cần phải làm từ khi trẻ chưa định hình cơ thể về chiều cao, cân nặng. Và các môn thể dục như chạy, nhảy cao, nhảy xa, xà đơn, bơi lội,.. là những môn kích thích trẻ phát triển chiều cao rất hiệu quả.

- *Vai trò của ngành Văn hóa, Thể thao.*

Ở Việt Nam, cần có sự “khởi xướng” của Nhà nước về phong trào TDTT nhằm nâng cao thể chất và tinh thần người Việt, như một sinh hoạt toàn dân thể hiện lòng yêu nước, ý chí “sánh vai cùng các cường quốc 5 Châu” không chỉ về Tài-Trí mà cả về “Thể-Tâm” thì chắc chắn là, TDTT Việt Nam có nội dung phong phú hơn.

Nhà nước cần nêu cao tinh thần vì sức khỏe để học tập và lao động tốt, mỗi người dù già hay trẻ đều nên tham gia hoạt động TDTT hàng ngày. Ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần có thêm các hoạt động thể thao đa dạng từ Trung Ương đến địa phương cho các thành phần người dân tham gia, có thể kết hợp các trường học và cơ quan đoàn thể.

Thành lập các Câu lạc bộ thể thao theo đơn vị với các môn như cầu lông, bóng đá, bóng bàn, tennis... và hình thành Quỹ riêng cho các hoạt động TDTT.

*- Vai trò của khâu tuyển dụng lao động với việc coi trọng tiêu chí sức khỏe.*

Để mỗi người Việt Nam tự rèn luyện để nâng cao mình lên về chiều cao, thể chất tinh thần, cần đưa tiêu chí sức khỏe, do Nhà nước ban hành định hướng vào tiêu chí tuyển dụng lao động, bên cạnh tiêu chí bằng cấp, ngoại ngữ, tin học... dự báo cho giai đoạn phát triển sau của nền kinh tế trong nước cũng như Đài Loan để thể hệ lao động trẻ trong tương lai biết mà chuẩn bị thích ứng.

Chỉ khi đó thì việc rèn luyện sức khỏe theo định hướng của Nhà nước mới có thể hiện thực hóa được và các trung tâm giáo dục thường xuyên mới trở nên đa năng và cần thiết đối với xã hội.

### ***3.4.2. Nhóm giải pháp cụ thể về nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở Đài Loan.***

#### ***3.4.2.1. Giải pháp về cơ chế chính sách.***

- Hoàn thiện, bổ sung, điều chỉnh hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài:

+ Cần có chính sách khuyến khích, hỗ trợ cơ sở dạy nghề đầu tư mở rộng quy mô, đổi mới trang thiết bị đào tạo LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

+ Chính sách với các DN hoạt động dịch vụ về tuyển chọn và đưa số LĐ đã và đang học tại các cơ sở dạy nghề đi làm việc ở nước ngoài; chính sách đóng góp của DN đối với các cơ sở dạy nghề đào tạo và cung cấp nguồn LĐ có nghề cho các DN đó.

+ Bổ sung chính sách cho vay/hỗ trợ người LĐ kinh phí học nghề, ngoại ngữ để đi làm việc ở nước ngoài.



- Tổ chức thực hiện tốt các nội dung hỗ trợ đào tạo đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận trong Quyết định 144/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 về thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

- Cho phép các DN phối hợp với cơ sở dạy nghề tổ chức tuyển chọn, đào tạo LĐ để cung cấp theo các đơn hàng với đối tác nước ngoài.

- Xây dựng cơ chế, chính sách đầu tư, thu hút nguồn lực cho hoạt động đưa LĐ dịch vụ từ: Nguồn vốn ngân sách nhà nước, nguồn vốn của DN, tín dụng, nguồn vốn của nhân dân và đặc biệt là nguồn vốn nước ngoài.

#### 3.4.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo LĐ.

##### ▼ *Tuyển chọn LĐ:*

- Nghiên cứu và áp dụng mô hình tạo nguồn LĐ tại các địa phương nhằm kiểm tra và giám sát tốt hơn hoạt động môi giới hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan hiện nay đang được các “cò” thực hiện. Nhân rộng mô hình cán bộ chuyên trách LĐ-TB&XH xã vừa là đại diện của chính quyền xã (tuyên truyền phổ biến chính sách) vừa là người đại diện cho DN để làm việc với người LĐ, đồng thời cũng là đại diện cho người LĐ làm việc với DN.

- Tiếp tục rà soát về quy trình, thủ tục tuyển chọn người đi làm việc ở Đài Loan để đơn giản, loại bỏ những quy định của chính quyền gây khó khăn trong việc chứng thực và xác nhận hồ sơ tạo điều kiện cho người LĐ.

- Nhà nước cần đẩy mạnh mở rộng thị trường tạo đầu ra đa dạng để thu hút người LĐ, đặc biệt LĐ có tay nghề.

- Xây dựng chiến lược phát triển hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan cho thời gian tới để đưa vào thực hiện. Trên cơ sở đó phối hợp trao đổi với địa phương những thông tin cần thiết về chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước và định hướng địa phương chuẩn bị nguồn phù hợp yêu cầu thị trường.

- DN cần có kế hoạch và đầu tư đúng mức cho công tác tuyển chọn LĐ, công khai, minh bạch, cần chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ tuyển chọn.

**▼ Đào tạo LĐ:**

- Cần tuân thủ chặt chẽ các yêu cầu từ phía đối tác về nguồn LĐ đảm bảo chất lượng theo yêu cầu (cả về trình độ văn hóa, ngoại ngữ, hay chuyên môn tay nghề... ).

- Chuẩn hóa trình độ ngoại ngữ cho LĐ đi làm việc ở Đài Loan. Các DN khi tổ chức đào tạo cần chú ý đến đặc điểm đối tượng đào tạo, tổ chức thi lấy chứng chỉ ngoại ngữ quốc gia (theo trình độ A, B, C), đạt yêu cầu mới được phép xuất cảnh (giống như đối với LĐ đi thị trường Hàn Quốc).

- Đầu tư phát triển hệ thống dạy nghề theo hướng đa dạng, linh hoạt. Mở rộng quy mô và loại hình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường Đài Loan và nguyện vọng học tập của người LĐ; kết hợp giữa dạy nghề chính quy và dạy nghề thường xuyên.

- Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề. Giáo viên dạy nghề phải đạt 3 chuẩn: trình độ đào tạo, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề.

- Thực hiện kiểm định chất lượng dạy nghề; đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người LĐ đi làm việc ở Đài Loan.

- Huy động mọi nguồn lực tài chính đầu tư cho phát triển dạy nghề cho LĐ đi làm việc ở Đài Loan.

- Tăng cường công tác quản lý dạy nghề từ hệ thống pháp luật; tổ chức quản lý nhà nước; phân công, phân cấp; thanh tra, kiểm tra; thiết lập hệ thống thông tin thị trường LĐ Đài Loan thường xuyên nắm bắt nhu cầu LĐ về LĐ trình độ cao, LĐ lành nghề theo từng nghề, từng nhóm nghề cụ thể.

Để các DN hoạt động dịch vụ đưa LĐ đi Đài Loan kết hợp chặt chẽ hơn với các cơ sở đào tạo nghề chính quy theo cơ chế “đặt hàng” thì cần thực hiện các giải pháp:

- Chuyển mạnh dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường Đài Loan trong việc tuyển sinh, xây dựng chương trình tới hình thức đào tạo... dạy nghề theo cơ chế đặt hàng của DN. Đối với những nghề khó thu hút LĐ, chỉ định đào tạo hỗ trợ kinh phí đào tạo và thu hút học sinh học nghề.

- Bổ sung cơ chế chính sách huy động DN tham gia đào tạo nghề. DN tham gia được tính chi phí đào tạo vào giá thành; được miễn, giảm thuế thu nhập DN hoặc được trích một phần thu nhập trước thuế.

- Cơ sở dạy nghề cần chủ động xác định số lượng nghề đào tạo, quy mô đào tạo trên cơ sở năng lực của cơ sở và nhu cầu của DN cũng như của thị trường Đài Loan; chủ động xây dựng chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp, quy trình đào tạo, lấy người học nghề làm trung tâm và nhu cầu của DN và Đài Loan làm định hướng đào tạo.

*▼ Nâng cao chất lượng bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài.*

- Đảm bảo nội dung và thời gian bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định.
- Đổi mới, đa dạng, nâng cao chất lượng tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo hướng dễ hiểu, dễ nhớ và thuận tiện khi sử dụng.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo hướng chuyên nghiệp thông qua các lớp tập huấn, cuộc thi, lựa chọn những bài giảng chất lượng để sử dụng trong chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc tổ chức đào tạo của các DN. Xử lý nghiêm những DN không tổ chức hoặc tổ chức không đúng việc giáo dục định hướng cho người LĐ trước khi đi Đài Loan.

- Bên cạnh việc phổ biến kiến thức cần thiết cho LĐ đi làm việc ở Đài Loan, trong 3 ngày trước khi đi, một cuốn cẩm nang các kiến thức cần thiết để đọc và để hiểu sẽ giúp củng cố nhận thức và kiến thức cho người LĐ.

*3.4.2.3. Giải pháp đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu chất lượng LĐ của thị trường Đài Loan.*

- Nâng cao nhận thức của xã hội, các cấp, các ngành và đặc biệt là người LĐ về sự cần thiết phải có tay nghề, trình độ để có cơ hội việc làm và thu nhập cao hơn khi đi làm việc ở Đài Loan.

- Khuyến khích người LĐ phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật – tay nghề, nâng cao trình độ ngoại ngữ của bản thân để có thể giao tiếp trong quá trình làm việc và sinh hoạt hàng ngày.

- Nâng cao ý thức của người LĐ trong việc tìm hiểu phong tục tập quán và chấp hành pháp luật thị trường Đài Loan, tăng khả năng thích ứng, xử lý những vấn đề phát sinh khi làm việc và sinh hoạt hàng ngày.

- Thiết lập trang tin điện tử về thị trường Đài Loan, cung cấp thông tin về hệ thống văn bản pháp luật, thể chế chính sách, yêu cầu về chất lượng LĐ của Đài Loan, thông tin các cơ sở dạy nghề có chất lượng phục vụ hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan...

- Thông tin đầy đủ kịp thời thể chế chính sách của nhà nước, các quy định của pháp luật về hoạt động đưa người LĐ đi làm việc ở Đài Loan để các cấp, các ngành và người LĐ nhận thức đúng đắn.

- Xây dựng định kỳ một số chương trình đối thoại, giải đáp thắc mắc cho các DN hoạt động dịch vụ và người LĐ về yêu cầu chất lượng lao động đi làm việc ở Đài Loan.

Tóm lại, nền kinh tế Đài Loan đang trên đà phát triển mạnh, thị trường LĐ vẫn sẽ có xu hướng tiếp nhận nhiều LĐ nước ngoài trong thời gian tới, nhu cầu LĐ

có trình độ chuyên môn – kỹ thuật ngày càng cao phù hợp với trình độ khoa học công nghệ hiện đại. Việt Nam đang trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa, định hướng phát triển kinh tế, số lượng việc làm tạo ra hàng năm sẽ tăng lên; cải cách hệ thống giáo dục – đào tạo, y tế - chăm sóc sức khỏe cộng đồng làm cho chất lượng nguồn LĐ sẽ ngày càng được nâng cao. Đảng và Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích tiếp tục đưa người LĐ đi làm việc ở ngoài nói chung và Đài Loan nói riêng nhằm giảm sức ép việc làm trong nước mỗi năm. Nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng LĐ của thị trường Đài Loan, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động đưa LĐ đi làm việc ở Đài Loan.

## KẾT LUẬN

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đề tài cho phép nhấn mạnh một số điểm đã được trình bày trong luận văn như sau:

- Cơ sở khoa học về chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài:
  - + Làm rõ khái niệm về chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài và những khái niệm liên quan.
  - + Phân tích các yếu tố cấu thành nên chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài (*thể lực, trí lực và phẩm chất*) và các chỉ tiêu đánh giá, qua đó kết hợp với tính chất đặc điểm của ngành nghề và yêu cầu của người sử dụng LĐ nước ngoài nêu lên các yêu cầu về chất lượng của LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
  - + Phân tích và phân biệt các nhân tố ảnh hưởng chủ yếu đến chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài (*Vấn đề chăm sóc sức khỏe và chế độ dinh dưỡng; hệ thống giáo dục – đào tạo, văn hóa nghề, trình độ phát triển kinh tế - xã hội và chính sách liên quan của nhà nước*).
  - + Trình bày kinh nghiệm của một số nước phát cử LĐ về nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài như Philippin, Hàn Quốc và Thái Lan. Rút ra 3 bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho Việt Nam, trong đó đặc biệt là việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.
- Phân tích thực trạng chất lượng nguồn LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung và tại thị trường Đài Loan nói riêng. Đồng thời phân tích thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Tìm hiểu những mặt đạt được, hạn chế và làm rõ nguyên nhân của những hạn chế đó.
- Kết hợp lý luận, phân tích thực trạng đồng thời xem xét bối cảnh Việt Nam và thị trường Đài Loan, cùng với xu hướng di cư LĐ quốc tế kéo theo số lượng LĐ du thừa giảm, ngày càng đòi hỏi cần phải lựa chọn LĐ chất lượng cao đi làm việc ở Đài Loan.

- Để thực hiện định hướng và mục tiêu, tôi đưa ra các giải pháp đối với cơ chế chính sách (Hoàn thiện hệ thống pháp luật của nhà nước về hoạt động đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài; xây dựng những chính sách hỗ trợ chi phí đào tạo, cơ sở vật chất, hỗ trợ về giảng viên và tài liệu giảng dạy); giải pháp đối với DN hoạt động dịch vụ đưa người LĐ đi làm việc ở Đài Loan (Thực hiện tốt việc đào tạo LĐ trước khi đưa đi; liên kết và khai thác năng lực đào tạo tối đa của các cơ sở đào tạo nghề; phối hợp với các cơ sở đào tạo tuyển chọn LĐ có nghề đưa đi; đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và tài liệu giảng dạy trong công tác đào tạo) và giải pháp đối với người LĐ đi làm việc ở Đài Loan (Chủ động nâng cao hiểu biết phong tục tập quán và pháp luật của Đài Loan; phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật – tay nghề, trình độ ngoại ngữ; tìm hiểu thể chế chính sách của nhà nước về hoạt động đưa người LĐ đi làm việc ở Đài Loan; tự giác nâng cao tác phong làm việc công nghiệp và ý thức kỷ luật LĐ).

Mặc dù Luận văn đã nêu được những kết quả trên tuy nhiên do trình độ bản thân và thời gian hạn chế nên nội dung còn có nhiều thiếu sót, mong được sự góp ý hoàn thiện để Luận văn đạt được kết quả tốt hơn.