

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

Trịnh Hồng Kiên

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
SANG CÁC NƯỚC ĐÔNG BẮC Á
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

Trịnh Hồng Kiên

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
SANG CÁC NƯỚC ĐÔNG BẮC Á
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số: 8.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. ĐỖ MINH KHÔI

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, dưới sự hướng dẫn của TS Đỗ Minh Khôi. Các số liệu, tài liệu trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 5 tháng 03 năm 2018.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trịnh Hồng Kiên

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Luận văn này, trước hết, tôi xin trân trọng cảm ơn Thầy hướng dẫn - TS Đỗ Minh Khôi. Trong quá trình nghiên cứu và học tập, Thầy đã cùng trao đổi cởi mở, tận tình hướng dẫn tôi từ việc tìm hiểu chọn lọc các số liệu, tài liệu đến các phần nội dung, kết luận trong luận văn

Cũng xin cảm ơn chân thành đến các bạn đồng khóa cũng như các thầy cô đã hỗ trợ cho tôi đã hoàn thành luận văn này.

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 5 tháng 03 năm 2018

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trịnh Hồng Kiên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG	7
1.1 Khái niệm, đặc điểm, vai trò và sự cần thiết QLNN về XKLD.	7
1.2. Nội dung QLNN về XKLD	15
1.3. Phương pháp, hình thức và nguyên tắc QLNN về XKLD.....	27
1.4. Trách nhiệm QLNN về XKLD	29
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả QLNN về XKLD.	32
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG SANG CÁC NƯỚC ĐÔNG BẮC Á TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	35
2.1. Tình hình về XKLD tại TP HCM sang các nước Đông Bắc Á.	35
2.2 Thực trạng hoạt động QLNN về XKLD tại Tp HCM.	39
2.3. Đánh giá những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân chung trong quản lý XKLD sang các nước Đông Bắc Á.....	53
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	56
3.1. Dự báo tình hình và định hướng QLNN về XKLD tại Tp HCM.	56
3.2. Giải pháp nhằm hoàn thiện công tác QLNN về XKLD tại Tp HCM.....	62
KẾT LUẬN	78
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Bộ LĐTBXH	: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
Cục QLLĐNN	: Cục Quản lý lao động ngoài nước
DN	: Doanh nghiệp
HĐND	: Hội đồng Nhân dân
LĐ	: Lao động
NKLD	: Nhập khẩu lao động
NLĐ	: Người lao động
QLNN	: Quản lý nhà nước
TCTK	: Tổng cục Thống kê
TP. HCM	: Thành phố Hồ Chí Minh
UBND	: Ủy Ban Nhân dân
XKLD	: Xuất khẩu lao động

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Số lượng LĐ Việt Nam ra nước ngoài làm việc

Bảng 1.2: Thu nhập bình quân tháng của LĐ làm công hưởng lương

Bảng 1.3: Số người trong độ tuổi lao động thất nghiệp theo thành thị/nông thôn

Bảng 1.4 : chỉ tiêu về tỉ lệ lao động có bằng, chứng chỉ

Bảng 1.5 : Số người có chuyên môn kỹ thuật tham gia vào lực lượng LĐ theo cấp trình độ, quý 1/2016 và quý 1/2017

Bảng 2.1 : Số DN được cấp Giấy phép hoạt động XKLD giai đoạn 2005 -2013 (Bộ LĐ, TB – XH).

Bảng 2.2: Số lượng lao động tham gia Chương trình EPS

Bảng 2.3: Số lượng lao động đi theo HĐ cá nhân

Bảng 2.4 : Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các DN XKLD

Bảng 2.5: Theo dõi, quản lý LĐ đi làm việc ở nước ngoài và về nước

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quá trình đổi mới, mở rộng quan hệ kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế những năm gần đây, Việt Nam đã áp dụng chính sách đa phương hóa trong quan hệ, vị thế của Việt Nam ngày càng tăng lên trên thị trường quốc tế, XKLD là một trong những nhân tố tạo nên vị thế này và trở thành một phần không thể tách rời trong các mối quan hệ hợp tác giữa Việt Nam và nhiều quốc gia trên thế giới. Với lợi thế là một quốc gia có dân số trên 90 triệu dân, dân số nước ta lại rất trẻ do đó XKLD là một lĩnh vực hoạt động đem lại những lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội quan trọng cho Việt Nam.

Nền kinh tế Việt Nam hiện nay vận hành theo cơ chế thị trường, có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng XHCN, trong các mục tiêu phát triển kinh tế, xoá đói giảm nghèo thì “Giải quyết việc làm là một chính sách xã hội cơ bản” và XKLD được coi là một trong những biện pháp hữu hiệu nhằm góp phần trực tiếp giải quyết vấn đề việc làm. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD có điều kiện nâng cao tay nghề, rèn luyện kỹ năng, trình độ quản lý, tác phong làm việc hiện đại, mở rộng vốn kiến thức về mọi mặt. Thông qua hoạt động lao động quốc tế mà quan hệ ngoại giao giữa Việt Nam và các nước được duy trì, phát triển trong xu thế hội nhập khu vực và thế giới

Nghị quyết hội nghị lần thứ 4, Ban chấp hành Trung ương khoá VIII chủ trương “Mở rộng XKLD trên thị trường đã có và thị trường mới. Cho phép các thành phần kinh tế tham gia XKLD, là dịch vụ XKLD trong khuôn khổ pháp luật dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước”.

Với vai trò quan trọng, XKLD đã và đang là một chiến lược lâu dài, nhất quán mà Đảng, Nhà nước ta hết sức coi trọng, quyết tâm thực hiện thành công. Sau gần 30 năm thực hiện chủ trương đưa NLD và chuyên gia làm việc ở nước ngoài, chúng ta giải quyết việc làm cho hàng chục triệu lao động. Trong 5 năm, từ 2013 - 2017 đã có gần 500.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, riêng năm 2016 có 126.296 lao động tăng 8,89% so với năm 2015 và vượt 26,29% so với kế hoạch,

năm 2017 có 134.751 lao động tăng 6,7% và vượt 28,3% so với kế hoạch. Mỗi năm tiền gửi về nước từ hoạt động này khoảng từ 1,6 đến 2 tỷ USD. Theo số liệu thống kê của Cục QLLĐNN - Bộ LĐTB & XH có khoảng hơn 600.000 LĐ VN đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó có những nước nhận số lượng lớn LĐVN như: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc là các nước thuộc khu vực Đông Bắc Á.

Thị trường lao động quốc tế hiện nay mang tính tự do cạnh tranh, do đó Việt Nam phải chịu nhiều thách thức gay gắt so với các nước có hoạt động XKLD như Trung Quốc, Philipine, Indonesia, Thái lan... Mặc dù đã đem lại những kết quả đáng khích lệ, tuy nhiên hiệu quả của hoạt động XKLD về kinh tế lẫn xã hội đều chưa tương xứng với tiềm năng lao động của chúng ta.

Vì vậy, yêu cầu hoàn thiện khung pháp lý đầy đủ, đồng bộ, thống nhất và thông thoáng để vừa khuyến khích vừa ràng buộc DN XKLD về trách nhiệm, nghĩa vụ với NLĐ và Nhà nước, còn NLĐ được bảo vệ và đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của mình trong quan hệ XKLD. Những điều trình bày trên đây chính là lý do tôi chọn đề tài ***“QLNN về XKLD sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn TP. HCM”*** với mong muốn góp phần khái quát những vấn đề về pháp luật QLNN đối với XKLD, nêu bật thực trạng pháp luật hiện hành về XKLD và phương hướng hoàn thiện về cơ chế, chính sách pháp luật về XKLD ở TP. HCM và ở nước ta nhằm thực hiện chiến lược quốc gia về XKLD, đảm bảo sức cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động khu vực và quốc tế.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Do tầm quan trọng và những lợi ích của XKLD trong những năm gần đây đối với nền kinh tế và ổn định an sinh xã hội nên vấn đề XKLD của Việt Nam đã thu hút được sự nghiên cứu của các cấp, ngành, các tổ chức và cá nhân. Có thể kể một số công trình tiêu biểu như: Nguyễn Lương Trào (1993): *Mở rộng và nâng cao hiệu quả việc đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài* – Luận án tiến sỹ kinh tế; Cao Văn Sâm (1994): *Hoàn thiện hệ thống tổ chức và cơ chế XKLD* – Luận án tiến sỹ kinh tế; Trần Văn Hằng (1995): *Các giải pháp nhằm đổi mới QLNN về*

XKLD trong giai đoạn 1995-2010 – Luận án tiến sỹ kinh tế; Nguyễn Đình Thiện (2000): *Một số vấn đề về XKLD của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay* – Luận án tiến sỹ kinh tế chính trị; Nguyễn Văn Tiến (2002): *Đổi mới cơ chế QLNN về XKLD – Thực trạng và giải pháp* – Luận văn thạc sỹ kinh tế chính trị; Nguyễn Đức Hạnh (2006): *Cơ chế hoạt động của các DN XKLD Việt Nam* – Luận văn Thạc sỹ Luật kinh tế những vấn đề về trọng tài; Nguyễn Thị Huyền (2011): *QLNN đối với hoạt động XKLD ở Việt Nam* – Luận văn Thạc sỹ kinh tế chính trị.

Bài báo nghiên cứu khoa học đăng trên tạp chí khoa học nổi bật có thể kể đến; Nguyễn Lương Phương (2002): *Hoạt động XKLD và chuyên gia – những giải pháp trong tình hình mới* – Tạp chí Những vấn đề kinh tế thế giới số 1(75); Nguyễn Thị Hằng: *Đẩy mạnh XKLD khu vực nông thôn, góp phần xóa đói giảm nghèo* – Tạp chí cộng sản số 4-5 (2003)

Tuy nhiên, do các đề tài nghiên cứu trên đa số là các đề tài chuyên về kinh tế, chưa nghiên cứu sâu về mặt **QLNN trong lĩnh vực XKLD**, đồng thời các đề tài nghiên cứu tại thời điểm khi chưa có Bộ luật lao động sửa đổi và chưa có sự xuất hiện của “Luật đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng” hoặc đã có những đề tài nghiên cứu lĩnh vực này nhưng Luật mới đưa vào thực hiện nên chưa có sự hệ thống, đánh giá toàn diện trên cơ sở lý luận và thực tiễn về QLNN trong lĩnh vực XKLD, đặc biệt là trong thời điểm hiện nay khi nền kinh tế Việt nam đang trong xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế và thế giới.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề chung về QLNN trong lĩnh vực đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nói chung và các nước Đông Bắc Á nói riêng, làm rõ thực trạng pháp luật hiện hành đối với QLNN về XKLD ở Thành phố HCM và nước ta hiện nay. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, đề xuất phương hướng hoàn thiện pháp luật và biện pháp nâng cao hiệu quả đối với hoạt động QLNN về XKLD nhằm bảo vệ đến mức cao nhất quyền lợi của NLD, lợi ích hợp pháp của DN XKLD và lợi ích của Nhà nước.

Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài, luận văn có các nhiệm vụ chính sau đây:

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận và thực tiễn về vai trò quản lý của nhà nước đối với hoạt động XKLD.

- Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý của nhà nước trong hoạt động XKLD sang các nước khu vực Đông Bắc Á trong cả nước, đặc biệt là QLNN về XKLD sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn TP. HCM để rút ra một số vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

- Đề xuất một số giải pháp cơ bản để nâng cao hiệu quả QLNN đối với hoạt động XKLD ở nước ta từ năm 2018 và định hướng cho những năm tiếp theo.

4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu hoạt động QLNN của UBND Thành phố HCM trong lĩnh vực XKLD với tính chất là một hoạt động xuất khẩu hàng hóa sức lao động - một loại hàng hóa đặc biệt và chỉ nghiên cứu hình thức XKLD trực tiếp: đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc tại các nước và vùng lãnh thổ ngoài Việt Nam theo các hợp đồng cung ứng lao động giữa các DN XKLD tại TP. HCM và các DN nước ngoài có chức năng tiếp nhận lao động, có sự quản lý của nhà nước. Hoạt động XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á được thực hiện chính thức từ năm 1992 và chủ yếu là XKLD sang Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan. Vì vậy, nghiên cứu thực trạng hoạt động trong lĩnh vực XKLD sang thị trường khu vực Đông Bắc Á chỉ giới hạn trong phạm vi nghiên cứu hoạt động XKLD trực tiếp của Việt Nam sang các thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan và một số nước khu vực từ năm 1992 đến năm 2017.

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là hoạt động QLNN về XKLD, đưa các chuyên gia và NLĐ Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài, thông qua DN có chức năng XKLD ở TP. HCM theo hợp đồng cung ứng lao động mà DN đã ký với DN và tổ chức của các nước trong khu vực Đông Bắc Á.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, xem xét hoạt động QLNN đáp ứng nhu cầu XKLD trong xu thế vận động của di cư lao động quốc tế, xu thế phát triển của thị trường LĐ của Thành phố HCM và Việt Nam cùng với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của nước ta.

Đồng thời kết hợp với một số phương pháp khác như thống kê, phân tích, so sánh và tổng hợp một cách logic. Tổng hợp các số liệu cụ thể để so sánh sự tăng trưởng và phân tích xu thế phát triển chung cũng như phát triển riêng đối với từng thị trường trong khu vực Đông Bắc Á.

Trực tiếp đến các cơ quan QLNN về XKLD như Sở LĐTBXH Tp HCM, các UBND huyện, xã, Trung tâm giới thiệu việc làm của Sở lao động, sàן giao dịch việc làm ngoài nước... để tìm hiểu chính sách thực tiễn và lấy số liệu.

Rà soát văn bản, tài liệu có liên quan, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn thông qua các hội nghị, hội thảo chuyên đề, thông tin từ các phương tiện truyền thông và có kế thừa những kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu khoa học trước đây để giải quyết các nhiệm vụ đặt ra.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Các kiến nghị trong luận văn là những kết quả được tác giả rút ra sau quá trình nghiên cứu khoa học, kết hợp phân tích, đánh giá lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật về QLNN về XKLD từ thực tiễn Tp HCM và ở Việt Nam.

Đề tài có ý nghĩa tham khảo trong việc hoạch định các chính sách, chế định pháp luật về lĩnh vực XKLD trong chừng mực nhất định, nội dung của đề tài có thể là nguồn tài liệu cho công tác nghiên cứu, giảng dạy khoa học pháp lý trong các trường chuyên ngành hoặc không chuyên về luật.

7. Kết cấu của luận văn:

Ngoài phần mở đầu, mục lục, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung luận văn gồm 03 chương:

Chương 1 : Những vấn đề lý luận và pháp lý về QLNN về XKLD.

Chương 2 : Thực trạng QLNN về XKLD sang các nước Đông Bắc Á tại TP. HCM.

Chương 3 : Phương hướng và giải pháp hoàn thiện công tác lý Nhà nước về XKLD tại TP. HCM

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò và sự cần thiết QLNN về XKLD.

1.1.1. Khái niệm về XKLD và QLNN về XKLD

* Khái niệm về XKLD:

Trên thế giới, nền kinh tế của các quốc gia phát triển không đều nhau, do những đặc điểm về địa lý, văn hóa, lịch sử... khác nhau, các yếu tố đó đã làm ảnh hưởng đến nền kinh tế, chính trị, xã hội các nước, ngoài ra do sự phân bố không đồng đều về nguồn tài nguyên và nguồn nhân lực... nên không có quốc gia nào có đầy đủ và đồng bộ các yếu tố để phát triển nền kinh tế. Phát triển nền kinh tế thì một yếu tố rất quan trọng là việc giải quyết tình trạng mất cân đối nguồn nhân lực, trong đó XKLD giữ vai trò vô cùng quan trọng.

“Xuất khẩu là việc đưa hàng hóa và một số thứ khác của nước mình ra bán, trao đổi với nước khác” [38, tr. 2101].

Hoạt động XKLD không đơn thuần là sự dịch chuyển lao động từ quốc gia này sang quốc gia khác (bởi lẽ ở một số nước, lao động nước ngoài đến làm việc bằng nhiều cách khác nhau, thậm chí bằng con đường bất hợp pháp) mà XKLD là hoạt động kinh tế của một quốc gia theo đó NLĐ sẽ sang làm việc tại một quốc gia hay một vùng lãnh thổ khác trong một thời hạn nhất định có sự giám sát, quản lý của nhà nước [34].

Nhìn ở phạm vi khu vực và thế giới thì hiện tượng XKLD ngày nay mang tính toàn cầu. Nhiều quốc gia đều có những chính sách XKLD riêng của mỗi nước. Philipine bắt đầu chương trình việc làm ngoài nước từ năm 1974 đến nay vẫn được duy trì, phát triển. Trong Luật số 8042 có tên *“Luật về lao động di cư và người Philipine ở nước ngoài”* (1995), XKLD được xem là đưa LĐ trong nước đi làm thuê ở nước ngoài trong một thời hạn, có sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước. Còn bộ luật lao động của Thái lan (1985) quan niệm XKLD là cho thuê LĐ để tạo việc làm ngoài nước và thu nhập ngoại tệ cho NLĐ. Chính phủ Thái Lan cho phép cá nhân tự

do đi làm việc ở nước ngoài nhưng phải đăng ký để cấp giấy phép sau khi đã đóng thuế phúc lợi. Ở Hàn Quốc, XKLD được thực hiện thông qua việc các công ty nhà nước, tư nhân cung cấp nhân lực cho thị trường quốc tế, khái niệm này được thể hiện trong luật “Đẩy mạnh công tác xây dựng ở nước ngoài” [53] này sang nước khác nhằm làm thuê cho người khác (Điều 11 – Công ước số 97, năm 1949) được thường xuyên chấp nhận là có tư cách NLĐ xuất khẩu.

Như vậy có thể hiểu XKLD là khái niệm dùng để chỉ một lĩnh vực hoạt động kinh tế của một quốc gia, là việc đưa sức lao động hay cụ thể hơn là NLĐ sang quốc gia hoặc vùng lãnh thổ khác để làm việc trong một thời gian nhất định và theo quy định của pháp luật.

Thực chất của XKLD là hoạt động xuất khẩu hàng hóa sức lao động – một loại hàng hóa đặc biệt – bản chất của hoạt động này là việc bán hàng hóa sức lao động trong nước cho nước ngoài sử dụng. Theo đó, NLĐ thông qua các tổ chức môi giới, hay các tổ chức, DN XKLD đi làm thuê cho chủ sử dụng lao động nước ngoài [33].

Có thể khái quát một số đặc điểm của hoạt động XKLD như sau:

XKLD là một đặc thù của kinh tế đối ngoại. Trong quan niệm hiện nay, kinh tế đối ngoại gồm nhiều hình thức như: ngoại thương, đầu tư quốc tế, hợp tác sản xuất quốc tế, hợp tác khoa học – công nghệ... Tính chất đặc thù của hoạt động XKLD trước hết được thể hiện ở chỗ là hoạt động kinh tế nhưng mang tính xã hội sâu sắc [31].

Với mục đích kinh tế, nhiều nước coi XKLD là một trong những ngành kinh tế mũi nhọn góp phần giải quyết việc làm, phát triển nguồn nhân lực tăng tính tích lũy vốn từ nguồn tiền chuyển về nước của NLĐ đi XKLD và các khoản thu nhập khác từ dịch vụ này.

Tính xã hội của hoạt động XKLD bắt nguồn từ tính chất đặc biệt của hàng hóa sức lao động. Khác với hàng hóa thông thường, sức lao động còn bao hàm các yếu tố thể chất và tinh thần gắn liền với nền văn hóa và lịch sử nên nó mang tính xã hội sâu sắc.

Từ những phân tích trên, chúng ta có thể đi tới một quan niệm tương đối toàn diện về XKLD như sau: *XKLD là một hình thức của phân công lao động quốc tế thuộc lĩnh vực của hợp tác kinh tế quốc tế và là một loại xuất khẩu dịch vụ phi vật thể - hàng hóa sức lao động trên thị trường lao động quốc tế, ở đó người bán sức lao động và người sử dụng sức lao động ở nước ngoài phải thông qua sự môi giới của các tổ chức, DN hoạt động dịch vụ XKLD.*

***Khái niệm QLNN về XKLD:**

QLNN về XKLD là việc nhà nước xác định mục tiêu và tác động có tổ chức lên các quan hệ và hoạt động XKLD nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực trong và ngoài nước, để đạt các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đã đặt ra, trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Nhà nước quản lý XKLD trước hết là xác định mục tiêu thông qua chiến lược XKLD, bằng pháp luật và các chính sách kinh tế ở tầm vĩ mô. Thông qua quy hoạch, kế hoạch, chương trình và dự án XKLD, đặt kế hoạch và phương án cụ thể áp dụng cho từng giai đoạn để sát với tình hình phát triển kinh tế của đất nước sao cho kế hoạch có thể đạt được tính khả thi cao nhất. Nhà nước sử dụng linh hoạt các phương pháp: hành chính, kinh tế, giáo dục trong hoạt động QLNN về XKLD nhằm đạt được các mục tiêu của XKLD nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung [58, tr. 52-60].

Hoạt động XKLD của một quốc gia luôn phải có sự tham gia quản lý trực tiếp từ Chính phủ, từ Bộ ngành chủ quản của nước đó nhằm bảo vệ các lợi ích của quốc gia, của dân tộc. Ở Việt Nam, Bộ LĐTBXH là cơ quan chủ quản, quản lý toàn bộ hoạt động XKLD, chịu trách nhiệm chính trong việc ban hành các văn bản, các chính sách liên quan đến XKLD và chịu trách nhiệm trước Chính phủ.

QLNN xuất hiện cùng với sự xuất hiện của nhà nước, gắn với chức năng, vai trò của nhà nước trong xã hội có giai cấp. QLNN tiếp cận với nghĩa rộng nhất bao gồm toàn bộ các hoạt động: hoạt động lập pháp của cơ quan lập pháp, hoạt động hành chính (chấp hành và điều hành) của hệ thống hành pháp và hoạt động tư pháp của hệ thống các cơ quan tư pháp. Theo nghĩa rộng, QLNN là toàn bộ hoạt động

của Nhà nước nói chung và mọi hoạt động mang tính chất nhà nước nhằm thực hiện các nhiệm vụ, chức năng của Nhà nước. Nói cách khác, *“Quản lý nhà nước là sự tác động của các chủ thể mang quyền lực nhà nước, chủ thể bằng pháp luật tới các đối tượng quản lý nhằm thực hiện các chức năng đối nội và đối ngoại của nhà nước”*[56]. Theo nghĩa hẹp, QLNN là hoạt động của hệ thống cơ quan hành pháp – hoạt động cơ bản của nhà nước, là hoạt động chấp hành và điều hành trên cơ sở các quy định của pháp luật. Trong phạm vi nghiên cứu của tác giả, thuật ngữ QLNN trong luận văn này được trình bày theo nghĩa hẹp tức là hoạt động chấp hành và điều hành của các cơ quan hành pháp hay còn gọi cách khác là hành chính nhà nước. Chủ thể của hoạt động QLNN cũng vì vậy là hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước, đứng đầu là Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ và UBND các cấp.

Hoạt động QLNN là hoạt động có vị trí trung tâm, chủ yếu. Đây là hoạt động tổ chức và điều hành để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ cơ bản nhất của nhà nước trong quản lý xã hội. QLNN được tiến hành trên cơ sở pháp luật và theo nguyên tắc pháp chế. QLNN là hoạt động thực thi quyền lực nhà nước, sử dụng sức mạnh cưỡng chế của nhà nước nhưng phải trong khuôn khổ của pháp luật. Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản của nhà nước pháp quyền [56].

Chủ thể QLNN là tác nhân tạo ra các tác động quản lý. Chủ thể có thể là cá nhân hoặc tổ chức (cơ quan hành chính nhà nước, cán bộ, công chức). Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý bằng các công cụ, hình thức và phương pháp thích hợp, cần thiết và dựa trên cơ sở những nguyên tắc nhất định. Khách thể QLNN là trật tự quản lý trong lĩnh vực chấp hành, điều hành. Trật tự quản lý nhà nước do các quy phạm pháp luật hành chính quy định.

Trên cơ sở khái niệm QLNN nói chung, QLNN về XKLD được hiểu là: *quá trình tổ chức, điều hành của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước đối với các hoạt động XKLD của các DN XKLD theo pháp luật nhằm đạt được những mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ QLNN trong lĩnh vực XKLD.*

1.1.2 Đặc điểm, vai trò của QLNN về XKLD

*** Đặc điểm của QLNN về XKLD**

- Hoạt động QLNN về XKLD có tính kinh tế

XKLD là giải pháp tốt nhất để góp phần vào giải quyết việc làm cho lao động dôi dư ở nhiều nước, mở ra cơ hội cho lao động thất nghiệp trong nước có cơ hội về việc làm, nhất là các nước chậm phát triển và đang phát triển, những nước đông dân, thiếu việc làm và có mức thu nhập thấp, tỷ lệ thất nghiệp lớn, trong khi dân số lại tăng nhanh.

Một lao động Việt Nam tham gia chương trình XKLD sang các nước Đông Bắc Á có mức thu nhập như hiện nay trung bình cao hơn gấp nhiều lần so với lao động làm việc trong nước.

XKLD ngoài ý nghĩa giải quyết lao động thất nghiệp dôi dư, XKLD còn có ý nghĩa tạo ra nhiều cơ hội việc làm để NLD có quyền chọn lựa làm việc trong nước hoặc ra nước ngoài làm việc, có quyền lựa chọn những công việc mà NLD yêu thích, hoặc công việc phù hợp với khả năng của NLD.

- Hoạt động QLNN về XKLD có ý nghĩa ngoại giao, là hoạt động có ý nghĩa đối ngoại.

Nhà nước thông qua hoạt động đối ngoại để tìm kiếm và mở rộng thị trường XKLD. Đây là nhiệm vụ rõ nét nhất vai trò của nhà nước đối với hoạt động XKLD. Bằng việc đối ngoại, Nhà nước thực hiện việc ký kết các hiệp định, Thỏa thuận hợp tác lao động song phương giữa hai nước trong các lĩnh vực mà Việt nam có khả năng cung cấp lao động.

Hoạt động XKLD góp phần tăng cường mối quan hệ hữu nghị của nước XKLD và nước NKLD. Hoạt động XKLD là hoạt động mang tính kinh tế - xã hội nên diễn ra sự giao thoa, hòa nhập các yếu tố lịch sử và tinh thần của người đi lao động xuất khẩu với người bản địa, hoạt động XKLD là cầu nối, là hình thức để trao đổi, giao lưu văn hóa, phong tục tập quán, tăng cường sự hiểu biết của các quốc gia lẫn nhau, thúc đẩy mối quan hệ hợp tác hữu nghị giữa hai nước. Đây cũng là một trong những điều kiện giúp thu hút nhà đầu tư nước ngoài từ các nước NKLD sang đầu tư tại nước XKLD. XKLD cũng tạo điều kiện duy trì và phát triển các mối quan hệ tốt đẹp của nước XKLD và nước NKLD.

- *Hoạt động QLNN về XKLD liên quan đến nhiều chủ thể*

Nhà nước điều hành và quản lý chặt chẽ các Bộ, các cấp, các ban, ngành từ Trung ương đến địa phương trong việc tổ chức, chỉ đạo và quản lý các hoạt động XKLD. Mục đích của việc yêu cầu phối hợp này nhằm hướng tới mục tiêu triệt để khai thác những thế mạnh tiềm ẩn ở các cấp, các ngành, đồng thời hạn chế các tiêu cực dễ phát sinh trong hoạt động XKLD. Nhà nước phối hợp hành động quản lý giữa các cơ quan có thẩm quyền quản lý hoạt động XKLD, nhằm tránh chồng chéo, mâu thuẫn giữa các cơ quan thì Chính phủ đã giao Bộ LĐTĐ là Cơ quan chuyên quản, chịu trách nhiệm chính, các Bộ ngoại giao, Bộ tài chính, Ngân hàng nhà nước, Bộ công an, Bộ y tế, Bộ kế hoạch và Đầu tư, Bộ công thương, Bộ văn hóa, Bộ Thông tin và truyền thông, Bộ tư pháp và UBND các cấp cùng phối hợp thực hiện quản lý đối với hoạt động XKLD. Theo chức năng của mình, các cấp, các ngành, triển khai các hoạt động liên quan đến XKLD theo “Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng” của Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 số 72/2006/QH 11 ngày 29.11.2006. Theo Luật này, Chính phủ thống nhất QLNN về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Bộ LĐTĐ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện QLNN hoạt động XKLD; các Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ LĐTĐ thực hiện QLNN về XKLD theo lĩnh vực được phân công; UBND các cấp có trách nhiệm thực hiện QLNN về XKLD trên địa bàn theo quy định của Chính phủ; Các cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự quán của Việt nam ở nước ngoài có trách nhiệm phối hợp với các Bộ, ngành, các cơ quan có liên quan trong việc hỗ trợ khai thác, tìm kiếm thị trường, quản lý và hỗ trợ NLD Việt Nam và các nhiệm vụ có liên quan khác. [44]

****Vai trò của QLNN về XKLD***

- *Vai trò kinh tế của QLNN về XKLD*

XKLD và QLNN về XKLD không chỉ góp phần phát triển nền kinh tế đất nước mà còn trực tiếp đem lại lợi ích cho NLD, DN XKLD và xã hội. Theo thống kê của Ngân hàng nhà nước trung bình mỗi năm NLD gửi về nước từ 1,6 – 2 tỷ

USD. Nếu tính bình quân thu nhập (sau khi đã trừ đi hết các khoản chi phí) của một người đi XKLD khoảng 500- 800 USD/tháng, còn nếu chỉ tính riêng ở một số thị trường phát triển như Hàn Quốc, Nhật Bản thì mức thu nhập phải là 800 – 1,300 USD/ tháng. Như vậy sau khi hoàn thành HĐLĐ ở nước ngoài (khoảng 3 năm) NLĐ có một khoản tiền để làm vốn là từ 400,000,000 – 700,000,000 đồng. Còn đối với DN XKLD, nếu mỗi năm đưa khoảng 100 – 150 lao động đi làm việc ở nước ngoài thì sau 3 năm (hết hạn một HĐ) thì DN có thể thu từ 150,000 – 450,000 USD/năm. Đối với quốc gia, nguồn ngoại tệ thu được từ hoạt động XKLD khoảng từ 1,6 – 2 tỷ USD/năm (Báo cáo Tổng kết hàng năm của Cục QLĐNN). Từ năm 2007 đến nay, cả nước đã đưa được trên 900.000 người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (trong đó năm 2017 có hơn 134,000 LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài) (Bảng 1.1).

Không chỉ góp phần tăng thu nhập cho NLĐ mà còn cải thiện được cuộc sống cho cả gia đình họ. Nếu trong gia đình chỉ cần có một thành viên đi XKLD, sau khi kết thúc hợp đồng về nước, với số tiền gửi về đã giúp cho cả gia đình thoát khỏi cảnh đói nghèo.

Như vậy XKLD và QLNN về XKLD đã góp phần tích cực thực hiện chương trình quốc gia về xoá đói giảm nghèo. Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 – 2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 24/9/2009 với mục tiêu “Nâng cao chất lượng lao động và tăng số lượng NLĐ ở các huyện nghèo tham gia XKLD, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập và thực hiện giảm nghèo bền vững” (Bảng 1.2).

Sau thời gian thực hiện, đã khẳng định được chủ trương đưa lao động các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài là chủ trương hoàn toàn đúng đắn và khả thi. Chúng ta đã đào tạo và đưa được một số lượng lớn lao động là người dân tộc ra nước ngoài làm việc. Cụ thể, hơn 18.500 lao động được tuyển chọn để đào tạo và gần 10.000 lao động đã được đưa đi làm việc tại các thị trường như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, Ả rập Xê út...(Theo Báo cáo tại Hội nghị nâng cao chất

lượng LĐ đi làm việc tại nước ngoài ngày 08/03/2017 tại Hà Nội do Bộ LĐ, TB- XH chủ trì tổ chức). Trong đó 95% là người nghèo và người dân tộc. LĐ các huyện nghèo đi làm việc đều có việc làm và thu nhập ổn định, trung bình từ 5.000.000-7.000.000 đồng/tháng ở thị trường Malaysia; 6.500.000 – 7.500.000 đồng/tháng ở thị trường Lybia, UAE, Ả rập xê út, Ma Cao; 15.000.000 – 22.000.000 đồng/tháng ở thị trường Hàn Quốc và Nhật Bản. Trong năm 2018, mục tiêu đưa 110,000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài, con số này sẽ góp phần không nhỏ trong việc giảm tỉ lệ hộ nghèo.

- *QLNN về XKLD góp phần thực hiện chính sách an sinh -xã hội*

Theo số liệu của Tổng cục thống kê và Bộ LĐTB và XH, tính đến hết quý 1 năm 2017, lực lượng trong độ tuổi lao động cả nước là 54,51 triệu người tăng 0,18% so với quý 1 năm 2016, tỉ lệ tham gia lao động là 76,55%. Trong đó thành thị là 17,52 triệu người, nông thôn là 36,98 triệu người. Lực lượng lao động đang làm việc là 53,36 triệu người. Quý 1/2017, cả nước có 1.101,7 nghìn người trong độ tuổi lao động thất nghiệp, giảm 8,3 nghìn người so với quý 4/2016, tuy nhiên vẫn tăng 29,5 nghìn người so với quý 1/2016. Tỷ lệ thất nghiệp của người trong độ tuổi lao động giảm nhẹ, còn 2,30% (quý 4/2016 là 2,31%), tuy nhiên cao hơn cùng kỳ năm trước (quý 1/2016 là 2,25%) (Bảng 1.3).

Các chủ trương, đường lối pháp luật trong lĩnh vực XKLD luôn hướng đến chế độ chính sách xã hội như ưu tiên bộ đội xuất ngũ, gia đình chính sách, gia đình thuộc diện đối nghèo, vùng khó khăn, vùng biên cương hải đảo...

- *QLNN về XKLD góp phần đào tạo nguồn nhân lực và chuyển giao công nghệ.*

Việt Nam hiện nay vẫn bị coi là nước có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn của lực lượng LĐ thấp. Quý 1/2017, lực lượng LĐ từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ từ 3 tháng trở lên là 11,73 triệu, tỉ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 21,52%. (Theo Tổng cục dạy nghề - Bộ LĐ, TB- XH) (Bảng 1. 4, Bảng 1.5)

Theo Cục QLĐNN, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo xuất khẩu đi các nước của nước ta đạt khoảng 30%, trong đó, lao động đào tạo trình độ trung cấp đạt 20% và

lao động đạt trình độ đại học khoảng 10%. Trong khi đó số lượng NLD phổ thông, chưa qua đào tạo nghề là 70%. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, NLD sẽ được rèn luyện tác phong công nghiệp, học tập được phương pháp quản lý sản xuất tiên tiến, trình độ ngoại ngữ được nâng cao, mở rộng hiểu biết cho NLD, nâng cao tính kỷ luật, tác phong công nghiệp, tính nghiêm túc trong giờ giấc và góp phần nâng cao trình độ dân trí.

XKLD còn là hình thức chuyển giao công nghệ ít tốn kém nhất (nhưng thường không đồng bộ). Chủ trương XKLD đã tiết kiệm hàng ngàn tỉ đồng mỗi năm để đào tạo tay nghề, những kinh nghiệm chuyên môn, kỹ thuật tích lũy được, NLD sẽ áp dụng một cách thành thạo, hướng dẫn cho người khác những tiến bộ khoa học mới, nâng cao tay nghề tạo nội lực phát triển cho nền kinh tế.

- *QLNN về XKLD thúc đẩy và tăng cường hợp tác quốc tế giữa VN và các nước.*

Xuất phát từ vị trí và tầm quan trọng của XKLD trong việc phát triển kinh tế xã hội, Đảng và Nhà nước ta luôn có chủ trương nhất quán về việc tăng cường mối quan hệ quốc tế với các nước trên thế giới thông qua hoạt động XKLD.

Chính phủ VN đã có mối quan hệ ngoại giao với một quốc gia mà quốc gia đó lại trở thành thị trường LĐ của Việt Nam thì mối quan hệ giữa hai nước không chỉ thể hiện ở quan hệ thân thiết về ngoại giao mà còn được thể hiện mối quan hệ gắn kết trong các mặt kinh tế xã hội được ký kết.

Mở thêm một thị trường mới, quan hệ ngoại giao sẽ được mở rộng hơn. Mối quan hệ giao tiếp và hợp tác hằng ngày sẽ tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa nhân dân Việt Nam và nhân dân các nước nhận LĐ.

1.2. Nội dung QLNN về XKLD

Quy định hiện hành về XKLD được quy định ở nhiều văn bản, trong đó tập trung chủ yếu tại Luật 72/ 2006/ QH11 về NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Nghị định 126/ 2007/ NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Thông tư 21/ 2007/ TT-BLĐTBXH, Thông tư 17/2007/ TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN của Bộ

LĐTBXH: Quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của DN và tiền ký quỹ của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Thông tư số 21/2013 ngày 10/ 10/ 2013 của Bộ LĐTBXH quy định mức trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà DN dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với NLĐ, Thông tư số 22/2013 ngày 15/ 10/ 2013 của Bộ LĐTBXH quy định mẫu và nội dung Hợp đồng cung ứng lao động, HĐ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/ 8/ 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ. Thông tư liên tịch số 32/2013 của liên bộ Bộ LĐTBXH – Bộ Ngoại giao ngày 6/ 12/ 2013 hướng dẫn trình tự, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm a, Điểm b, Điểm c, Khoản 2 Điều 35 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/ 8/ 2013 của Chính phủ.

1.2.1. Xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình, kế hoạch về đào tạo nguồn LĐ và công tác chuẩn bị và giới thiệu nguồn LĐ tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài

**Xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình, kế hoạch về đào tạo nguồn lao động.*

Ngay từ thời kỳ đầu tiên, khi Việt Nam mới bắt đầu khai thác thị trường XKLD sang các nước Đông Bắc Á, Bộ chính trị đã ban hành Chỉ thị 41/CT-TU ngày 22/09/1998 về công tác XKLD và chuyên gia đã chỉ rõ:

“ Đẩy mạnh đào tạo nghề, nhất là về công nghệ kỹ thuật cao, ngoại ngữ, giáo dục ý thức kỷ luật và pháp luật cho lao động, đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng bộ máy, cán bộ quản lý XKLD và chuyên gia”. Trong những năm gần đây, mục tiêu đào tạo nghề cho XKLD mà Bộ LĐTBXH đề ra là từ giai đoạn 2015-2020 nâng tỷ lệ XKLD có tay nghề lên 80%, trong đó lao động trung cấp nghề trở lên chiếm tối thiểu 50%. Từ năm 2015 trở đi, Việt Nam chủ yếu XKLD có nghề, lao động có trình độ chuyên môn cao và đẩy mạnh XKLD chuyên gia; 100% lao động xuất khẩu được đào tạo ngoại ngữ, giáo dục định hướng về pháp luật, phong tục tập

quán của nước tiếp nhận lao động, ý thức kỷ luật, tôn trọng và bảo vệ quyền và lợi ích quốc gia, giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc, truyền thống của người Việt Nam.

Vấn đề đào tạo và giáo dục định hướng cho NLD rất quan trọng, nó góp phần tạo uy tín cho lao động Việt Nam trong thời gian làm việc ở nước ngoài, giúp NLD hoà nhập nhanh chóng với môi trường làm việc và sinh hoạt mới. Tuy nhiên do nhiều DN không quan tâm đúng mực việc đào tạo và giáo dục định hướng cho NLD vì vậy Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng xuất hiện. Quy định chặt chẽ về vấn đề này. Cụ thể điều 63, 64, 65 chương IV của luật quy định:

DN có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, bồi dưỡng kỹ năng nghề. Nhà nước có chính sách đầu tư cho các cơ sở dạy nghề tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; hình thành một số trường dạy nghề đủ điều kiện về trang thiết bị, chương trình, giáo trình và đội ngũ giáo viên để đào tạo NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Ngoài ra DN tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, kiểm tra và cấp chứng chỉ cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Nội dung bồi dưỡng kiến thức gồm: Truyền thống, bản sắc văn hoá của dân tộc; Những nội dung cơ bản liên quan về pháp luật LĐ, hình sự, dân sự, hành chính của Việt Nam và của nước tiếp nhận NLD; Nội dung HĐ ký giữa DN, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài với NLD; Kỷ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động; Phong tục tập quán, văn hoá của nước tiếp nhận NLD; Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống; Sử dụng các phương tiện giao thông đi lại, mua bán, sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hằng ngày;

**QLNN về công tác chuẩn bị và giới thiệu nguồn LĐ tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài.*

Tuyển chọn lao động là một khâu rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài. Việc tuyển chọn LĐ, trước hết phải xuất phát từ yêu cầu thực hiện hợp đồng với bên nước ngoài. Về nguyên tắc tuyển chọn:

Việc tuyển chọn chỉ được tiến hành sau 3 ngày đối với DN có giấy phép hoạt động chuyên doanh XKLD và 7 ngày đối với DN không chuyên doanh kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đăng ký hợp đồng của DN. Nếu chưa có thông báo của Cục QLLĐNN về việc “Thông báo chấp thuận đăng ký hợp đồng của DN” thì DN không được phép tuyển chọn. Đối tượng và nguồn tuyển chọn: Bao gồm tất cả những người có nhu cầu đi XKLD đáp ứng được đầy đủ các điều kiện trong Thông báo tuyển dụng của DN XKLD.

Về hình thức tuyển chọn, các DN có nhu cầu tuyển lao động thì gửi công văn đề nghị hỗ trợ hoặc hợp tác đến các đơn vị như: trung tâm dịch vụ việc làm, các địa phương thông qua chính quyền cấp xã/phường, các trường dạy nghề hoặc trực tiếp tuyển chọn tại công ty hay văn phòng đại diện của công ty.

Về quy trình tuyển chọn, trước khi tuyển chọn, DN hoạt động XKLD phải thông báo công khai tại trụ sở địa phương, địa bàn tuyển chọn số lượng chỉ tiêu các yêu cầu về giới tính, tuổi đời, nội dung cụ thể của hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền đặt cọc, tiền công, các khoản và mức phải đóng góp, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

Sau khi NLĐ trúng tuyển, DN phải thông báo thời gian dự kiến xuất cảnh, nếu chậm phải thông báo rõ lý do cho NLĐ. Sau 6 tháng kể từ ngày trúng tuyển, DN chưa đưa NLĐ đi được thì phải thông báo rõ lý do cho NLĐ biết.

Hồ sơ tuyển chọn gồm có:

- Đơn tự nguyện đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài có cam kết của bản thân và gia đình.
- Sơ yếu lý lịch có xác nhận của UBND xã, phường, thị trấn nơi thường trú hoặc cơ quan, đơn vị nơi quản lý nhân sự.
- Giấy chứng nhận sức khỏe có kết luận của bệnh viện do ngành y tế qui định.
- Các giấy tờ cần thiết khác theo yêu cầu của bên nước ngoài.

1.2.2. Quản lý về cấp phép, đình chỉ thu hồi giấy phép XKLD

Việc cấp giấy phép hoạt động XKLD là một trong những công cụ quản lý trực tiếp, giúp Bộ kiểm tra hoạt động của DN, điều chỉnh sự tăng giảm số lượng DN

XKLD, tổ chức hướng dẫn hoạt động của các DN theo đúng chủ trương của Đảng, Nhà nước. Ngăn chặn những tranh chấp cục bộ giữa các DN được cấp phép ở các Bộ, ngành, địa phương có thể phương hại lợi ích NLĐ, của các DN, điều hoà những thế mạnh cũng như những nhược điểm của DN để tổ chức hoạt động XKLD hợp lý, nâng cao hiệu quả việc mở rộng thị trường LĐ ngoài nước. Nhằm đáp ứng được các yêu cầu của đối tác nước ngoài về số lượng, chất lượng LĐ nhập khẩu, Nhà nước đã cho phép mọi loại hình DN được tham gia hoạt động XKLD như hiện nay.

Trong “Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng” số 72/2006/QH11 ngày 29/11/2006 có quy định điều kiện cấp Giấy phép hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài cho DN được quy định cụ thể tại Chương II, mục 2 điều 8, DN phải có vốn pháp định theo quy định của Chính phủ hiện nay là 5 tỷ đồng và phải có đủ các điều kiện sau:

Thứ nhất, có đề án hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (mục 1, điều 9). Nội dung đề án hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài 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 đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài..

Thứ hai, có bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ LĐTBXH (mục 2 điều 9).

Thứ ba, người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất ba năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế (mục 3 điều 9).

Thứ tư, có tiền ký quỹ theo quy định của Chính phủ. Mức tiền ký quỹ là 01 tỷ đồng (một tỷ đồng). Trong quá trình hoạt động của mình, nếu DN có hành vi vi phạm pháp luật và bị xử phạt tiền, cơ quan có thẩm quyền sẽ trích từ khoản tiền ký gửi để nộp phạt (mục 4 điều 9).

Đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động XKLD được quy định tại Chương II, điều 14 và điều 15 của “Luật đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo

HD” là các biện pháp chế tài mà cơ quan quản lý áp dụng đối với các chủ thể nhằm phòng ngừa và xử lý các vi phạm có thể xảy ra trong hoạt động XKLD. Các quy định này có tính chất răn đe, hạn chế DN XKLD có hành vi vi phạm pháp luật gây bất lợi đối với hoạt động XKLD nói chung. DN có thể bị đình chỉ Giấy phép trong những trường hợp sau:

- *Thứ nhất*, khoản a mục 1 điều 14 quy định: không thực hiện đúng việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ quy định tại điều 22 và 23 thì bị đình chỉ từ 03 tháng đến 06 tháng.

- *Thứ hai*, khoản b mục 1 điều 14 quy định: bị xử phạt vi phạm hành chính từ hai lần trở lên trong thời hạn mười hai tháng do vi phạm quy định tại Luật này thì bị đình chỉ hoạt động 06 tháng.

- *Thứ ba*, khoản c mục 1 điều 14 quy định: Vi phạm quy định một trong các khoản 2,3,4,5,6 và 7 điều 7 của Luật này thì bị đình chỉ từ 06 đến 12 tháng, trừ trường hợp bị thu hồi Giấy phép theo quy định tại điểm d khoản 2 điều 15 của Luật này.

DN có thể bị đình chỉ Giấy phép trong những trường hợp sau:

- *Thứ nhất*, khoản a mục 2 điều 15 quy định: không làm thủ tục đổi Giấy phép hoặc không được đổi Giấy phép.

- *Thứ hai*, khoản b mục 2 điều 15 quy định: không đảm bảo các quy định tại khoản 2 và khoản 3 điều 8, khoản 3 và khoản 4 điều 9 của Luật này hoặc không thực hiện phương án tổ chức bộ máy quy định tại khoản 2 điều 9 của Luật này.

- *Thứ ba*, khoản c mục 2 điều 15 quy định: trong thời hạn mười hai tháng, kể từ ngày được cấp Giấy phép, mà không đưa được NLD đi làm việc ở nước ngoài.

- *Thứ tư*, khoản d mục 2 điều 15 quy định: vi phạm quy định tại một trong các khoản 2,3,4,5,6 và 7 điều 7, thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ quy định tại khoản 2 điều 27 của Luật này gây thiệt hại nghiêm trọng về vật chất và tinh thần đối với người lao động.

1.2.3. Quản lý về tổ chức, thu chi tài chính, đăng ký HD XKLD của DN XKLD

***Quản lý về tổ chức, thu chi tài chính**

Căn cứ Điều 20 và Điều 21 của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ ngày 29 tháng 11 năm 2006 và Thông tư Liên tịch Bộ LĐTBXH và Bộ Tài chính quy định và hướng dẫn về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ như sau:

- *Tiền môi giới*: “là khoản chi phí mà DN phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện HĐ cung ứng LĐ. NLD có trách nhiệm hoàn trả cho DN một phần hoặc toàn bộ tiền môi giới theo quy định của Bộ LĐTBXH” quy định tại điều 20 của Luật này và trong mục 1 phần II Tiền môi giới của Thông tư Liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/09/2007.

Mức tiền môi giới cũng được quy định tại mục a khoản 2 phần II của Thông tư Liên tịch: Mức trần môi giới cho các thị trường không vượt quá một tháng lương/NLD cho một năm hợp đồng.

Quản lý và sử dụng tiền môi giới cũng được quy định tại mục a,b,c,d khoản 4 phần II của Thông tư Liên tịch: tiền môi giới phải được thể hiện trong HĐ cung ứng LĐ, tiền môi giới phải được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng, DN XKLD thu 01 lần tiền môi giới của NLD trước khi xuất cảnh, khi thu tiền môi giới phải cấp biên lai thu tiền cho NLD.

Hoàn trả tiền môi giới cũng được quy định khoản 5 phần II của Thông tư Liên tịch: NLD vì lý do bất khả kháng hoặc về nước không do lỗi NLD thì DN XKLD có trách nhiệm yêu cầu bên môi giới hoàn trả lại một phần tiền môi giới theo nguyên tắc: NLD làm việc chưa đủ 50% thời gian theo HĐ thì được nhận lại 50% tiền môi giới đã nộp. Nếu làm việc trên 50% thời hạn HĐ thì không được nhận lại tiền môi giới đã nộp.

- *Tiền dịch vụ*: “là khoản chi phí mà NLD phải trả cho DN để thực hiện HĐ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài” được quy định tại điều 21 của Luật này và trong mục 1 phần III Tiền dịch vụ của Thông tư Liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/09/2007.

Mức tiền dịch vụ cũng được quy định tại mục a khoản 2 phần III của Thông tư Liên tịch: Mức trần tiền dịch vụ NLD nộp tiền dịch vụ cho DN không quá một tháng tiền lương (hoặc tiền trợ cấp tu nghiệp) theo HĐ cho một năm làm việc.

Cách thức thu nộp và hoàn trả tiền dịch vụ cũng được quy định tại mục a,b,c khoản 3 phần III của Thông tư Liên tịch: DN thỏa thuận với NLĐ thu tiền dịch vụ một lần trước khi xuất cảnh, NLĐ về nước trước thời hạn vì trường hợp bất khả kháng hoặc vì lý do không phải lỗi của NLĐ thì DN chỉ được thu tiền dịch vụ theo thời gian thực tế (số tháng) NLĐ làm việc ở nước ngoài.

- *Tiền ký quỹ*: điều 22 quy định về tiền ký quỹ của DN dịch vụ XKLD mục 1 phần II Thông tư Liên tịch quy định “DN thực hiện ký quỹ để cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét cấp Giấy phép và đảm bảo hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài” và điều 23 phần III Thông tư Liên tịch quy định về tiền ký quỹ của NLĐ của Luật này và của Thông tư Liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/09/2007.

*** QLNN về hồ sơ ĐKHD, thủ tục đăng ký hợp đồng XKLD.**

+ Căn cứ Điều 18 và điều 19 Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ và căn cứ vào phần IV. Theo Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007, thủ tục đăng ký HĐ của DN XKLD gồm:

- Văn bản của DN đăng ký Hợp đồng cung ứng.
- Bản sao Hợp đồng cung ứng, có bản dịch tiếng Việt.
- Tài liệu chứng minh việc đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là phù hợp với pháp luật nước tiên nhận lao động, có bản dịch tiếng Việt.
- Phương án thực hiện Hợp đồng.
- Các tài liệu có liên quan khác tùy theo từng thị trường.

Thủ tục đăng ký nộp cho Cục QLLĐNN, trong thời hạn 10 ngày nhận được hồ sơ hợp lệ phải trả lời bằng văn bản cho DN, nếu không chấp thuận phải trả lời bằng văn bản nêu rõ lý do.

+ Căn cứ vào Điều 51 và điều 52 Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và căn cứ vào mục 3 phần IV. Theo Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007, thủ tục đăng ký Hợp đồng của hồ sơ, thủ tục đăng ký Hợp đồng cá nhân gồm:

- Đơn đăng ký Hợp đồng cá nhân.

- Bản sao HĐ cá nhân, kèm bản dịch tiếng Việt có xác nhận của tổ chức dịch thuật.

- Bản sao CMND hoặc hộ chiếu.

- Sơ yếu lý lịch có xác nhận của UBND cấp phường/xã.

Thủ tục đăng ký nộp cho Sở LĐTBXH nơi NLĐ thường trú, trong thời hạn 05 ngày nhận được hồ sơ hợp lệ phải cấp Giấy xác nhận đăng ký HĐ cá nhân, nếu không chấp thuận phải trả lời bằng văn bản nêu rõ lý do.

1.2.4. Kiểm tra, thanh tra và xử lý các vi phạm về XKLD

****Kiểm tra, thanh tra trong hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài của các DN tại địa phương.***

Theo Nghị định số 61/1998/NĐ-CP ngày 15/08/1998 của Chính phủ về công tác thanh tra, kiểm tra đối với DN; Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/09/1999 của Chính phủ quy định việc đưa NLĐ và Chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra đối với hoạt động đưa lao động và Chuyên gia Việt Nam như sau:

Mục đích của công tác thanh tra nhằm đánh giá thực trạng tình hình thực hiện các quy định của nhà nước về XKLD; Phát hiện các nhân tố mới, kinh nghiệm và mô hình tốt trong hoạt động XKLD của các DN và tổ chức liên quan; Phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý các vi phạm trong hoạt động đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Giúp cơ quan QLNN xem xét, xử lý, giải quyết các tranh chấp, khiếu nại, tố cáo phát sinh từ hoạt động đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật; Đề xuất kiến nghị để góp phần hoàn thiện cơ chế quản lý, chế độ, chính sách XKLD; Bảo vệ lợi ích của nhà nước, các quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, DN và công dân; Tăng cường pháp chế trong lĩnh vực XKLD và chuyên gia.

Yêu cầu của công tác thanh tra là: Tuân thủ theo quy định của pháp luật về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và các quy định của pháp luật có liên quan; Đảm bảo tính khách quan, trung thực, kịp thời, công khai; Cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, thanh tra có trách nhiệm thực hiện đúng các

quyền và nghĩa vụ ghi trong Quyết định kiểm tra, thanh tra và các quy định của pháp luật.

Về hình thức kiểm tra, thanh tra, có hai hình thức kiểm tra, thanh tra như sau: Thứ nhất, kiểm tra, thanh tra định kỳ là hoạt động thực hiện theo chương trình, kế hoạch đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Thứ hai, kiểm tra, thanh tra bất thường nhằm phục vụ công tác giải quyết khiếu nại tố cáo hoặc khi có biểu hiện vi phạm.

Sau khi ra Quyết định kiểm tra, thanh tra; nội dung kiểm tra, thanh tra phải đúng quy định của các điều 13, 14, 15, 23, 24, 25 Nghị định 61/1998/NĐ-CP ngày 15/08/1998 của Chính phủ. Đoàn kiểm tra, thanh tra có trách nhiệm thông báo với DN về quyết định thanh tra ít nhất 07 ngày và quyết định kiểm tra ít nhất 03 ngày (kèm theo đề cương nội dung thanh tra, kiểm tra) trước khi tiến hành thanh tra, kiểm tra. Sau khi kết thúc kiểm tra, thanh tra theo thời hạn quy định tại các điều 21, 27 Nghị định số 61/NĐ-CP ngày 15/08/1998 của Chính phủ, đoàn kiểm tra, thanh tra phải có văn bản kết luận về nội dung thanh tra, kiểm tra công bố tại DN được kiểm tra, thanh tra. Báo cáo Thủ trưởng cơ quan đã ban hành quyết định kiểm tra, thanh tra và gửi đến cơ quan có liên quan theo quy định pháp luật.

****Xử lý vi phạm về XKLD.***

Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả trong một số lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (Điều 1). Những hành vi vi phạm cụ thể trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Chương 4 của Nghị định.

Đối với DN XKLD vi phạm các quy định về XKLD sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính: Phạt cảnh cáo, phạt tiền, ngoài ra có thể bị áp dụng các biện pháp xử phạt bổ sung như bồi thường thiệt hại (nếu có), tạm đình chỉ thực hiện HĐ hoặc đình chỉ có thời hạn hoạt động XKLD.

Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định cụ thể các mức phạt tương ứng với các hành vi vi phạm của DN như Vi phạm điều kiện hoạt động của DN dịch vụ (điều

29), Vi phạm quy định về đăng ký HĐ, báo cáo việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (điều 30), Vi phạm quy định về tuyển chọn, ký kết và thanh lý hợp đồng (điều 31) Những quy định này bao gồm việc không thông báo cho NLD các điều kiện của hợp đồng (Điều 31(1)(a)), không nhất quán giữa hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng cung ứng lao động (Điều 31(2)(d)), Vi phạm quy định về bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho NLD (điều 32), Vi phạm quy định về thu, nộp, quản lý, sử dụng tiền môi giới, tiền ký quỹ, tiền dịch vụ và các khoản tiền thu của NLD; đóng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (điều 33), Vi phạm quy định về tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài và quản lý NLD ở ngoài nước (điều 34) tuy nhiên trong Điều 34 này lại không quy định về việc xử phạt đối với hành vi của DN tổ chức đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy phép XKLD. Tại Điều 25 Nghị định 155/2013/NĐ-CP ngày 11/11/2013 của Chính phủ quy định đối với hành vi vi phạm về việc kinh doanh ngành, nghề không có trong Giấy chứng nhận đăng ký DN, theo đó hành vi kinh doanh ngành, nghề không có trong Giấy chứng nhận đăng ký DN bị phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng. Với những quy định và mức xử phạt như vậy là còn quá thấp, không đủ sức răn đe đối với các DN vi phạm, hơn nữa mức lợi nhuận đem lại cho các DN về việc XKLD là rất lớn.

Chương 5 của Nghị định cũng quy định về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính gồm Chủ tịch UBND cấp xã, cấp huyện hoặc cấp tỉnh (Điều 36), thanh tra lao động (Điều 37), Cục trưởng Cục QLLĐNN (Điều 38) và Cơ quan đại diện ngoại giao, Cơ quan lãnh sự (Điều 39). Việc khiếu nại đối với quyết định được ban hành trên cơ sở Nghị định 95 được xem xét theo Luật Khiếu nại.

Đối với NLD, nếu vi phạm HĐ đã ký với DN XKLD (không tham gia đào tạo, làm hồ sơ giả để đi XKLD...) tuy gây thiệt hại gián tiếp cho xã hội những cũng bị xử lý bằng hình thức cảnh cáo, thông báo về gia đình, địa phương nơi cư trú, đơn vị làm việc và có thể phải bồi thường thiệt hại gây ra trực tiếp cho DN XKLD theo quy định của pháp luật. Trường hợp NLD vi phạm các điều khoản HĐ LD ký với chủ sử dụng LD ở nước ngoài thì bị xử lý theo quy định của pháp luật nước sở tại.

Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, nếu NLD tự ý bỏ trốn khỏi nơi làm việc theo HĐ, ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết hạn hợp đồng, sẽ bị phạt tiền từ 80 triệu đến 100 triệu đồng và bị buộc về nước, cấm đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 2 năm. Hành vi sau khi nhập cảnh nước tiếp nhận mà không đến nơi làm việc theo HĐ ngoài phạt tiền như trên sẽ cấm đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 5 năm cùng với hành vi lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc, lừa gạt NLD Việt Nam ở lại nước ngoài trái quy định cũng có thời gian cấm đi làm việc ở nước ngoài như vậy.

Nghị định 95/2013/NĐ-CP (được sửa đổi bổ sung bởi Nghị định 88/2015/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 95) được ban hành kịp thời nhằm cụ thể hoá các quy định trong luật và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Luật về NLD VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về việc xử lý đối với DN XKLD, cá nhân NLD vi phạm pháp luật về XKLD, mang tính xử phạt, phòng ngừa chung đối với xã hội, góp phần bảo vệ lợi ích của Nhà nước, DN và NLD về vật chất và tinh thần.

1.2.5. Tuyên truyền, phổ biến pháp luật và báo cáo về tình hình QLNN về XKLD.

Hoạt động thông tin, tuyên truyền, phổ biến pháp luật là hoạt động có vai trò vô cùng quan trọng, không chỉ góp phần nâng cao nhận thức của NLD về hoạt động XKLD mà còn hỗ trợ cơ quan QLNN trong việc làm lành mạnh môi trường kinh doanh, cũng như đảm bảo cho hoạt động XKLD được ổn định và phát triển bền vững. Công bố công khai, rõ ràng các thông tin về hoạt động XKLD là biện pháp nhằm hạn chế rủi ro phát sinh trong hoạt động XKLD. NLD trên cơ sở các thông tin về thị trường tuyển dụng, nhu cầu và yêu cầu tuyển dụng, điều kiện tuyển dụng, ngành nghề tuyển dụng, mức lương, chế độ...sẽ xác định mục tiêu, định hướng đúng đắn, tự đối chiếu với năng lực của bản thân để chọn thị trường lao động, ngành nghề sẽ làm việc ở nước ngoài. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho NLD tham gia XKLD nhằm nâng cao nhận thức, ý thức pháp luật, hiểu biết của NLD để nắm chắc quyền và nghĩa vụ khi tham gia XKLD, sẽ hạn chế được tối đa các tổn thất, các rủi ro và đặc biệt là hạn chế tình trạng vi phạm hợp đồng.

Cơ quan QLNN ở địa phương phải phối hợp với các, ban ngành, đoàn thể, tổ chức xã hội, cùng phối hợp với DN XKLD trong việc tuyên truyền và giám sát các hoạt động XKLD, tích cực vận động, tuyên truyền và tạo dư luận xã hội tốt trong việc ủng hộ các tấm gương tốt, phản ánh và lên án các hành vi vi phạm pháp luật trong XKLD.

Sở LĐTBXH phối hợp với Sở thông tin truyền thông, Đài truyền hình, đài phát thanh, các báo phát hành tại địa phương xây dựng các kênh hỏi đáp tư vấn XKLD, chương trình tuyên truyền pháp luật về XKLD, tuyên dương các gương điển hình tốt về tham gia XKLD, các cá nhân thoát nghèo sau khi tham gia XKLD về, gương các doanh nhân thành đạt sau khi tham gia XKLD về nước mở DN và thành công...

Thông qua sàn giao dịch việc làm ngoài nước và trang Website của Trung tâm giới thiệu việc làm của Cục QLLĐNN, Sở LĐTBXH để phổ biến văn bản pháp luật XKLD, cung cấp các thông tin về DN XKLD tốt, phê bình các DN yếu kém, thông tin đầy đủ việc làm ngoài nước, cập nhật và bổ sung các văn bản pháp luật về XKLD...

Cơ quan QLNN phối hợp với DN tuyên truyền pháp luật XKLD, đồng thời cũng yêu cầu DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD báo cáo định kỳ theo quy định, sáu tháng đầu năm báo cáo tình hình sơ kết về kết quả hoạt động XKLD và đến cuối năm phải tổng kết báo cáo toàn bộ kết quả hoạt động XKLD cho Cục QLLĐNN và cho Sở LĐTBXH. DN còn phải báo cáo đột xuất theo yêu cầu, theo chuyên đề của Cục hoặc Sở, báo cáo giải trình khi có vấn đề phát sinh hoặc khi có đơn thư khiếu nại của NLĐ.

1.3. Phương pháp, hình thức và nguyên tắc QLNN về XKLD

Nhà nước quản lý XKLD bằng cách xác định mục tiêu và tác động có tổ chức lên các quan hệ và hoạt động XKLD nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực trong và ngoài nước, tận dụng triệt để các cơ hội, để đạt các mục tiêu kinh tế - xã hội của đất nước đã đặt ra, trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế.

Nhà nước quản lý XKLD bằng pháp luật và các chính sách quản lý từ vĩ mô đến vi mô, thông qua quy hoạch, kế hoạch, chương trình và dự án XKLD. Nhà nước sử dụng linh hoạt các phương pháp: hành chính, kinh tế, giáo dục trong hoạt động QLNN về XKLD nhằm đạt được các mục tiêu của XKLD nói riêng và phát triển kinh tế xã hội nói chung.

Nhà nước thực hiện vai trò quản lý tổng thể nền kinh tế đất nước, trong đó có kinh tế đối ngoại nói chung và hoạt động XKLD nói riêng. Chính sách ngoại giao và chính sách kinh tế đối ngoại hợp thành chính sách đối ngoại của một quốc gia, nếu kinh tế đối ngoại không được quản lý tốt sẽ ảnh hưởng đến chính sách đối ngoại. Trong XKLD có nhiều mặt rất tích cực nhưng cũng có mặt tiêu cực, chỉ có nhà nước khi quản lý ở tầm vĩ mô mới phát huy hết các mặt tích cực và hạn chế tiêu cực trong XKLD.

Chỉ có nhà nước là chủ thể có đủ tư cách pháp lý để ký kết các hiệp định, các thỏa thuận song phương và đa phương liên quan trực tiếp đến XKLD. Đồng thời, Nhà nước phải thực hiện các Hiệp định, thỏa thuận đã ký với các quốc gia thông qua việc quản lý, giám sát hoạt động XKLD.

XKLD là hoạt động kinh tế khá phức tạp do có sự tham gia của nhiều chủ thể, sự góp mặt của yếu tố quốc tế, yếu tố nước ngoài. Do vậy hoạt động này cần phải đặt dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước.

Nhà nước có trách nhiệm quản lý hoạt động XKLD ở tầm vĩ mô, quy định những vấn đề về chủ trương, phương hướng hoạt động, quy định các ngành nghề, khu vực cấm đưa LĐ Việt Nam đi làm việc, xây dựng ban hành quy chế, chế độ chính sách trong XKLD, xử lý vấn đề liên quan mà DN XKLD không đủ thẩm quyền, điều kiện giải quyết. Đó là vấn đề về lãnh sự, quan hệ tư pháp, đàm phán, thương lượng và ký kết Hiệp định ở cấp Chính phủ với các quốc gia khác nhằm mở đường cho DN Việt Nam hoạt động XKLD có cơ sở pháp lý để hội nhập thị trường LĐ quốc tế, tạo ưu thế khi cạnh tranh với các nước xuất khẩu LĐ khác. Phương pháp và hình thức quản lý thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, nhà nước ban hành hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật để quản lý, điều hành thống nhất hoạt động XKLD, thực hiện QLNN bằng pháp luật:

Luật số 10/2012/QH13 Bộ luật lao động, Luật 72/ 2006/ QH11 về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Nghị định 126/ 2007/ NĐ-CP, Thông tư 21/ 2007/ TT-BLĐTBXH, Thông tư 17/2007/ TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN, Thông tư số 21/2013/ TT-BLĐTBXH, Thông tư số 22/2013/ TT- BLĐTBXH, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP Thông tư liên tịch số 32/2013/TTLT-BLĐTBXH-NG, Quyết định số 71/2009/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020...tổ chức chỉ đạo, điều hành hệ thống pháp luật đó.

Thứ hai, hoạch định chương trình, kế hoạch quốc gia về XKLD trong chiến lược ổn định và phát triển kinh tế xã hội. Trong đó có biện pháp hướng tới XKLD như chính sách phát triển nguồn LĐ xuất khẩu, chính sách đầu tư, chính sách ưu đãi, chính sách đào tạo dạy nghề, chính sách tuyên truyền phổ biến pháp luật XKLD...

Thứ ba, hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển của XKLD bằng nguồn ngân sách nhà nước (quỹ hỗ trợ XKLD, quỹ khen thưởng các DN hoạt động tốt trong lĩnh vực XKLD...), đầu tư kinh phí xây dựng một số sàn giao dịch việc làm ngoài nước, DN mạnh chuyên doanh XKLD, tìm kiếm mở rộng thị trường, quy mô XKLD, cấp phép và quản lý hoạt động của các DN theo quy định, tổ chức bộ máy và đào tạo cán bộ QLNN trong lĩnh vực chuyên môn này.

Thứ tư, thực hiện việc kiểm tra, kiểm soát của Nhà nước (đặc biệt là hoạt động của thanh tra liên bộ, liên ngành, thanh tra chuyên ngành) đối với hoạt động XKLD.

Nhà nước không tham gia trực tiếp, can thiệp vào toàn bộ các khâu của hoạt động XKLD mà đã thực sự tạo một môi trường pháp lý thuận lợi giúp các DN phát huy tính chủ động, sáng tạo, bằng khả năng chuyên môn, tài chính, năng lực sẵn có của bộ máy, quản lý và phát triển có hiệu quả hoạt động XKLD.

1.4. Trách nhiệm QLNN về XKLD

XKLD là một lĩnh vực kinh tế đặc thù, nên việc nghiên cứu, xây dựng chiến lược, kế hoạch có ý nghĩa vô cùng quan trọng, pháp luật quy định XKLD không chỉ

là nhiệm vụ riêng của Bộ LĐTBXH mà phải phối hợp với các cơ quan liên quan như Bộ Ngoại giao, Bộ Tài chính, Bộ Công an... để xây dựng một chiến lược XKLD đúng hướng, với quy mô và hiệu quả hoạt động cao, cùng kết hợp điều hành công tác thực hiện. Bộ LĐTB XH được giao nhiệm vụ là cơ quan chủ quản, được tự chủ trong công tác hướng dẫn và điều hành hoạt động XKLD, kịp thời ban hành văn bản điều chỉnh những thay đổi trong quan hệ pháp luật LĐ có yếu tố nước ngoài này để phù hợp với thực tiễn.

Pháp luật hiện nay quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ quan Nhà nước về quản lý XKLD như sau:

Thứ nhất, Bộ LĐ-TB và XH chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện QLNN về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bộ có trách nhiệm xây dựng chiến lược, kế hoạch về đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; chỉ đạo thực hiện và phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, cơ chế về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trình các cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền; chỉ đạo việc tuyên truyền, phổ biến nội dung của Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn liên quan; Phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu phát triển thị trường lao động ngoài nước; Đàm phán, đề nghị cấp có thẩm quyền ký kết điều ước quốc tế về lao động theo quy định của pháp luật về ký kết và thực hiện thoả thuận quốc tế; Xây dựng và hướng dẫn thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; quy định nội dung, chương trình và chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài; Quy định về Giấy phép; quyết định việc cấp, đổi, thu hồi Giấy phép; Tổ chức, hướng dẫn việc đăng ký hợp đồng của DN và NLĐ đi làm việc ở nước theo hợp đồng cá nhân; giám sát việc thực hiện hợp đồng của DN; Giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật; thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm hành chính trong hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; Tổ chức và thực hiện thanh tra chuyên ngành đối với hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; Phối hợp với Bộ

Ngoại giao tổ chức và chỉ đạo công tác quản lý, xử lý những vấn đề liên quan đến NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài; phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Nội vụ tổ chức Ban Quản lý lao động trực thuộc Cơ quan đại diện ngoại giao, Lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài ở những nước, khu vực có nhiều lao động Việt Nam; Hàng năm báo cáo Thủ tướng Chính phủ về tình hình lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ hai, Bộ Ngoại giao có trách nhiệm cùng với Bộ LĐTBXH, các Bộ, ngành liên quan nghiên cứu, đề xuất với Chính phủ về chủ trương, chính sách về NLD đi làm việc ở nước ngoài; Chỉ đạo, hướng dẫn Cơ quan đại diện ngoại giao, Lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài thực hiện các công tác sau về bảo hộ lãnh sự, bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD Việt Nam làm việc ở nước sở tại phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam và nước đó là thành viên.

Thứ ba, trách nhiệm của Bộ Công an là cấp hộ chiếu cho NLD theo quy định của pháp luật; Chỉ đạo lực lượng công an các cấp nắm tình hình các tổ chức, cá nhân hoạt động liên quan đến lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài nhằm phòng ngừa, phát hiện và kịp thời xử lý các hành vi vi phạm pháp luật; Khởi tố, điều tra theo quy định của pháp luật đối với tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ tư, trách nhiệm của Bộ Y tế là quy định điều kiện để các cơ sở y tế được khám và chứng nhận sức khỏe cho NLD đi làm việc ở nước ngoài; phối hợp với Bộ Tài chính quy định thống nhất mức phí kiểm tra sức khỏe cho NLD đi làm việc ở nước ngoài; Chỉ đạo, kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm của các cơ sở y tế trong việc tổ chức khám sức khỏe cho NLD đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Thứ năm, trách nhiệm của Bộ Tài chính về cơ bản là phối hợp với Bộ LĐTBXH và quy định chế độ các mức thu, chi và tài chính trong lĩnh vực NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ sáu, trách nhiệm của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam là chủ trì, phối hợp với Bộ LĐTBXH, ban hành theo thẩm quyền các chính sách vay vốn tín dụng ưu

đãi đối với NLD thuộc diện chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài; Chủ trì hướng dẫn các tổ chức tín dụng cho NLD vay vốn đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ bảy, trách nhiệm của UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là thực hiện QLNN về NLD đi làm việc ở nước ngoài tại địa phương, tuyên truyền, phổ biến chủ trương chính sách, pháp luật của Nhà nước về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ; Phối hợp với các DN, tổ chức sự nghiệp của Nhà nước tuyển lao động tại địa phương và quản lý NLD của địa phương làm việc ở nước ngoài; Giải quyết khiếu nại, tố cáo của tổ chức, cá nhân liên quan đến hoạt động NLD đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật; Kiểm tra, thanh tra và xử lý kịp thời các vi phạm trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài của các DN tại địa phương; Tổ chức tiếp nhận đăng ký hợp đồng của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân và của DN đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề; Báo cáo định kỳ, đột xuất Bộ LĐTBXH về tình hình NLD đi làm việc ở nước ngoài của địa phương.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả QLNN về XKLD.

Với tính chất phức tạp, nhạy cảm, sự can thiệp của Nhà nước vào hoạt động XKLD với tư cách quản lý, giám sát, định hướng và hỗ trợ cho là cần thiết, ứng với mỗi giai đoạn phát triển kinh tế của đất nước phải có một phương pháp tổ chức và quản lý lao động phù hợp. Việc nhận định, phân tích kỹ nguyên nhân các yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả QLNN về XKLD, giúp giảm thiểu, tránh hoặc khắc phục được những yếu tố xấu, nhằm hướng tới thực hiện thành công chiến lược XKLD của Việt Nam.

Thứ nhất, nhận thức về vai trò của XKLD của các cấp chính quyền và nhân dân: mặc dù Đảng, nhà nước và các cơ quan Trung ương đã đề cao vai trò và tầm quan trọng của XKLD đối với sự phát triển kinh tế của đất nước nhưng trên thực tế các cơ quan chính quyền ở địa phương và một bộ phận đại đa số nhân dân chưa nhận thức đúng đắn vai trò của XKLD đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Các địa phương chưa tổ chức đánh giá, tổng kết một cách toàn diện tác động của XKLD đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Do đó chưa đặt đúng vị trí vai trò XKLD gắn liền với sự phát triển chung của địa phương và sự phát triển kinh tế của cả nước.

Thứ hai, tuyên truyền phổ biến pháp luật: công tác tuyên truyền phổ biến chính sách pháp luật về XKLD chưa được thực hiện sâu rộng đồng bộ và có hiệu quả nhằm tạo sự nhận thức đầy đủ cho ngay cả các đơn vị QLNN ở địa phương, lẫn nhận thức của người dân về XKLD. Người dân chưa tiếp nhận được thông tin về XKLD, đặc biệt là bộ phận người nghèo, người dân ở vùng sâu, vùng xa, biên cương, hải đảo thiếu thông tin về tuyển dụng XKLD.

Thứ ba, nội dung và chương trình đào tạo nghề và ngoại ngữ: hệ thống giáo dục đào tạo, dạy nghề, đào tạo ngoại ngữ chưa hướng vào mục tiêu đào tạo chất lượng lao động đạt trình độ tay nghề chuẩn theo tiêu chuẩn, yêu cầu của các nước có trình độ phát triển kỹ thuật cao trong khu vực Đông Bắc Á. Giáo dục phổ thông chưa đảm bảo trang bị kiến thức ngoại ngữ và hướng nghiệp cần thiết cho NLĐ.

Thứ tư, thanh tra kiểm tra: công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng chưa thường xuyên, chưa tập trung vào những lĩnh vực, công việc cụ thể nên dễ phát sinh tiêu cực. Cốt lõi trong công tác thanh tra, kiểm tra chỉ nhằm phần lớn là phát hiện và ngăn ngừa các hành vi vi phạm về tài chính. Những năm qua, việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong lĩnh vực XKLD là xử lý vi phạm về các khoản thu của NLĐ như: phí môi giới, tiền vé máy bay, tiền ký quỹ... các quyền lợi của NLĐ được quy định trong từng HĐ theo quy định của pháp luật của Việt Nam và từng nước chưa được chú trọng, chưa được kiểm tra thường xuyên và chặt chẽ. Việc xử lý vi phạm của DN, tổ chức XKLD và cá nhân trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về quản lý lao động ở nước ngoài chưa đủ mạnh, đủ răn đe tiến tới chấm dứt tình trạng vi phạm pháp luật.

Thứ năm, vai trò hỗ trợ tìm kiếm thị trường của nhà nước: vai trò nhà nước còn hạn chế trong việc tìm kiếm, phát triển thị trường, mở rộng thị trường và đặc biệt là những thị trường mới khó tính như các thị trường các nước Châu Âu. Cơ quan nhà nước chưa phối hợp chặt chẽ trong việc định hướng và tổ chức tiếp cận thị trường với DN XKLD. Nhiều nước mặc dù rất muốn tiếp nhận LĐ Việt Nam, nhưng do chúng ta chưa ký được các Hiệp định song phương về Hiệp định lãnh sự, Hiệp định tiếp nhận lao động nên không có căn cứ để các DN phái cử sang các nước

đó...để tạo môi trường pháp lý thuận lợi, các cơ quan chức năng của nhà nước phải định hướng trước, đi trước hoặc kịp thời nắm bắt, tiếp nhận các thông tin từ DN XKLD, hỗ trợ các DN trong việc khai thác thị trường.

Kết luận chương 1

Pháp luật QLNN về XKLD của Việt Nam đã từng bước hoàn thiện trở thành cơ sở pháp lý vững chắc cho việc thực hiện chủ trương XKLD của nước ta. Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội thông qua năm 2006, có hiệu lực từ 1/7/2007. Sau hơn 10 năm áp dụng, Luật đã phát huy tích cực vai trò QLNN trong lĩnh vực XKLD nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của NLD, các tổ chức, DN cung ứng LĐ, góp phần tăng nhanh số lượng lao động xuất khẩu.

Từ khi Luật này có hiệu lực đến nay, Chính phủ và các bộ, ngành đã ban hành được 03 nghị định, 02 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, 08 thông tư và thông tư liên tịch, 04 quyết định của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH và trên 20 văn bản hướng dẫn của cơ quan tổ chức thực hiện, nhằm cụ thể hóa thêm một số nội dung có liên quan tới các thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam.

Chính phủ phải coi XKLD là chương trình của quốc gia và phải nâng lên tầm chiến lược, phải có kế hoạch lâu dài và phải được đầu tư đúng mức. Chính phủ và các Bộ ngành có chức năng liên quan phải thường xuyên theo dõi để biết diễn biến thị trường LĐ của các nước, của khu vực và trên thế giới, đồng thời mở thị trường LĐ khi có cơ hội thuận lợi. Chính phủ cũng đã khuyến khích và tạo mọi điều kiện cho các thành phần kinh tế và NLD tham gia tìm kiếm việc làm ở nước ngoài. Kết hợp, vận động và phổ biến cho các Bộ, ngành, địa phương, các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội hiểu được tầm quan trọng của XKLD đối với ảnh hưởng của nền kinh tế - xã hội.

Bộ LĐTBXH là cơ quan trọng tâm QLNN về lĩnh vực XKLD nhưng cần phối hợp chặt chẽ hơn nữa với Bộ ngoại giao, các Đại sứ quán ở nước ngoài để khai thác thị trường. Bộ LĐTBXH cũng cần giao quyền và trách nhiệm nhiều hơn, rạch ròi hơn nữa cho chính quyền địa phương để đẩy mạnh công tác XKLD ở các địa phương.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG SANG CÁC NƯỚC ĐÔNG BẮC Á TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Tình hình về XKLD tại TP HCM sang các nước Đông Bắc Á.

TP. HCM là thành phố lớn nhất Việt Nam về dân số và kinh tế, là thành phố đứng thứ hai về diện tích, đồng thời cũng là trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục quan trọng nhất cả nước.

Nằm trong vùng chuyển tiếp giữa Đông Nam Bộ và Tây Nam Bộ, TP HCM có 19 quận và 5 huyện, tổng diện tích 2.095,06 km². Theo thống kê của Tổng cục Thống kê năm 2014, thì dân số TP. HCM là 7.981.900 người. Tuy nhiên, nếu tính những người cư trú không đăng ký thì dân số thực tế của thành phố năm 2017 là 14 triệu người. Giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, TP HCM chiếm 30% tổng sản phẩm (GDP) và 33% tổng thu ngân sách của cả nước. Các lĩnh vực giáo dục, truyền thông, thể thao, giải trí, TP. HCM đều giữ vai trò quan trọng bậc nhất [4].

2.1.1. Tầm quan trọng của XKLD đối với Tp HCM

Thông qua các DN XKLD, Thành phố đã đưa trên 50.000 lao động đi làm việc tại các nước, trong hơn 50.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài này đã có hơn 40.000 lao động đi làm việc ở các nước khu vực Đông Bắc Á như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan... Trong giai đoạn 2010-2017 TP HCM đã đưa trên 5.000 lao động có hộ khẩu tại TP HCM thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, lao động là người dân tộc thiểu số, lao động có thân nhân là gia đình chính sách, có công với cách mạng, lao động là bộ đội xuất ngũ... đi làm việc ở nước ngoài.

Trong năm 2017, thông qua các hình thức đi làm việc ở nước ngoài, số lao động làm việc tại các thị trường là 14.212 người, cụ thể: đi làm việc theo chương trình do Trung tâm lao động ngoài nước thuộc Bộ LĐTBXH phối hợp với Sở LĐTBXH: 26 người (trong đó: chương trình cấp phép của Hàn Quốc 24 người, chương trình thực tập sinh đi thực tập kỹ thuật ở Nhật Bản là 02 người); thông qua hợp đồng cá nhân 33 người; DN XKLD: 14.181 người.

2.1.2. Tình hình và số lượng DN XKLD đang hoạt động tại TP HCM

Hiện cả nước có 302 DN được cấp phép đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. Chỉ tính riêng trên địa bàn thành phố có 80 DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (47 DN, 31 chi nhánh và 02 Văn phòng đại diện), gọi tắt là DN XKLD.

Từ tháng 8/2007 đến nay, thực hiện Nghị định 126/2007/NĐ-CP, ngoài các DN Nhà nước, các công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, các DN thuộc các tổ chức chính trị - xã hội, các DN tư nhân cũng được cấp Giấy phép hoạt động XKLD với các điều kiện: có đề án hoạt động XKLD, có vốn điều lệ trên 5 tỷ đồng, có trụ sở làm việc ổn định, có cơ sở đào tạo, có ít nhất 7 cán bộ chuyên trách trình độ từ cao đẳng trở lên chuyên ngành kinh tế, pháp luật, ngoại ngữ và ký quỹ 1 tỷ đồng (Bảng 2.1).

2.1.3. Kết quả đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

- *Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc thông qua Chương trình EPS:*

Chương trình Cấp phép lao động (EPS) được triển khai thực hiện tại TP. HCM từ năm 2005; từ năm 2007 cho đến nay (chỉ tính riêng NLĐ có hộ khẩu tại Thành phố) đã có 3.703 NLĐ tham gia kỳ kiểm tra tiếng Hàn, số người đủ điều kiện nộp hồ sơ đăng ký dự tuyển là 1.327 lao động, số NLĐ được học giáo dục định hướng là 946 người và số người được xuất cảnh sang Hàn Quốc làm việc là 715 người (Bảng 2.2).

Ghi chú: Riêng năm 2009 Chương trình EPS tạm ngừng do Hàn Quốc không có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài.

Năm 2012 và 2014: Hàn Quốc tổ chức kỳ thi tiếng Hàn dành cho các đối tượng thuộc 62 huyện nghèo, do đó TP. HCM không có thí sinh tham dự kỳ kiểm tra tiếng Hàn.

Năm 2013 Hàn Quốc tạm dừng tuyển chọn lao động Việt Nam do ảnh hưởng chung tình trạng NLĐ hết hạn hợp đồng không về nước đúng thời hạn ở lại cư trú bất hợp pháp.

Từ năm 2012 trở lại đây, số lao động được tuyển chọn đi làm việc ở Hàn Quốc trên địa bàn thành phố giảm so với các năm trước đây và năm 2013 Hàn Quốc

tạm ngưng tiếp nhận lao động Việt Nam. Thực hiện Bản ghi nhớ đặc biệt giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc về việc phái cử và tiếp nhận lao động Việt Nam, qua rà soát số lao động trên địa bàn TP. HCM còn 23 hồ sơ (trong đó đạt yêu cầu kỳ thi tiếng Hàn tháng 12/2011 còn nguyện vọng đi làm việc tại Hàn Quốc đến tháng 4/2017 còn 06 hồ sơ và năm 2016 còn 17 hồ sơ) [38].

- Lao động đi theo hình thức Hợp đồng cá nhân:

Đây là hình thức mà NLĐ ký HĐ trực tiếp với chủ sử dụng, không thông qua bên trung gian môi giới hoặc thông qua DN XKLD. NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức HĐ cá nhân phải có HĐ cá nhân theo quy định và có giấy xác nhận việc đăng ký HĐ cá nhân của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi NLĐ thường trú theo quy định.

Kết quả số lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân tại thành phố HCM từ năm 2010-2017 là 199 người (Bảng 2.3)

Riêng lao động đăng ký đi làm việc theo hình thức hợp đồng cá nhân ở thị trường Hàn Quốc và Nhật Bản là những lao động đã tốt nghiệp từ Đại học trở lên, có chuyên môn cao, làm việc đa số là ngành nghề công nghệ thông tin, kỹ sư cơ khí... với mức lương được nhận rất cao.

** DN nhận thầu hoặc đầu tư ra nước ngoài:*

Riêng đối với hình thức này, hiện nay đã có quy định tại Chương III mục 1 trong Luật NLĐ Việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng, nhưng vẫn chưa có những văn bản phân cấp giao quyền hoặc cụ thể về trách nhiệm quản lý của địa phương đối với loại hình này, nên cho đến nay Sở LĐTBXH vẫn chưa nhận được bất kỳ đăng ký của DN này, đồng thời cũng chưa triển khai được công tác kiểm tra, thanh tra đối với loại hình XKLD này.

- Lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua DN XKLD:

Trên địa bàn Tp HCM từ năm 2007 - 2016, các DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đã đưa 87.365 lao động đi làm việc ở nước ngoài, lao động có hộ khẩu thành phố là 6.615 chiếm tỷ lệ 7,57 % chia theo thị trường lao động cụ thể như sau (Bảng 2.3)

Qua các năm, tỉ lệ lao động đi làm việc ở nước ngoài là NLD của TP HCM chiếm tỉ lệ từ 7-10% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài. Qua số liệu thống kê cho thấy thị trường thu hút nhiều NLD đi làm việc là Nhật Bản 39.902 người, chiếm tỷ lệ 45,67%; Đài Loan: 14.823 người chiếm tỷ lệ 16,96%; Malaysia: 14.630 người chiếm tỷ lệ 16,74%, Hàn Quốc 4.668 người, chiếm tỷ lệ 5,34% và thị trường khác 13.342 người, chiếm tỷ lệ 15,27%.

**Mặt đạt được:*

- Hàng năm, các đơn vị XKLD trên địa bàn thành phố góp phần thực hiện chỉ tiêu giải quyết việc làm cho lao động Tp HCM. Hiệu quả kinh tế - xã hội do XKLD mang lại đã từng bước góp phần tạo việc làm, xóa đói giảm nghèo, nâng cao thu nhập của NLD và cải thiện đời sống của gia đình họ; phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài đã được đào tạo qua thực tế công việc, tiếp xúc với ngành công nghiệp tiên tiến phần nào tiếp thu được kỹ năng, kinh nghiệm sản xuất và tác phong công nghiệp ở nước ngoài. Đây là số lao động có tay nghề, có kỹ năng, nếu đào tạo trong nước thì ngân sách phải chi một khoản khá lớn, vấn đề đặt ra là cần tiếp tục có chính sách hướng dẫn, hỗ trợ nhằm thu hút lao động sau khi về nước để học có điều kiện làm việc tốt hơn.

- Để tạo điều kiện cho NLD đi làm việc ở nước ngoài, một số DN đã đưa ra một số chính sách hỗ trợ về mặt tài chính như quan tâm giảm mức đóng góp ban đầu cho NLD trước khi đi hoặc cho NLD vay. Ngoài ra, Ban Chỉ đạo Xóa đói giảm nghèo thành phố hỗ trợ cho NLD thuộc diện xóa đói giảm nghèo ở các quận huyện được vay vốn từ Quỹ xóa đói giảm nghèo để đi làm việc ở nước ngoài.

- Sự phối hợp chặt chẽ và thông tin giữa các ngành thành phố như: ngành LĐTBXH - Công An - Kế hoạch và Đầu tư cũng như với các phương tiện thông tin đại chúng là một yếu tố tạo điều kiện cho NLD có nhiều thông tin, các DN có thương hiệu ngày càng hoạt động tốt hơn, hiệu quả hơn đồng thời cũng giúp cho cơ quan QLNN ngăn chặn, xử lý kịp thời đối với các DN hoạt động yếu kém.

- Các DN có nhiều nỗ lực và cố gắng trong việc chủ động mở rộng, khai thác các thị trường ngoài thị trường truyền thống. Số lượng thị trường mới tăng lên, bên

cạnh đó là sự tìm hiểu căn kẽ từng thị trường khi đưa lao động Việt Nam đến làm việc (từ nhu cầu, chất lượng, tiêu chuẩn lao động, loại hình việc làm, thu nhập, điều kiện sinh sống của người lao động, phong tục tập quán, cơ chế nhập cảnh...) từ đó tạo thuận lợi cho NLĐ để hòa nhập. Các DN chủ động tìm kiếm nguồn lao động thông qua các cơ quan lao động, tổ chức đoàn thể của địa phương cũng như ở các tỉnh, thành phố khác.

2.2. Thực trạng hoạt động QLNN về XKLD tại Tp HCM.

2.2.1. Thực trạng xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình và kế hoạch về đào tạo nguồn lao động và việc giới thiệu NLĐ tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài.

** Tình hình ban hành văn bản và các chính sách tại Thành phố:*

Trong các năm qua, thực hiện theo sự phân cấp QLNN trên địa bàn được quy định tại Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Tp HCM đã chỉ đạo các ngành, các cấp quan tâm và xem công tác XKLD là một giải pháp hữu hiệu để giải quyết việc làm cho NLĐ chưa có việc làm và thiếu việc làm; tạo khả năng nâng cao mức sinh hoạt của các gia đình có người ra nước ngoài làm việc.

Việc ban hành văn bản nhằm hỗ trợ hoạt động XKLD đi vào thực tiễn cũng như chỉ đạo các cơ quan, ban ngành, đoàn thể quan tâm trong việc phối hợp vận động người lao động, cụ thể như:

+ Kế hoạch số 5264/KH-UBND ngày 13/10/2014 của UBND Tp HCM triển khai thực hiện Chỉ thị 12/CT-TTg ngày 30/5/2014 của Chính phủ về việc tăng cường công tác quản lý NLĐ Việt Nam tại Hàn Quốc;

+ Văn bản số 6075/UBND-VX ngày 07/10/2015 về việc triển khai Nghị quyết của Chính phủ về miễn xử phạt vi phạm hành chính đối với NLĐ bất hợp pháp tại Hàn Quốc tự nguyện về nước

+ Quyết định 6742/QĐ-UBND ngày 26 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban nhân dân TP. HCM về hành Kế hoạch hỗ trợ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn Tp HCM giai đoạn 2016-2020.

Về ban hành chỉ tiêu kế hoạch đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài: Từ năm 2008, thành phố không đưa chỉ tiêu pháp lệnh về đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong tổng thể kế hoạch kinh tế - xã hội vì không thể chủ động trong việc trực tiếp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mà đa số thông qua các DN XKLD; bên cạnh đó, số lượng lao động mỗi năm do các DN có chức năng XKLD hoạt động trên địa bàn Thành phố đưa đi được là do sự nỗ lực khai thác thị trường của từng DN, thành phố không thể tác động, can thiệp hay điều chỉnh con số này. Mặt khác, việc cho phép khai thác, ký kết hợp đồng cung ứng lao động tại các thị trường thuộc phạm vi quyền hạn của Cục QLĐNN thuộc Bộ LĐTBXH.

**Mặt khó khăn trong công tác QLNN trên địa bàn:*

Thị trường XKLD chưa được mở rộng, DN phải chủ động tìm kiếm thị trường, gần đây có sự hỗ trợ từ phía Bộ LĐTBXH nhưng chưa đáng kể. Năng lực hoạt động và nghiệp vụ quản lý của các DN XKLD Việt Nam hiện nay là thách thức lớn, cần hiểu trong đó có kiến thức, kinh nghiệm, trình độ và tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ thực hiện nghiệp vụ XKLD tại các DN.

Các DN XKLD bị động trong khâu tuyển chọn nguồn, đặt biệt nguồn lao động có kỹ năng tay nghề cao, ngoại ngữ khá chưa có đủ để tuyển chọn. Công tác tạo nguồn XKLD chưa được đầu tư đúng mức nên các DN chưa vươn tới những thị trường tiềm năng có yêu cầu cao về chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ và thu nhập cao như Úc, Canada, Singapore... Bên cạnh đó, cơ hội lựa chọn việc làm của NLD được mở rộng, kéo theo đó là tâm lý kén chọn thị trường cao hơn khả năng thực sự của NLD và đây cũng là lý do tỉ lệ lao động có hộ khẩu thành phố đi làm việc ở nước ngoài hàng năm chỉ chiếm 8-10% tổng số lao động do các DN XKLD tại Thành phố đưa đi.

Chưa có sự phối hợp tốt giữa cơ sở đào tạo nghề và DN XKLD, trong khi các cơ sở đào tạo nghề không nắm được nhu cầu để đào tạo thì các DN XKLD lại không tìm được những lao động đạt trình độ tay nghề theo yêu cầu của nhà tuyển dụng nhất là ở những thị trường có thu nhập cao. Đối với những thị trường đòi hỏi lao động có trình độ tay nghề cao và tiềm năng như: Nhật Bản, Úc, Đông Âu, Singapore... thì ngoài tay nghề NLD cần phải có một trình độ ngoại ngữ nhất định.

Chưa có chính sách và sự gắn kết của các tổ chức trong việc bố trí sử dụng số LĐXX đã hoàn thành HĐ về nước cũng như hỗ trợ NLĐ về nước trước hạn HĐ.

Hoạt động XKLD và quản lý LĐ VN ở nước ngoài thời gian qua cho thấy, trong các trở ngại chủ yếu đối với phát triển việc làm cho LĐ VN ở nước ngoài chính là chưa đáp ứng được yêu cầu của đối tác. LĐ không có tay nghề, yếu về ngoại ngữ, hiểu biết rất sơ sài gần như không có kiến thức pháp luật, xã hội nước sở tại, công tác quản lý LĐ của phía Việt Nam chưa thật hiệu quả.

Chính vì nguyên nhân năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý LĐ Việt Nam còn thấp, chưa thông thạo ngoại ngữ và pháp luật nước sở tại, chưa thực sự làm việc hết mình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ nên hiệu quả hoạt động của công tác này còn hạn chế, chưa trở thành địa chỉ tin cậy của NLĐ trên đất bạn. Hiện nay Bộ LĐTBXH, Cục QLLĐNN xác định nhiệm vụ xây dựng lực lượng cán bộ quản lý LĐ ở nước ngoài của các DN XKLD là một trong những nhiệm vụ trọng tâm (mà lâu nay bị bỏ ngỏ) cho mục tiêu nâng cao chất lượng hoạt động XKLD.

- *Một số nội dung bất cập đối với một số thị trường như:*

+ Về thị trường Nhật Bản: Mặc dù theo thỏa thuận song phương giữa chính phủ Việt nam và Nhật Bản, chỉ tuyển dụng nguồn lao động chất lượng cao và có tay nghề, nhưng một số DN XKLD chỉ quan tâm đến lợi nhuận và số lượng đưa đi nên chỉ tuyển lao động phổ thông, không có tay nghề, hoặc tay nghề cực kỳ đơn giản làm việc trong những lĩnh vực ngành nghề độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc.

+ Về thị trường Đài Loan: Những năm gần đây tình trạng NLĐ đi giúp việc gia đình tại Đài Loan có chiều hướng gia tăng do NLĐ không tốn kém chi phí lại phù hợp với gia đình khó khăn nên đã thu hút rất nhiều người đi làm việc tại thị trường này, đặc biệt là LĐ nữ. Tình trạng NLĐ bị ngược đãi, DN XKLD thu phí bồi thường của thân nhân gia đình NLĐ không đúng quy định, công tác đào tạo chưa được chú trọng và việc các thân nhân gửi đơn đến Sở LĐTBXH, Cục QLLĐNN yêu cầu can thiệp giúp đỡ, hỗ trợ cho người thân được về nước trước thời hạn HĐ đã gây khó khăn trong công tác QLNN do đa phần các DN có trụ sở chính ở các tỉnh nhưng đặt chi nhánh tại Tp HCM.

Lao động nhà máy tại Đài Loan: quy định cơ quan lao động phải ký xác nhận trong Bản cam kết tiền lương của NLĐ, tuy nhiên theo quy định của bộ thủ tục hành chính do Bộ LĐTBXH ban hành không quy định thủ tục này, do vậy từ năm 2014, Sở LĐTBXH không ký bản cam kết tiền lương cho DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn thành phố và cho NLĐ. DN và NLĐ muốn ký bản cam kết tiền lương phải liên hệ Cục QLLĐNN để được giải quyết, điều này đã gây khó khăn và tốn kém chi phí của DN và NLĐ.

+ Về thị trường Hàn Quốc: Số lao động được thông báo đi làm việc còn quá chậm, NLĐ phải mất một thời gian chờ đợi khá dài, có những trường hợp đã học giáo dục định hướng hoặc đã ký HĐ làm việc với chủ sử dụng lao động của Hàn Quốc nhưng thời gian chờ đợi kéo dài hàng năm hoặc bị hủy hợp đồng không lý do, làm ảnh hưởng đến việc làm và đời sống của NLĐ.

Hàn Quốc là một trong những thị trường LĐ truyền thống của Việt Nam, do tỷ lệ lao động bỏ trốn cao, Chính phủ Hàn Quốc tạm dừng tiếp nhận lao động mới của Việt Nam từ năm 2012 cho đến nay và chỉ tiếp nhận lao động Việt Nam đã từng làm việc tại Hàn Quốc về nước đúng thời hạn đã ảnh hưởng đến cơ hội việc làm tốt của rất nhiều lao động Việt Nam. Tại Tp HCM, Sở LĐTBXH đã phối hợp với các Sở, ban ngành, đoàn thể thành phố, UBND - huyện và các cơ quan có liên quan tập trung thực hiện các nội dung như sau:

+ Tuyên truyền vận động thân nhân gia đình của NLĐ để vận động NLĐ về nước đúng thời hạn, UBND Thành phố ban hành Kế hoạch số 5264/KH-UBND ngày 13/10/2014 triển khai thực hiện Chỉ thị số 12/CT-TTg ngày 30/5/2014 để hạn chế, khắc phục tình trạng NLĐ Việt Nam tại Tp HCM ở lại cư trú và làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc khi hết hạn hợp đồng lao động.

+ Trên cơ sở quyết định xử phạt vi phạm hành chính do Bộ LĐTBXH cung cấp, Sở LĐTBXH đã tham mưu cho UBND thành phố chỉ đạo UBND - huyện tổ chức buổi làm việc để chuyển quyết định xử phạt vi phạm hành chính cho thân nhân, gia đình NLĐ bị xử phạt vi phạm hành chính. Cùng tham dự còn có Phòng LĐTBXH, các Phòng chuyên môn có liên quan của quận - huyện, UBND - xã /thị

trần có NLD đang làm việc tại Hàn Quốc, đại diện cơ quan công an và đại diện các đoàn thể.

- Một trong những khó khăn trong công tác QLNN xuất phát từ NLD, NLD có tâm lý mong muốn đi làm việc ở nước ngoài nhanh, trong khi chưa trang bị cho bản thân về ngoại ngữ, các kiến thức cần thiết khi đi làm việc ở nước ngoài, chuyên môn tay nghề; sẵn sàng giao tiền cho các đối tượng có hành vi trục lợi mà không tìm hiểu kỹ về đối tượng, nội dung thỏa thuận dẫn đến bị lừa đảo mặc dù các cơ quan QLNN đã thông tin, tuyên truyền trên các phương tiện báo, đài, tại địa phương.

**Tổ chức bộ máy theo dõi, quản lý:*

Với việc phân cấp quản lý trong công tác QLNN về hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, UBND thành phố đã chỉ đạo các Sở, ngành trên địa bàn thành phố tham mưu, đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả công tác quản lý hoạt động XKLD trên địa bàn thành phố. Để thực hiện tốt công tác QLNN về lĩnh vực XKLD, UBND thành phố đã chỉ đạo Sở LĐTBXH tổ chức bộ máy theo dõi, quản lý các hoạt động liên quan đến XKLD. Tại Sở LĐTBXH, trước đây là Phòng Lao động - Tiền lương - Tiền công và nay là Phòng Việc làm, đã bố trí 02 nhân sự (lãnh đạo phòng, chuyên viên phụ trách) để thực hiện công tác QLNN trên địa bàn, phối hợp với các ngành chức năng thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tăng cường công tác thanh kiểm tra hoạt động của các DN có chức năng XKLD trên địa bàn thành phố. Cùng với cơ quan Công an nhanh chóng xác minh các trường hợp có dấu hiệu lừa đảo trong XKLD theo yêu cầu của Cục QLĐNN và phản ánh của NLD để kịp thời có những biện pháp ngăn chặn, xử lý.

- Thông tin tuyên truyền về hoạt động XKLD như: cung cấp danh sách DN XKLD được cấp phép; điều kiện tuyển chọn LĐ, chi phí đi làm việc ở nước ngoài đến quận - huyện, phường - xã, hệ thống trường Đại học, cao đẳng, cao đẳng nghề, Trung học nghề, trung học chuyên nghiệp, các trường kỹ thuật nghề trên địa bàn Tp HCM và các Sở LĐTBXH các tỉnh, thành phố trên cả nước; phổ biến chính sách pháp luật về XKLD trên các phương tiện thông tin đại chúng.

- Tạo điều kiện và giới thiệu cho các DN đến các quận - huyện trên địa bàn thành phố tìm kiếm, tuyển chọn nguồn LĐ. Tổ chức buổi gặp gỡ giữa DN và cơ

quan lao động quận - huyện để giới thiệu các thông tin về thị trường lao động ngoài nước.

- Thúc đẩy chương trình XKLD cho người nghèo trên địa bàn thành phố, thực hiện việc ưu tiên tuyển chọn, hỗ trợ vốn, giúp vốn đi làm việc ở nước ngoài tạo điều kiện cho hộ gia đình diện xóa đói giảm nghèo có điều kiện có việc làm, thay đổi nâng cao chất lượng cuộc sống.

**Chương trình và kế hoạch đào tạo nguồn lao động:*

UBND Thành phố đã thực hiện ban hành các đề án và chương trình cho LĐ XK như Đề án Dạy nghề cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015, đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020... Thành phố cũng trích kinh phí để hỗ trợ xây mới, nâng cấp về quy mô, trang thiết bị, kỹ thuật cho các trường dạy nghề, đào tạo nghề, trung tâm hướng nghiệp... phục vụ việc đào tạo nghề. Tập trung đầu tư xây dựng các cơ sở chuyên đào tạo LĐXK và tiến tới thành lập các bộ phận chuyên đào tạo LĐXK ở các trường, các trung tâm dạy nghề hiện nay.

Tích cực thực hiện Nghị định 61/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định về Chính sách hỗ trợ việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm, đặc biệt ưu tiên cho những đối tượng là những NLD bị mất việc làm, LĐ nghèo, LĐ thuộc diện chính sách có nhu cầu đi XKLD. Xem xét thực hiện việc ưu tiên, hỗ trợ đào tạo nghề theo hướng bắt buộc: không cấp tiền hay cho vay vốn trực tiếp để đi học nghề mà chuyển sang cấp thẻ học nghề, cấp Giấy chứng nhận điều kiện được học nghề ở các cơ sở đào tạo nghề thích hợp. Các khoản tiền đó trước đây cho NLD sử dụng trực tiếp, nay được chuyển cho các cơ sở đào tạo.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo của các cơ sở đào tạo, kể cả của các Trường nghề lẫn các Trung tâm đào tạo của các DN XKLD trên địa bàn Thành phố để nâng cao chất lượng đào tạo nghề và giáo dục định hướng cho NLD, tránh tình trạng các DN tuyển dụng và đào tạo nhiều LĐ nhưng không đảm bảo được chất lượng không đưa được NLD ra nước ngoài làm việc theo đúng ngành nghề và nguyện vọng của người lao động. Giám sát nội dung đào tạo tay nghề và nội dung giáo dục định hướng của các cơ sở đào tạo cho XKLD, ngoài chất lượng

đào tạo, phải hướng dẫn về HĐ LĐ đi làm việc ở nước ngoài, phải bảo đảm thêm những kiến thức cần thiết về phong tục tập quán, luật LĐ của nước sở tại, cả thông lệ quốc tế về bảo vệ LĐ di cư, ý thức bảo hộ và an toàn LĐ, nâng cao nhận thức của NLD về vai trò và hoạt động XKLD, trách nhiệm của NLD đối với quê hương, đất nước, gia đình và DN.

Về phía các DN XKLD, cần tăng cường năng lực, cơ sở vật chất, củng cố đội ngũ cán bộ quản lý, tích cực đẩy mạnh hoạt động đào tạo cho NLD, nhất là trang bị về ngoại ngữ, tác phong công nghiệp, đáp ứng được nguồn nhân lực chất lượng theo yêu cầu của các nước tiếp nhận lao động.

**Về việc giới thiệu NLD tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài:*

Chủ trương của UBND Thành phố giao cho Sở LĐTBXH phải thực hiện việc đẩy mạnh việc tuyển chọn LĐXK trên cơ sở gắn kết trách nhiệm của DN XKLD với các cơ sở đào tạo nghề, chính quyền địa phương và gia đình người tham gia XKLD. Các địa phương phải có trách nhiệm rà soát lực lượng thất nghiệp, dôi dư, công việc làm chưa ổn định... trên địa bàn mình quản lý, kết hợp với các trường dạy nghề, đến từng phường, xã để tuyên truyền về chương trình XKLD.

Đối tượng tuyển chọn đi XKLD tập trung trước hết là các đối tượng có sức khỏe, có tay nghề, biết ngoại ngữ, đạo đức và tư cách tốt, có ý thức chấp hành và tuân thủ pháp luật tốt.

Bên cạnh đó cũng đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng lại những NLD đã đi XKLD nếu được phía nước ngoài tiếp nhận lại như chương trình EPS của Hàn Quốc, hoặc đã đi Hàn quốc về thì có thể giới thiệu đi thêm thị trường Nhật Bản, Đài Loan để giảm chi phí đào tạo, phát huy được năng lực, kinh nghiệm của đội ngũ lao động này. Tăng cường tuyển dụng và khuyến khích học viên, học sinh, sinh viên các trường nghề, cao đẳng và Đại học trên địa bàn Thành phố tham gia chương trình XKLD.

** Công tác theo dõi, quản lý lao động đi làm việc ở nước ngoài và về nước:*

Theo số liệu báo cáo của các DN, tỉ lệ LĐ đi làm việc ở nước ngoài là NLD của Tp HCM chiếm tỉ lệ từ 7-10% tổng số LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Sau khi

hoàn thành HĐ về nước, NLĐ đã chủ động tìm kiếm việc làm phù hợp với tay nghề của mình tại các DN hoặc tự tạo việc làm thông qua việc mở các cơ sở kinh doanh cá thể, hộ gia đình.

Theo kết quả khảo sát tại các DN XKLD, số LĐ sau khi hết hạn HĐ LĐ về nước đúng thời hạn được DN XKLD hỗ trợ một số nội dung như đào tạo nâng cao kỹ năng nghề, giới thiệu việc làm trong nước, giới thiệu đi làm việc ở các thị trường lao động khác... Trong đó, hỗ trợ đào tạo nâng cao kỹ năng nghề là 1.399 người, chiếm tỷ lệ 7,78%; Hỗ trợ giới thiệu việc làm là 273 người, chiếm tỷ lệ 1,51%, giới thiệu đi làm việc ở các thị trường khác là 379 người, chiếm tỷ lệ 2,1% [39]. (Bảng 2.4)

2.2.2. Thực trạng quản lý cấp phép, đình chỉ thu hồi Giấy phép XKLD của các DN XKLD

Từ khi Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có hiệu lực từ 1/7/2007 thì đến nay chỉ thu hồi được giấy phép hoạt động của 64 DN XKLD. Lý do thu hồi giấy phép của các DN XKLD chủ yếu là do có 46 DN thôi, chấm dứt hoạt động hoặc chuyển giao giấy phép của công ty mẹ sang công ty con.

Trong quý 1 năm 2017 có 5 DN bị thu hồi giấy phép do những vi phạm rất nghiêm trọng trong hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi nước ngoài làm việc.

Ngày 15/3/ 2017 Bộ trưởng Bộ LĐ TB XH đã ký Quyết định thu hồi giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài số 400/QĐ-LĐTBXH đối với Công ty CP Phát triển nguồn lực và dịch vụ dầu khí Việt Nam (PETROMANNING JSC) theo quy định tại Điểm a, Khoản 2, Điều 15 Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ do Công ty không làm thủ tục đổi giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài sau khi được cấp lại giấy chứng nhận đăng ký DN (Công ty được cấp lại giấy chứng nhận đăng ký DN ngày 1/8/2016).

Bộ LĐTBXH có quyết định thu hồi Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài số 401/QĐ-LĐTBXH ngày 15/3/2017 đối với Công ty cổ phần Hàng Hải Đông Đô (DONGDO MARINE) - theo quy định tại Điểm a, Khoản

2, Điều 15 Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (do không đảm bảo quy định tại Khoản 2, Điều 8) do Công ty không được cấp đổi giấy phép bởi không đáp ứng quy định về vốn pháp định (không đủ 5 tỉ đồng).

Công ty cổ phần Việt Hà - Hà Tĩnh (VIHATICO) nguyên nhân thu hồi giấy phép do DN không thực hiện phương án tổ chức bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài và tổ chức đưa NLD ra nước ngoài làm việc khi chưa đăng ký HĐ với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quy định tại Khoản 7 Điều 7 của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ; Công ty cổ phần Thương mại, dịch vụ và Tư vấn giáo dục Hoàng Phát (HOANG PHAT EDU.,JSC) Lý do đơn vị này bị thu hồi giấy phép là đã thực hiện hành vi cho người khác sử dụng giấy phép của mình để hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Bên cạnh đó, công ty còn lợi dụng hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức tuyển chọn, thu tiền trái phép của NLD; Công ty cổ phần Phát triển nguồn nhân lực và Dịch vụ dầu khí Việt Nam (PETROMANNING JSC.); Công ty cổ phần Hàng Hải Đông Đô (DONGDO MARINE) và Tổng công ty Xây dựng công trình giao thông 8 (CIENCO 8). Các đơn vị này đều vi phạm các quy định hiện hành trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên theo các chuyên gia đang làm việc trong lĩnh vực XKLD, với số lượng DN XKLD bị rút Giấy phép như thực trạng là con số khá khiêm tốn, chưa đủ sức răn đe và chưa phản ánh hết được thực trạng vi phạm của các công ty XKLD. Trên thực tế và theo phản ánh của NLD có nhu cầu đi XKLD số lượng DN các DN vi phạm các quy định về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn lớn hơn rất nhiều so với số lượng DN bị phát hiện vi phạm và bị rút Giấy phép. Chính việc xử lý không nghiêm minh, phạt chiếu lệ cho có đối với những vi phạm nghiêm trọng đang vô tình tiếp tay cho các DN XKLD tiếp tục vi phạm.

2.2.3. Thực trạng quản lý tổ chức và hoạt động của các DN XKLD.

****Đăng ký Hợp đồng XKLD***

Đăng ký HĐ XKLD là thủ tục bắt buộc đối với DN hoạt động XKLD khi muốn đưa NLD ra làm việc ở nước ngoài. Mục đích của thủ tục đăng ký này là để

Nhà nước quản lý được tình hình hoạt động XKLD chung trong phạm vi cả nước, thực tiễn thực hiện kế hoạch XKLD của từng DN có phù hợp tiêu chí, phương hướng phát triển XKLD về số lượng, thị trường, áp dụng pháp luật. Qua bản đăng ký HĐ này cơ quan chức năng nắm được nội dung chính mà DN đã ký với bên nước ngoài để cung ứng LĐ cho đối tác, về số lượng, ngành nghề, nơi làm việc, thời hạn HĐ, thời gian làm việc, mức lương cơ bản, phụ cấp, chế độ làm thêm giờ, điều kiện sinh hoạt, chế độ bảo hiểm, bảo hộ lao động tại nơi làm việc, phí tuyển chọn, phí đào tạo do đối tác đài thọ... Bản đăng ký HĐ XKLD phải nêu dự kiến của DN về kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng, dự kiến các khoản thu của NLĐ trước khi đi (phí dịch vụ, đặt cọc, học phí đào tạo giáo dục định hướng, vé máy bay, visa, phí môi giới, tư vấn cho phía đối tác (nếu có), dự kiến các khoản thu từ lương của NLĐ trong thời gian làm việc ở nước ngoài (phí dịch vụ những tháng còn lại, thuế...), dự kiến thời gian xuất cảnh.

Ngày 30/12/2016, Bộ LĐTBXH đã ban hành văn bản số 5277/LĐTBXH-QLLĐNN yêu cầu các DN thực hiện đăng ký HĐ cung ứng lao động trực tuyến trên nền tảng hệ thống phần mềm cơ sở dữ liệu về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại địa chỉ <http://csdl.dolab.gov.vn/> kể từ ngày 01/01/2017. Hệ thống phần mềm cơ sở dữ liệu về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được Cục QLLĐNN xây dựng trong khuôn khổ dự án “Xây dựng cơ sở dữ liệu về LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ” với sự phối hợp của Công ty TNHH Hệ thống thông tin FPT.

Theo Điều 2. NĐ 126/ 2007/CP quy định loại hình DN được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (khoản 4 Điều 8 của Luật). DN được xem xét cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi tắt là Giấy phép) là DN được thành lập và hoạt động theo Luật DN có 100% vốn điều lệ của các tổ chức, cá nhân Việt Nam.

****Thu, chi tài chính của các DN XKLD***

Hiện nay vẫn có nhiều DN sai phạm trong hoạt động thu phí dịch vụ, ví dụ: Theo đơn tố cáo của NLĐ làm việc tại Đài Loan, họ được Cty Trường Giang, có địa

chỉ tại 248 Nguyễn Hồng Đào, quận Tân Bình, TPHCM đưa đi làm việc tại Đài Loan với mức phí vượt mức quy định. Cụ thể, anh Trần Đình Thuyết, hiện đang làm việc tại Cty Cát Mộc (KCN Phang Doen, Chang Hoa, Đài Trung, Đài Loan) cho biết, ngày 23.10.2013, nhân viên của Cty Trường Giang gọi điện cho anh thông báo trúng tuyển và yêu cầu anh cầm theo 366 USD để đóng tiền làm visa. Sau đó, vào ngày 30.10.2013, nhân viên công ty gọi điện cho anh đề nghị mang theo 5.834 USD. Trong đó bao gồm 500 USD là tiền cọc. Sau hai lần nộp cho công ty trước và sau là 6.200USD nhưng trên giấy tờ chỉ thể hiện là đã đóng cho công ty 4.000USD.

Anh Trần Ngọc Sơn, hiện cũng đang làm việc tại Cty Cát Mộc tố cáo, anh được Cty Trường Giang đưa đi làm việc tại Đài Loan, số tiền phải đóng 5.700USD, vượt quy định 1.700USD. Trong đơn, anh Sơn viết “số tiền 5.700USD là không có tiền cọc, nhưng trong biên lai lại ghi nhận là 4.000USD và bị bắt buộc khi sang bên đó có ai hỏi đều phải nói phí đi hết 4.000USD nếu không sẽ bị trả về nước và còn ép buộc tình nguyện viết đơn, lăn dấu vân tay và quay video ghi âm với số tiền là 4.000USD nhằm che mắt cơ quan chức năng”. Cùng đứng đơn tố cáo với anh Hải, anh Thuyết còn có hàng chục người NLĐ khác cũng ký vào đơn với nội dung bị thu vượt quy định hơn cả ngàn USD. Theo thông tin từ Sở LĐTBXH TPHCM, đến ngày 1.3.2016, sau khi LĐ có đơn thư khiếu nại đã được Cty Trường Giang hoàn lại tiền đặt cọc, thậm chí cả tiền mà công ty cho là do môi giới bên ngoài lừa NLĐ. Việc thu, chi tài chính của các DN XKLD còn rất nhiều vi phạm pháp luật như thu bên ngoài, thu sai, thu trái quy định... nhưng vì đây là hoạt động trong nội bộ, nếu không có đơn thư khiếu nại, tố cáo của NLĐ thì rất khó phát hiện. Hơn nữa, do các đơn vị kiểm toán và thuế đã quản lý về công tác tài chính, nên ngành thanh tra cũng không kiểm soát gắt gao về nội dung này nếu không có đơn, thư khiếu nại.[39]

2.2.4. Thực trạng thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm về XKLD

Hiện nay, với 46 công ty và 29 (28 chi nhánh và 01 Văn phòng đại diện) chi nhánh công ty hoạt động dịch vụ XKLD trên địa bàn thành phố, Sở LĐTBXH định kỳ hàng năm đều có kế hoạch thanh tra, kiểm tra các đơn vị đã được Bộ LĐTBXH cấp giấy phép hoạt động về điều kiện hoạt động, tổ chức bộ máy nhân sự, công tác

tuyển chọn nguồn LĐ...để kịp thời chấn chỉnh các sai phạm trong quá trình hoạt động. Nhìn chung, các DN chấp hành tương đối đầy đủ các quy định về lĩnh vực XKLĐ.

Tình trạng lừa đảo trong XKLĐ của các tổ chức cá nhân không có chức năng XKLĐ, hoặc có chức năng XKLĐ nhưng vi phạm các quy định, không đưa NLĐ ra nước ngoài làm việc được có xu hướng gia tăng. Theo số liệu thống kê của Bộ công an năm 2005 có 4 vụ, năm 2006 có 117 vụ, năm 2007 là 118 vụ, từ năm 2009 đến nay trung bình là hơn 150 vụ/năm.

Liên quan tới công tác thanh kiểm tra hoạt động XKLĐ, 5 tháng đầu năm 2017, thanh tra Bộ LĐ-TB&XH đã thực hiện công tác thanh, kiểm tra ở 39 DN XKLĐ trong cả nước. Ngoài việc ban hành 21 quyết định xử phạt, Bộ LĐ-TB&XH còn ban hành 292 kiến nghị yêu cầu các DN thực hiện khắc phục sai phạm. Chỉ tính riêng số tiền xử phạt vi phạm hành chính đã lên tới 2,675 tỉ đồng.

Từ năm 2007 đến tháng 4 năm 2017, Sở LĐTBXH đã thanh tra, kiểm tra và hướng dẫn DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thực hiện các quy định pháp luật về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là 46 DN (thanh tra 36 DN và kiểm tra 10 DN), với số tiền đề nghị xử phạt hành chính là 174.000.000 đồng (Một trăm bảy mươi bốn triệu đồng). Các lỗi xử phạt thường gặp: không nêu rõ các quyền và nghĩa vụ về tài chính của các bên trong HĐ ký với NLĐ theo quy định, không đăng ký HĐ cung ứng LĐ; thu, quản lý, sử dụng tiền môi giới không đúng quy định, thu tiền dịch vụ của NLĐ không đúng quy định; không trực tiếp tuyển chọn LĐ, không báo cáo định kỳ, đột xuất về hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền, không thông báo về việc DN dịch vụ giao nhiệm vụ cho chi nhánh, không thanh lý HĐ ký với NLĐ theo quy định, không đăng ký mẫu chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết; thu phí tuyển chọn của NLĐ không thuộc các nội dung được phép thu theo quy định; nội dung hợp đồng DN ký với NLĐ, hợp đồng lao động không phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động.

Tổ chức bộ máy DN XKLĐ hoạt động trong lĩnh vực đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ đã được quy định tại khoản 2, Điều 9 của Luật NLĐ VN đi

làm việc ở nước ngoài theo HĐ nhưng vẫn có những DN XKLD vi phạm quy định này.

Cục QLLĐNN, Bộ LĐTBXH đã thực hiện các thủ tục thu hồi giấy phép hoạt động đưa LĐ đi làm việc nước ngoài của Tổng công ty Xây dựng công trình giao thông 8 (Cienco 8). Trước đó, ngày 16-12-2016, Thanh tra Bộ LĐTBXH đã ban hành Quyết định số 287/QĐ-XPVPHC về việc xử phạt vi phạm hành chính đối với Cienco 8. Công ty này bị xử phạt số tiền 120 triệu đồng và tạm đình chỉ hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 02 tháng. Những vi phạm cụ thể gồm: Không trực tiếp tuyển chọn lao động; thu tiền của NLĐ không đúng quy định (thu tiền dịch vụ nhưng không đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; không cấp phiếu thu cho NLĐ; mức tiền dịch vụ không được ghi trong HĐ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài). Đồng thời với Quyết định xử phạt này, ngày 27-12-2016, Thanh tra Bộ đã ban hành Kết luận Thanh tra số 370/KL-TTr, yêu cầu Cienco 8 thực hiện các kiến nghị về việc hoàn thiện tổ chức bộ máy đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLĐ, và phải thực hiện đúng quy định của Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài về việc trực tiếp tuyển chọn LĐ và quy định về HĐ, tiền môi giới và tiền dịch vụ thu từ NLĐ. Sau đó, Thanh tra Bộ ban hành Quyết định số 13/QĐ-TTr về việc kiểm tra việc thực hiện các kiến nghị tại Kết luận thanh tra số 370/KL-TTr nêu trên tại Cienco 8. Qua kiểm tra cho thấy: Tổ chức bộ máy hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài tại công ty này chưa đảm bảo quy định (không có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước, không có trung tâm hoặc phòng nghiệp vụ XKLD, chưa có bộ phận đào tạo, quản lý học viên).

2.2.5. Thực trạng tuyên truyền, phổ biến pháp luật và báo cáo về tình hình NLĐ đi làm việc tại nước ngoài của địa phương.

****Thực trạng tuyên truyền, phổ biến pháp luật về XKLD***

Đối với DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài: khi có các văn bản mới liên quan đến lĩnh vực XKLD, Cục QLLĐNN tổ chức hội nghị trực tiếp mời các DN tham dự. Hàng năm, Sở LĐTBXH có tổ chức hội nghị gặp mặt các

DN hoạt động XKLD thông tin tuyên truyền các chế độ chính sách về pháp luật lao động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với cơ quan LĐ quận - huyện: thông qua các hội nghị chuyên đề về LĐ - việc làm, XKLD và các cuộc họp giao ban định kỳ, Sở LĐTBXH thông tin nội dung các văn bản quy phạm pháp luật được ban hành.

Đối với NLD: thông qua các hoạt động của sàn giao dịch việc làm thành phố luôn lồng ghép chương trình giới thiệu các chính sách của nhà nước về lĩnh vực XKLD để NLD có thêm thông tin. Sở LĐTBXH đã trực tiếp thông tin, trả lời cho NLD khi đến liên hệ hoặc thông qua điện thoại; đặc biệt là tại các thời điểm có triển khai các chính sách mới, các chương trình đi làm việc do Việt Nam và Chính phủ các nước hợp tác.

Công bố công khai, rõ ràng các thông tin về hoạt động XKLD là biện pháp hạn chế các rủi ro phát sinh trong hoạt động XKLD. NLD trên cơ sở các thông tin có sẵn sẽ xác định mục tiêu, định hướng đúng đắn khi tham gia XKLD, hạn chế được hiện tượng lừa đảo, bỏ trốn...

Nhà nước và các DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD cần tăng cường công tác thông tin tuyên truyền, định hướng tới từng hộ gia đình hiểu về vai trò và bản chất hoạt động XKLD trong cơ chế thị trường, nhất là những địa phương là vùng sâu, vùng xa, khu vực nông thôn, miền núi, những vùng và khu vực còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế về điều kiện giáo dục, đào tạo và cơ sở hạ tầng thông tin liên lạc. Nên các gương điển hình tốt là người của địa phương, mô hình hiệu quả, tiêu biểu đã áp dụng với từng địa phương để các địa phương hoặc người trong địa phương kiểm chứng, học tập và nhân rộng các mô hình này.

Khuyến khích người dân, NLD tham gia phát giác, tố cáo và ngăn chặn các hành vi tiêu cực, vi phạm pháp luật trong hoạt động XKLD, nhất là các hành vi lừa đảo dưới danh nghĩa XKLD của các tổ chức, cá nhân không có chức năng XKLD.

Công bố đầy đủ các thông tin về cơ hội việc làm ở nước ngoài, đối tượng tuyển dụng, điều kiện việc làm, thu nhập, điều kiện sinh hoạt ăn ở, đặc biệt là các thủ tục đi XKLD và chi phí tài chính phải nộp... để NLD định hướng được nghề nghiệp tương ứng với khả năng của bản thân.

****Thực trạng báo cáo về tình hình NLĐ đi làm việc tại nước ngoài.***

**** Báo cáo định kỳ:***

Đối với thành phố công tác báo cáo hàng năm, định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của Bộ LĐTBXH (Cục QLLĐNN) đã được Sở LĐTBXH nghiêm túc thực hiện. Đối với quy định về lập danh sách NLĐ đăng ký làm việc theo HĐ cá nhân hay theo HĐ nhận LĐ thực tập theo quy định của Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007 của Bộ LĐTBXH không thực hiện thường xuyên theo định kỳ hàng quý do tại một số thời điểm trên địa bàn thành phố không phát sinh các trường hợp này.

Đối với DN XKLĐ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài: theo quy định DN chỉ báo cáo định kỳ 6 tháng và cả năm số lượng NLĐ được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài gửi Sở LĐTBXH. Trên thực tế, vẫn còn DN chưa thực hiện báo cáo đúng quy định, Sở LĐTBXH phải có văn bản nhắc nhở.

****Báo cáo đột xuất:***

Bên cạnh công tác báo cáo định kỳ về công tác XKLĐ tại địa phương, Tp HCM còn thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo đột xuất về tình hình công tác XKLĐ khi có yêu cầu của Bộ LĐTBXH, Cục QLLĐNN. Ngoài ra, trong trường hợp có đơn thư khiếu nại của NLĐ hoặc của DN hoạt động trong lĩnh vực XKLĐ vượt quá thẩm quyền của địa phương hoặc có liên quan đến những vấn đề mà Luật chưa quy định rõ, hoặc chưa được phân cấp cho địa phương thì Sở lao động, Thương binh và Xã hội cũng báo cáo đột xuất để trao đổi hoặc xin ý kiến cơ quan cấp trên.

2.3. Đánh giá những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân chung trong quản lý XKLĐ sang các nước Đông Bắc Á.

QLNN về hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang thị trường các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, và Đài Loan trong điều kiện hội nhập hiện nay mặc dù đã có những thành tựu đáng kể nhưng bên cạnh đó vẫn còn nhiều hạn chế, khó khăn và nguyên nhân chung có thể được chúng ta rút gọn như sau:

- Thứ nhất, định hướng XKLĐ chưa theo kịp và phù hợp với chiến lược, mặc dù XKLĐ đã được đặt vào hàng chiến lược quốc gia, nhưng định hướng XKLĐ lại chưa cụ thể, chưa đặt ra các hạng mục, thứ tự ưu tiên trong quy trình chiến lược

XKLĐ, để phù hợp trong từng giai đoạn, bắt kịp với nhu cầu xã hội và đáp ứng được sự phát triển của xã hội Việt Nam, đồng thời phù hợp với yêu cầu của các nước tiếp nhận. Mục tiêu hàng đầu của XKLĐ trong thời gian qua chỉ là giải quyết các lao động dôi dư, chưa quy hoạch, kế hoạch những ngành nghề chúng ta sẽ đẩy mạnh để đưa ra nước ngoài làm việc, chưa sắp xếp phân bổ, tận dụng mọi nguồn nhân lực để đào tạo, đón đầu các đơn đặt hàng của các nước tiếp nhận.

- *Thứ hai, chiến lược XKLĐ chưa xuyên suốt và chỉ đạo được toàn bộ các chủ thể có liên quan trong xã hội*, chiến lược XKLĐ đã được Đảng và Nhà nước đặt lên tầm chiến lược quốc gia nhưng không phải tất cả các chủ thể có liên quan đến lĩnh vực hoạt động XKLĐ có thể nhận thức được tầm quan trọng, vị trí, vai trò của XKLĐ trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, xem hoạt động XKLĐ là một bộ phận để giải quyết việc làm nhằm bảo đảm an sinh xã hội. Việc nhận thức không đồng bộ này dẫn đến cấp trên thì coi “trọng” nhưng cấp dưới thì xem “nhẹ” hoạt động XKLĐ.

- *Thứ ba, xây dựng được hệ thống, chính sách pháp luật hoàn chỉnh, phù hợp, đồng bộ để quản lý và điều chỉnh lĩnh XKLĐ*. Hệ thống quy phạm pháp luật về XKLĐ chưa hoàn chỉnh hoặc chưa nghiêm dẫn đến tỷ lệ vi phạm pháp luật về XKLĐ còn rất cao. Quy định hoạt động dịch vụ kinh doanh XKLĐ là hoạt động kinh doanh có điều kiện (ngoài Giấy phép hoạt động kinh doanh phải có Giấy phép hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài do Bộ LĐ-TBXH cấp), các DN hoặc cá nhân có vốn đầu tư nước ngoài cả trực tiếp lẫn gián tiếp đều không được tham gia hoạt động XKLĐ, điều này làm hạn chế khả năng, lợi thế của loại hình DN này, đồng thời cũng trái với quy luật tự do hóa thương mại, dịch vụ.

- *Thứ tư, xây dựng được hệ thống đào tạo tốt cho XKLĐ và siết chặt quản lý đối với DN hoạt động XKL*. Phải có hệ thống đào tạo, dạy nghề chuyên nghiệp, để luôn luôn đào tạo ra một đội ngũ nguồn nhân lực dồi dào, tay nghề cao, kỹ năng và ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu của các công ty tuyển dụng LĐ ngoài nước kể cả là những nước khó tính nhất. Phải tạo dựng được hệ thống các DN XKLĐ thật sự mạnh, chuyên nghiệp có đủ tiềm lực về tài chính, nhân sự có khả năng khai thác thị trường mới, mở rộng thị trường cũ, quản lý và bảo vệ quyền lợi NLĐ ở nước ngoài.

- Thứ năm, tăng cường mối quan hệ ngoại giao nhằm khai thác thị trường tiếp nhận LĐ, từ cấp Chính phủ, cấp Bộ, đặc biệt là các Đại sứ quán ở các nước phải tăng cường sự hợp tác quốc tế, tăng cường mối quan hệ với các nước có nhu cầu tiếp nhận LĐ, phải xây dựng được chính sách hợp tác LĐ phù hợp với từng nước có thể tiếp nhận bền vững nhiều LĐ, trên cơ sở tôn trọng, bình đẳng và cùng có lợi.

- Thứ sáu, tăng cường công tác hỗ, quản lý NLD ở nước ngoài. Ngoài cơ quan chủ quản là Bộ LĐTBXH, các cơ quan đại diện ngoại giao phải phối hợp với các DN hoạt động XKLD tăng cường công tác bảo vệ, hỗ trợ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD VN khi ra nước ngoài làm việc.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Dự báo tình hình và định hướng QLNN về XKLD tại Tp.HCM

3.1.1. Dự báo tình hình thị trường lao động

- Dự báo xu hướng dòng di chuyển lao động trên thế giới

Cùng với quá trình toàn cầu hóa, dòng di chuyển LĐ thường là từ các nước kém phát triển, đến các nước phát triển thì nay có cả chiều ngược lại.

Phần lớn di chuyển LĐ chuyên môn cao tới các nước đang phát triển đều đến từ các nước có thu nhập trung bình như Ấn Độ, Trung Quốc, Thái Lan, Việt Nam....đến các nước có thu nhập cao như Anh, Mỹ, Canada và các nước Châu Âu...cùng với xu hướng di chuyển LĐ quốc tế, rất nhiều LĐ có chuyên môn cao, sau khi làm việc hăm chỉ ở nước ngoài, tích lũy được kinh nghiệm, kỹ năng và vốn, sau khi trở về nước đã trở thành những doanh nhân, nhà lãnh đạo kinh tế, chính trị và khoa học thành đạt. Vậy trên thị trường thế giới dòng di chuyển lao động thường theo 03 xu hướng:

- Di chuyển LĐ chuyên môn cao từ các nước chưa và đang phát triển đến các nước phát triển vì mục đích thu nhập cao, cơ hội việc làm tốt, học tập, tiếp cận và tích lũy được nền khoa học kỹ thuật cao...

- Di chuyển LĐ có chuyên môn cao từ các nước phát triển sang các nước phát triển khác vì mục đích điều kiện thu nhập hấp dẫn, môi trường làm việc phù hợp, sở thích của cá nhân....Đối với cả trường hợp này và trường hợp trên đều bị gọi là hiện tượng chảy máu chất xám của một quốc gia.

- Di chuyển LĐ chuyên môn cao từ các nước phát triển sang các nước chưa và đang phát triển, thường hiện tượng di chuyển này là do những người có chuyên môn cao muốn phát triển kinh doanh, đầu tư trong một lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh nào đó. Về hình thức di chuyển LĐ này thì đều có lợi cho cả hai phía ví dụ như vào đầu những năm 2000, các nhà quản lý và chuyên môn cao của Nhật Bản

đã đầu tư vào các dự án FDI ở Malaysia, Thái Lan, Indonesia, kết quả là các DN này cũng rất thành công, thu được nhiều lợi nhuận và ngược lại nền kinh tế của các nước được đầu tư FDI cũng đã phát triển rất nhanh hoặc như các chuyên gia công nghệ thông tin của các nước đầu tư vào Ấn độ, sau này Ấn độ luôn đứng vị trí số 02 về phát triển công nghệ thông tin.

- Di chuyển LĐ từ nước chưa hoặc đang phát triển có dân số đông, thiếu việc làm trong nước, dư thừa nguồn nhân lực sang các nước phát triển và đang phát triển, có dân số giảm, dân số già, thiếu nguồn nhân lực LĐ từ LĐ có chuyên môn cao đến lao động phổ thông.

- *Dự báo xu hướng thị trường lao động Đông Nam Á:*

Các nước Đông Nam Á hàng năm thiếu hụt khoảng 3 – 3,5 triệu LĐ. Trong đó Malaysia có nhu cầu tiếp nhận gần 02 triệu lao động/năm làm việc trong các lĩnh vực xây dựng, chế tạo, sản xuất. Singapore có nhu cầu tuyển dụng khoảng 20.000 lao động/năm làm việc trong các lĩnh vực, nhà hàng, khách sạn, du lịch, vận tải, dịch vụ. Thái lan có nhu cầu tiếp nhận khoảng 01 triệu người /năm làm việc trong các lĩnh vực nông nghiệp, chế tạo, dịch vụ...Brunei có nhu cầu tiếp nhận rất nhiều trong lĩnh vực chế biến thủy sản, khai khoáng, giúp việc gia đình...

Mức tiền lương của khu vực này ngoài thị trường Singapore mức lương từ 1000 -3000USD/tháng, thì mức lương các nước tiếp nhận còn lại tương đối thấp chỉ từ 250USD – 500USD/tháng.

- *Dự báo thị trường khu vực Đông Bắc Á*

Các nước Đông Bắc Á có nhu cầu nhập khẩu rất nhiều LĐ có kỹ thuật, có tay nghề: làm việc trong các ngành nghề như cơ khí, điện tử, xây dựng, dệt may, hế biến thủy sản...Hiện nay có hơn 01 triệu LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan, mỗi năm Đài Loan có nhu cầu tiếp nhận hơn 300.000 lao động người nước ngoài. Mức lương tại Đài Loan hiện nay từ 350USD – 700USD/tháng. Nhật Bản hiện nay có hơn 1,3 triệu người nước ngoài đang làm việc tại Nhật, mỗi năm Nhật Bản có nhu cầu tiếp nhận trên 500.000 người lao động/năm, mức lương tối thiểu từ 800USD – 2500USD/tháng. Hàn Quốc hiện có hơn 1,4 triệu NLĐ nước ngoài đang làm việc tại

Hàn Quốc, mỗi năm có nhu cầu tiếp nhận thêm từ 350,000 – 400,000 người lao động/năm, mức lương tại Hàn Quốc từ 800 USD – 2000USD/tháng [26].

Khu vực Đông Bắc Á là khu vực có truyền thống tiếp nhận LĐ Việt Nam từ rất sớm, rất phù hợp với LĐ Việt Nam do có những nét văn hóa, phong tục tập quán tương đồng.

- Dự báo thị trường các nước khu vực Trung Đông và vùng Vịnh

Khu vực này có nhu cầu lớn về sức LĐ trong các ngành nghề cơ khí, xây dựng như xây dựng đường giao thông, xây dựng khách sạn, đường ống dẫn dầu, giàn khoan, dệt may, dịch vụ, giúp việc gia đình, ... Mỗi năm khu vực này có nhu cầu tiếp nhận từ 09 đến 10 triệu LĐ sang làm việc ở các nước UAE, Ixrael, Qatar, Ả Rập Xê-út, Ly bằng, Cô-oét...nhưng mức lương ở khu vực này cũng không cao, chỉ từ 300 -500USD/tháng.

- Dự báo thị trường các nước khu vực Châu Âu.

Mặc dù các nước Châu Âu đang phải đối mặt với cuộc khủng hoảng di cư do chiến tranh và bất ổn chính trị từ các nước Bắc Phi và Trung Đông dẫn tới làn sóng người tỵ nạn xâm nhập trái phép vào các nước Châu Âu, gây áp lực cho các nền kinh tế, bất ổn xã hội nhưng cũng góp phần gia tăng lực lượng LĐ. Tuy nhiên, các nước Châu Âu cũng cần rất nhiều lực lượng LĐ trẻ, lực lượng LĐ phổ thông, LĐ có tay nghề thấp và lao động có tay nghề để làm các công việc như trực tiếp sản xuất, dịch vụ, LĐ chân tay...do hầu như các nước Châu Âu tỷ lệ sinh con rất thấp, do sự già hóa về dân số nên luôn dẫn đến suy giảm lực lượng LĐ. Tuy nhiên hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang các nước này gặp nhiều khó khăn, thách thức do chính sách tiếp nhận LĐ ở các nước khu vực này rất khắt khe, đòi hỏi rất cao về tay nghề, kỹ thuật mà đặc biệt là trình độ ngoại ngữ. Hơn nữa chi phí môi giới để đi XKLĐ sang các nước này cũng rất cao.

- Dự báo thị trường các nước Châu Mỹ và Châu Đại Dương

Các nước này có nhu cầu tuyển dụng LĐ nước ngoài khá đa dạng từ LĐ trình độ cao cho đến LĐ phổ thông. Nhu cầu sử dụng LĐ ở các nước Mỹ, Canada, Úc, New Zealand đa số trong các ngành công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, thợ

hàn, nông nghiệp, điều dưỡng...Tuy nhiên khó khăn đối với XKLD sang các thị trường này là thủ tục nhập cảnh và xin visa rất khó khăn, mất rất nhiều thời gian, thời hạn HĐ làm việc không dài (Mỹ, Canada, Úc thường cấp visa chỉ từ 06 tháng cho đến 01 năm), các nước này cũng đòi hỏi trình độ Anh ngữ rất cao. Nhưng do thu nhập ở các nước này rất cao nên vẫn có rất nhiều NLD có nguyện vọng sang làm việc tại các nước này.

3.1.2. Định hướng XKLD tại Tp HCM

Định hướng XKLD là việc xác định phương hướng cho hoạt động XKLD phục vụ mục tiêu xây dựng kinh tế - xã hội của đất nước trong từng giai đoạn, trong từng thời kỳ, thường là thời gian từ 05 năm đến 10 năm trở lên. Định hướng XKLD cũng có nghĩa là xác định trước các mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp để đạt được các mục tiêu nhiệm vụ đã đề ra. Định hướng XKLD bao gồm việc xác định đường lối, hoạch định chiến lược, xây dựng quy hoạch và kế hoạch cho XKLD. Định hướng có vai trò xác định một hệ thống các mục tiêu của XKLD và phương thức để đạt được các mục tiêu, xác định quy mô và cơ cấu lao động XKLD trong từng thời kỳ, quy định sự vận động và phát triển của toàn bộ hoạt động XKLD, đảm bảo cho thị trường lao động trong nước hoạt động có hiệu quả, tránh làm xáo trộn hoặc gây ảnh hưởng đến thị trường lao động trong nước.

Sau 30 năm đổi mới (từ năm 1987), cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước, nền kinh tế TP. HCM đã có sự tăng trưởng vượt bậc và có sự tác động đến thị trường lao động. Năm 2018 là năm thứ 03 triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của cả nước, thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ X. Tập trung thực hiện 07 chương trình đột phá, thúc đẩy kinh tế Thành phố phát triển bền vững, tạo đà cho việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu của Kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội 05 năm (giai đoạn 2016 – 2020) của cả nước nói chung và của Thành phố nói riêng. Phát huy lợi thế của Thành phố, phát triển nhanh, hiệu quả một số ngành dịch vụ có lợi thế, có giá trị gia tăng cao như du lịch, viễn thông, công nghệ thông tin, tài chính và đặc biệt là hoạt động kinh tế thu được lợi nhuận ròng từ hoạt động XKLD.

Thị trường lao động Tp HCM đang phát triển với yêu cầu tăng cường nhanh nguồn nhân lực có trình độ cao, để đáp ứng cho nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của các DN trong nước lẫn yêu cầu sử dụng nguồn nhân lực của DN ngoài nước qua hoạt động XKLD. Về phát triển thị trường lao động thành phố vẫn chưa đồng bộ, còn nhiều hạn chế thể hiện qua sự chênh lệch trong cung-cầu nguồn lao động, đặc biệt chất lượng lao động chưa phù hợp với yêu cầu của xã hội và nền kinh tế hội nhập. Hiện Thành phố đang rất thừa lao động nhưng lại thiếu nguồn lao động chất lượng cao, lao động có tay nghề và lao động đã qua đào tạo kỹ năng.

Quy mô lực lượng lao động tại Tp HCM: ước tính dân số trung bình của Thành phố năm 2017 là 8.561.608 người, trong đó nam giới chiếm 47,15%, nữ giới chiếm 52,85%, dân số thành thị chiếm 82,46%, khu vực nông thôn chiếm 17,54%. Dân số trong độ tuổi lao động là 6,207,115 người; lực lượng lao động có hộ khẩu thành phố là 4,513,193 người (chiếm 52,71% dân số đang sinh sống tại Thành phố). Với một quy mô lực lượng lao động hùng hậu như vậy thì XKLD là một giải pháp vô cùng hiệu quả và quan trọng là kênh giải quyết việc làm chính thức nhằm đáp ứng về nhu cầu việc làm có thu nhập cao, ổn định của cả chính quyền lẫn mong đợi của NLĐ Thành phố [47].

Sau khi Việt Nam bị ảnh hưởng từ cuộc khủng hoảng suy thoái kinh tế toàn cầu giai đoạn từ 2008 cho đến hết năm 2010, nhưng sau đó nền kinh tế của Việt Nam đã vươn lên vô cùng mạnh mẽ, tuy nhiên trong giai đoạn suy thoái kinh tế, hoạt động XKLD là lĩnh vực chịu ảnh hưởng nặng nề nhất, hầu như tất cả các thị trường tiếp nhận lao động đều giảm hoặc ngưng tiếp nhận, giảm nhu cầu tuyển dụng hoặc trả lao động Việt Nam về nước do không có việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, khi nền kinh tế thế giới dần phục hồi trở lại, nhu cầu tiếp nhận ở các thị trường đều tăng rất cao, đặc biệt là các thị trường truyền thống của Việt Nam là các nước tiếp nhận ở khu vực Đông Bắc Á như Nhật Bản, Hàn quốc, Đài Loan...Do vậy việc duy trì và mở rộng thị trường XKLD của Việt Nam đến giai đoạn năm 2020 – 2025 đang có nhiều triển vọng và rất nhiều khả quan.

Bên cạnh những thành tích đã đạt được về XKLD trong những năm trước đây, về nhiệm vụ việc làm UBND Thành phố đã đề ra mục tiêu chung cho giai đoạn

2016 – 2020 là hỗ trợ công tác đào tạo nghề, dạy nghề, tạo điều kiện phát triển thị trường lao động, hỗ trợ các DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD, gắn mục tiêu XKLD với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của toàn Thành phố cụ thể như sau:

- Nâng cao chất lượng XKLD trên cơ sở nâng cao chất lượng lập kế hoạch đào tạo, dạy nghề, giáo dục định hướng. Đến năm 2020, tỷ lệ lao động tham gia XKLD đã qua đào tạo đạt 80%, trong đó qua đào tạo nghề là 65%. Hướng những ngành nghề là thế mạnh của Thành phố để đưa lao động những ngành nghề này đi XKLD.

- Ngoài những đối tượng thuộc hộ chính sách, hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ bị thu hồi đất nông nghiệp từ các dự án của Thành phố, bộ đội xuất ngũ... thì tất cả các NLD có hộ khẩu Thành phố tham gia chương trình XKLD đều được hỗ trợ vay vốn. Ngoài ra, chính sách XKLD phải hướng vào lao động nông thôn, góp phần làm xóa đói giảm nghèo.

- Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền, đa dạng hóa hình thức thông tin, dự báo để kết nối thị trường lao động với người lao động. Nâng cao tỷ lệ lao động đi làm việc ở nước ngoài qua sàn giao dịch việc làm của Thành phố, của các Trung tâm dịch vụ việc làm của Sở LĐTBXH, Trung tâm giới thiệu việc làm của Đoàn Thanh niên Thành phố, Trung tâm hỗ trợ việc làm của Hội Liên hiệp phụ nữ và Liên đoàn lao động Thành phố...

- Tăng cường công tác thanh tra, giám sát của Nhà nước đối với lĩnh vực XKLD, yêu cầu các DN hoạt động XKLD phải củng cố bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD.

- Gắn liền trách nhiệm của DN XKLD với trách nhiệm của chính quyền địa phương trong mục tiêu tăng số lượng và nâng cao chất lượng đưa NLD tại địa phương đi làm việc ở nước ngoài.

- Tuyên truyền vận động thân nhân những gia đình có con em là NLD đã bỏ trốn, tự ý ở lại nước ngoài hoặc tự ý phá vỡ hợp đồng nên về nước, mà đặc biệt là các lao động ở các thị trường các nước khu vực Đông Bắc Á nhằm tránh để lao động Việt Nam bị cầm không thể sang các nước này lao động do tỷ lệ vi phạm cao.

- Tăng cường quản lý, phối hợp cơ quan đại diện ngoại giao, với DN XKLD để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ trong suốt thời gian làm việc ở nước ngoài.

3.2. Giải pháp nhằm hoàn thiện công tác QLNN về XKLD tại Tp.HCM

Từ thực trạng hoạt động XKLD của Việt nam sang khu vực các nước Đông Bắc Á trong thời gian qua, đồng thời cũng xuất phát từ nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của các nước này như đã phân tích, đòi hỏi Việt Nam và TP. HCM phải có những chính sách để hòa thiện pháp luật và những giải pháp nhằm giúp hoàn thiện công tác QLNN về XKLD cho phù hợp với hiện nay và giai đoạn sắp tới.

3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Để công tác QLNN trên địa bàn về hoạt động XKLD đạt hiệu quả, Tp HCM kiến nghị để hoàn thiện pháp luật với Quốc hội, Chính phủ và Bộ LĐTBXH như sau:

**Kiến nghị với Quốc hội:*

Theo tác giả, cần tăng cường công tác giám sát của Quốc hội, các đoàn đại biểu Quốc hội các tỉnh, của các Đại biểu Quốc hội đối với việc thực hiện Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cả ở cấp Trung ương cho đến địa phương. Đặc biệt, Ủy ban các vấn đề Xã hội thường xuyên giám sát, phối hợp với Chính phủ, Bộ LĐ – TBXH, tổng kết, đánh giá để kịp thời chỉnh sửa, ra các văn bản điều chỉnh nhằm đưa Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày một phù hợp hơn với tình hình điều kiện đất nước và điều kiện của thị trường thế giới.

**Kiến nghị với Chính phủ:*

Tác giả cho rằng, Chính phủ cần chỉ đạo các Bộ, ngành nghiên cứu hoàn thiện các văn bản có liên quan đến hoạt động XKLD như công tác phối hợp quản lý, các chính sách hỗ trợ DN trong quá trình hoạt động (chính sách thuế, hỗ trợ khai thác, mở rộng tìm kiếm thị trường...), hỗ trợ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đặc biệt là hộ nghèo, thanh niên, quân nhân xuất ngũ...

Về loại hình DN được phép hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, theo quy định tại khoản 4, Điều 8 của Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở

nước ngoài theo hợp đồng có quy định Chính phủ quy định các loại hình DN được hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn và lộ trình hội nhập kinh tế quốc tế. Tác giả kiến nghị cần nghiên cứu bổ sung loại hình DN được phép hoạt động để phù hợp với tình hình hiện nay và cũng hạn chế trường hợp các DN nước ngoài thông qua các trung gian cá nhân, tổ chức để tuyển chọn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trái phép. Ví dụ, bổ sung loại hình DN Việt nam có liên doanh với nước ngoài, hoặc Công ty cổ phần có vốn đầu tư từ nước ngoài hoặc thậm chí ngay cả DN có vốn đầu tư nước ngoài cũng được phép tham gia hoạt động XKLD.

Về quy định hành vi xử phạt cá nhân, tổ chức hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không có giấy phép, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không quy định cụ thể hành vi đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài không có giấy phép, vì vậy rất khó xử lý các đối tượng khi phát hiện. Tác giả đề nghị nghiên cứu, bổ sung quy định hành vi xử phạt cá nhân, tổ chức hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không có giấy phép do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp.

**Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:*

Bộ LĐTBXH nên có chính sách hỗ trợ các DN tìm kiếm và khai thác thị trường mới ngoài những thị trường truyền thống. Bộ LĐTBXH nên hình thành một tổ chức nghiên cứu về thị trường lao động ngoài nước, cung cấp cho các DN hoạt động XKLD và các trường dạy nghề các thông tin về dự báo nguồn lao động, các ngành nghề thu hút lao động của các nước.

Cho đến đầu năm 2018 đã có hơn 300 DN XKLD được cấp Giấy phép hoạt động trong lĩnh vực đưa NLĐ ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng, theo xu hướng hiện nay mỗi DN này lại có một đến hai chi nhánh kinh doanh độc lập hoặc kinh doanh phụ thuộc (DN phía Bắc thì mở chi nhánh phía Nam và ngược lại), tổng cộng gần như cả nước có khoảng 600 đơn vị kinh doanh trong lĩnh vực XKLD. Với số lượng như vậy là quá nhiều, dẫn đến tình trạng cạnh tranh không lành mạnh trong

việc khai thác hợp đồng, trong việc tuyển chọn nguồn lao động, cho việc cho mượn hoặc thuê Giấy phép XKLD... Vì vậy, tác giả đề nghị Bộ LĐTBXH siết chặt việc đánh giá và quản lý các DN nhằm hạn chế dần số lượng DN, chọn ra những DN thật tốt, DN mạnh, DN thực sự có tâm và có tầm để giới thiệu cho các địa phương. Loại bỏ những DN yếu kém, làm việc chỉ chạy theo lợi nhuận, không quan tâm đến quyền lợi NLĐ...

Bộ LĐTBXH cần định hướng quản lý công tác XKLD ở cấp vĩ mô, xây dựng chương trình định hướng chiến lược XKLD cấp độ quốc gia và triển khai để địa phương thực hiện, tránh quản lý theo sự vụ, sự việc nhằm đảm bảo tiến độ và tạo sự chủ động cho địa phương.

Trong công tác QLNN, tác giả đề nghị giao quyền quản lý các hoạt động về lĩnh vực XKLD cho địa phương cụ thể là UBND tỉnh, thành phố để chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo các Sở - ngành của thành phố thực hiện tốt công tác QLNN trên địa bàn. Ví dụ, UBND cấp tỉnh có thể quy định trách nhiệm của các DN về việc báo cáo tình hình hoạt động, thông báo đến cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh, thành phố về HĐ cung ứng lao động tại các thị trường, tình hình LĐ đang làm việc ở nước ngoài, lao động về nước và đặc biệt kịp thời báo cáo tình hình NLĐ bỏ trốn ra ngoài hợp đồng, NLĐ có hành vi lôi kéo, dụ dỗ NLĐ khác bỏ trốn... để địa phương chủ động phối hợp với các ngành chức năng có giải pháp giải quyết.

Bộ LĐTBXH cần kịp thời triển khai, cập nhật các thông tin về chính sách, chủ trương, định hướng chung của nhà nước về lĩnh vực XKLD để lãnh đạo tỉnh, thành phố nắm bắt và có kế hoạch triển khai phù hợp với thực tế của địa phương. Thường xuyên tổ chức tập huấn và cập nhật cho cán bộ Sở LĐTBXH về chuyên môn nghiệp vụ trong công tác quản lý, các kiến thức và quy định có liên quan đến thị trường lao động các nước để kịp thời tham mưu lãnh đạo thành phố các giải pháp thực hiện tốt công tác QLNN. Hàng năm, Bộ LĐTBXH cần tăng cường rà soát, đánh giá, tổng kết hoạt động của các DN và thông tin về các địa phương tình hình hoạt động của các DN, kiên quyết rút giấy phép hoạt động đối với các DN hoạt động không hiệu quả, không đảm bảo điều kiện hoạt động cũng như DN bị nhiều phản ánh của NLĐ trong quá trình hoạt động.

Đánh giá tổng kết thị trường lao động tại Ả rập Xê út trong việc cung ứng lao động đi làm giúp việc gia đình để rút kinh nghiệm hoặc có giải pháp phù hợp đối với thị trường này tránh để xảy ra các trường hợp vi phạm đã xảy ra trong gian thời qua.

Đối với chương trình đi làm việc tại Hàn Quốc thông qua Bộ LĐTBXH, đề nghị công khai rõ ràng các tiêu chí đánh giá hồ sơ thủ tục để tránh các trường hợp thông báo hủy đăng tải thông tin trên mạng do thủ tục không hợp lệ; nhanh chóng giải quyết những trường hợp NLD đã hoàn tất thủ tục đăng ký đi làm việc trong các năm nhưng chưa có thông báo đi làm việc. Nghiên cứu có kế hoạch công bố chỉ tiêu lao động đi làm việc tại Hàn Quốc, thời gian đăng ký dự tuyển hàng năm để các địa phương có đủ thời gian và chủ động trong việc chuẩn bị nguồn lao động. Bộ LĐTB và XH nên tích cực đẩy mạnh việc triển khai Quyết định 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/04/2009 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh XKLD, góp phần nhằm giảm nghèo bền vững tại 62 huyện nghèo trong cả nước.

3.3.2. Các giải pháp hoàn thiện công tác QLNN về XKLD

****Nhóm giải pháp về xây dựng cơ chế, chính sách, kế hoạch XKLD***

- *Chính sách phát triển thị trường lao động ngoài nước*: Quan điểm chỉ đạo chính sách phát triển thị trường là đa dạng hóa, đa phương hóa các loại thị trường nhằm khai thác tối đa về nguồn nhân lực và chi phí nhân công không quá cao của nước ta. Mục tiêu cụ thể của chính sách phát triển thị trường LD ngoài nước là tạo nhiều việc làm phù hợp với khả năng trình độ của mọi tầng lớp người lao động, từ LD không có tay nghề, lao động có trình độ sơ cấp, LD có tay nghề và lao động chuyên gia. Đối với lao động không có tay nghề và lao động sơ cấp thì mục đích tạo công ăn việc làm ổn định nhằm giúp xóa đói giảm nghèo. Đối với lao động có tay nghề và lao động chuyên gia thì tạo điều kiện cho NLD có trường làm việc chuyên nghiệp, điều kiện làm việc tốt, thu nhập cao nhằm vươn tới mức thu nhập trung bình và khá của thế giới. Phát triển các ngành nghề mà Việt Nam có lợi thế so sánh. Đặt mục tiêu cụ thể hàng năm đưa từ 150.000 – 200.000 lao động Việt Nam ở nước ngoài làm việc và phân đều đến năm 2020 nước ta luôn có trên 1 triệu lao động làm

việc ở nước ngoài. Các cơ quan chức năng cần tiếp tục khuyến khích mọi tổ chức, cá nhân khai thác và mở rộng thị trường, không phân biệt là công dân Việt Nam hay người nước ngoài. Cư trú ở Việt Nam hay ở nước khác. Xác định đầu tư phát triển thị trường lao động ngoài nước là một nhiệm vụ của phát triển kinh tế - xã hội hàng năm và mục tiêu đến năm 2025.

- *Phải đặt tiêu chí chính sách phát triển thị trường LĐ ngoài nước là nhằm giải quyết việc làm, làm tăng nguồn cung về việc làm cho NLD có nhiều quyền lựa chọn môi trường LĐ, làm tăng thu nhập và nâng cao tay nghề cho NLD, làm tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước, làm tăng mối quan hệ ngoại giao của nước ta với các nước tiếp nhận lao động.*

Các công cụ sử dụng trong chính sách phát triển thị trường LĐ là đề cao thành tích gắn liền với vật chất để hỗ trợ các DN, cá nhân là kiều bào, tổ chức, DN hoặc công dân nước sở tại khai thác thị trường mới và giới thiệu đối tác tiếp nhận LĐ mới. Có hình thức thưởng xứng đáng với các DN hoặc cá nhân làm tốt công tác khai thác và giữ vững thị trường. Phải có hình thức phạt hành chính hoặc truy tố hình sự thật nghiêm khắc với những DN hoặc cá nhân vi phạm, làm mất uy tín hoặc giảm thị phần tiếp nhận lao động.

- *Giữ vững và mở rộng các thị trường* hiện đang tiếp nhận nhiều LĐ Việt nam như thị trường các nước ASEAN thị trường các nước khu vực Đông Bắc Á, xúc tiến và đề nghị với các nước khu vực Đông Âu là các nước đã từng tiếp nhận rất nhiều lao động Việt Nam trong những thập niên 90 của thế kỷ XX.

- *Đa dạng hóa thị trường* nhằm tránh phụ thuộc vào một hoặc một vài thị trường, khu vực, từ đó chủ động được đầu ra và hạn chế được những rủi ro khi nước tiếp nhận có biến động do chiến tranh, dịch bệnh, khủng hoảng kinh tế... Đa dạng hóa thị trường XKLĐ để tận dụng thời cơ tận dụng triệt để thế mạnh nguồn lao động dồi dào bởi nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước là khác nhau và luôn có sự thay đổi trong từng giai đoạn, từng thời kỳ khác nhau.

- *Đa dạng hóa hình thức XKLĐ* để tận dụng các quan hệ, lợi thế và khả năng của tất cả các thành phần kinh tế cũng như của NLD trong quan hệ hợp tác LĐ

với nước ngoài nhằm đưa được nhiều LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Đẩy mạnh hoạt động XKLD theo nhiều hình thức, cách thức tổ chức thực hiện, từ hình thức cung ứng dịch vụ theo HĐ giữa các DN trong nước và nước ngoài đến hình thức liên doanh sản xuất, hợp tác song phương, hình thức nhận thầu, khoán công trình và hình thức XKLD theo hợp HĐ cá nhân.

- *Hoạt động XKLD phải bảo đảm được đặt dưới sự chỉ đạo của Đảng và thống nhất quản lý của Nhà nước.* Ở tầm vĩ mô, sự thống nhất về quan điểm, chủ trương của Đảng về XKLD có vai trò quan trọng và làm định hướng cho việc hoạch định các chiến lược XKLD, làm cơ sở để các cơ quan QLNN điều tiết hoạt động này một cách có hiệu quả, đem lại nhiều lợi ích cho xã hội và góp phần giải quyết việc làm nhằm đạt được mục tiêu kinh tế xã hội và đảm bảo được tính định hướng cơ chế thị trường có sự điều tiết của nhà nước trong hoạt động XKLD. Thống nhất QLNN đối với hoạt động XKLD nhằm tạo khuôn khổ cho hoạt động XKLD theo đúng đường lối chủ trương và bảo đảm thực hiện các mục tiêu của Đảng đề ra. Nhà nước đứng ra quản lý thống nhất hoạt động XKLD để phát huy vai trò sức mạnh của Nhà nước trong việc quản lý, giải quyết mọi vấn đề liên quan như đàm phán ký kết hiệp định, thỏa thuận hợp tác LĐ với nước ngoài, xây dựng pháp luật về XKLD, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ ở nước ngoài trong suốt thời gian thực hiện HĐ. Sự thống nhất quản lý của Nhà nước về hoạt động XKLD được thể hiện bằng việc Nhà nước giao cho Bộ LĐTBXH (trực tiếp quản lý là Cục QLLĐNN) quản lý và điều tiết hoạt động XKLD trên cơ sở các chủ trương, quan điểm của Đảng, chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Chính phủ, chịu trách nhiệm phối hợp với các cơ quan, bộ ngành khác trong việc nghiên cứu, xây dựng và phối hợp triển khai các kế hoạch, chương trình đầu tư phát triển liên quan đến hoạt động XKLD của Việt Nam.

Thực hiện cải cách và sắp xếp lại các DN XKLD theo tinh thần chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về đổi mới và sắp xếp lại DN nhà nước, phù hợp với các quy định pháp luật về XKLD hiện hành và trên cơ sở hiệu quả hoạt động XKLD của các DN đã được cấp phép kinh doanh XKLD. Rà soát lại các DN XKLD yếu kém, vi

phạm pháp luật về XKLD, kinh doanh không lành mạnh làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD và lợi ích quốc gia. Thiết lập các điều kiện và quy trình thẩm định việc cấp phép kinh doanh XKLD theo hướng vừa chặt chẽ, vừa tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho DN.

Cơ quan quản lý hoạt động XKLD thường xuyên kiểm tra, giám sát các DN XKLD từ khâu ký kết HĐ cho đến việc thực hiện theo từng điều khoản hợp đồng. Kiểm tra, giám sát các hoạt động môi giới, tuyển dụng đưa người ra nước ngoài làm việc nhằm hạn chế các rủi ro trong hoạt động XKLD, tránh các hành vi tiêu cực, vi phạm pháp luật, nhất là trong hoạt động thu phí môi giới, tuyển dụng, đào tạo XKLD...

Hiệp hội XKLD Việt Nam phát huy vai trò và nâng cao trách nhiệm trong hoạt động để tạo ra sự bình đẳng, thống nhất và ổn định trong hoạt động của các DN XKLD, chống các hành vi cạnh tranh không lành mạnh, vi phạm pháp luật như tăng phí môi giới để dành đối tác, thu phí đi XKLD cao quá mức quy định...

****Nhóm giải pháp phối hợp để tuyển lao động***

Để có thể thực hiện được tốt việc phối hợp tuyển chọn lao động thì chúng ta cần thực hiện một nhóm giải pháp sau:

- *Tiếp tục rà soát các quy định và quy trình đi XKLD*, thủ tục tuyển chọn NLD sao cho đơn giản, tinh gọn, loại bỏ những thủ tục giấy tờ không cần thiết.

- *Về chính sách phát triển đào tạo nguồn lao động xuất khẩu*, cần đào tạo một đội ngũ lao động có trình độ tay nghề, thông thạo ngoại ngữ, có tác phong lao động công nghiệp hiện đại, có ý thức kỷ luật có hiểu biết về pháp luật của Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

- *Thực hiện đổi mới giáo dục và đào tạo* gắn kết chặt chẽ với nguồn nhân lực XKLD, nâng cao sức cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường thế giới. Thực tế yêu cầu đào tạo giáo dục định hướng cho NLD chưa được các DN thực hiện có hiệu quả. Nhiều DN tập trung giành thời gian (3- 4 tuần) cho hoạt động này nhưng cũng có DN chỉ giới thiệu sơ sài cho NLD trong vài tiết học. Nội dung và thời lượng cho đào tạo các kiến thức cần thiết chưa khả thi, quy định chung

chung về đào tạo tiếng Hoa, tiếng Hàn, tiếng Nhật và tiếng Anh theo chương trình của Cục QLLĐNN, giới thiệu các điều kiện HĐ, các khoản thu, trích nộp trước khi đi... Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc LĐ Việt Nam bị đối tác đánh giá là tay nghề không đạt yêu cầu, trình độ ngoại ngữ yếu, thiếu ý thức kỷ luật, coi thường người sử dụng LĐ và bất chấp luật pháp nước sở tại...

Để thực hiện được chủ trương của Đảng và Nhà nước đã đề ra, đồng thời cũng là giải quyết những hạn chế những khó khăn về nguồn XKLĐ và chất lượng XKLĐ trong hoạt động của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á thì việc xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình, kế hoạch về đào tạo nguồn nhân lực là hết sức quan trọng và cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Giải quyết được vấn đề đào tạo nguồn nhân lực không những tạo ra được nguồn nhân lực dồi dào, có chất lượng phục vụ cho công tác XKLĐ, mà còn hình thành một lực lượng lao động đủ điều kiện đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế xã hội trong thời kỳ hiện đại hóa-Công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Vậy để xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình kế hoạch về đào tạo nguồn lao động ta nên thực thực hiện theo các giải pháp sau:

- *Nhà nước cần tăng cường đầu tư tài chính hơn nữa cho công tác giáo dục, đặc biệt là giáo dục đào tạo nghề.* Đưa công tác đào tạo nguồn LĐ để đi XKLĐ vào kế hoạch đào tạo nghề của từng Bộ, từng tỉnh, thành phố và các cấp chính quyền địa phương. Đầu tư xây dựng các trường nghề, trung tâm hướng nghiệp, trường đào tạo nghề tại những tỉnh, thành phố có hệ thống trường nghề còn thiếu hoặc chưa hoàn chỉnh, nhất là ở các tỉnh có tỷ lệ hộ nghèo cao, ở vùng xa, vùng nông thôn...Đầu tư nâng cấp, trang bị các phương tiện kỹ thuật, các thiết bị cần thiết phục vụ công tác đào tạo dạy nghề cho NLĐ phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của các nước có nhu cầu sử dụng nguồn lao động nước ngoài. Nguồn tài chính đầu tư được lấy từ ngân sách nhà nước dành cho giáo dục đào tạo, từ nguồn Quỹ hỗ trợ việc làm quốc gia, Quỹ hỗ trợ XKLĐ, vốn viện trợ từ nước ngoài hoặc các chương trình dự án về việc làm khác.

- *Nâng cao chất lượng và nâng tầm quy mô của các trường hoặc cơ sở đào tạo nghề.* Tập trung đầu tư, xây dựng các cơ sở chuyên đào tạo nguồn lao động để

tham gia chương trình XKLD theo nhu cầu tuyển dụng của các nước hoặc thành lập một bộ phận XKLD chuyên biệt trong các trường dạy nghề để phục vụ công tác XKLD. Dưới sự quản lý và điều hành của Bộ LĐTBXH, các trường dạy nghề này phải được cung cấp thông tin đầy đủ về nhu cầu tuyển dụng đối với các ngành nghề của các nước, đồng thời phải có sự gắn kết chặt chẽ giữa các DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD với các trường đào tạo nghề. Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề được giao nhiệm vụ đào tạo XKLD cũng cần có phương án đầu tư toàn diện từ cơ sở vật chất đến bộ máy nhân sự, chất lượng đào tạo để đáp ứng được yêu cầu của thị trường cũng như đối phó kịp thời với những thay đổi về chính sách tiếp nhận lao động ngoài nước của các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động.

Bộ LĐTBXH phải chỉ đạo cho Cục QLLĐNN và Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp xây dựng các chương trình kế hoạch đào tạo, giáo dục hướng nghiệp dạy nghề của các cơ sở đào tạo XKLD để thống nhất về chương trình, nội dung giảng dạy, chất lượng đào tạo, số lượng đào tạo đối với các cơ sở đào tạo XKLD. Thường xuyên tổ chức các đoàn kiểm tra, thanh tra để giám sát về chất lượng đào tạo. Việc chuẩn hóa chương trình giáo dục dạy nghề theo hướng đảm bảo cho NLĐ phổ thông có đủ khả năng thích ứng và tiếp cận nhanh với các tiêu chuẩn ngành nghề được các nước tiếp nhận công nhận và giúp NLĐ dễ dàng thích nghi với công việc khi đi làm việc tại nước ngoài.

- *Đổi mới phương pháp và nâng cao chất lượng giáo dục hướng nghiệp và đào tạo nghề cho NLĐ đi XKLD.* Tất cả các nước có nhu cầu tiếp nhận LĐ thì đến 85% số LĐ được các nước tiếp nhận đòi hỏi phải có trình độ kỹ thuật cơ bản do đó hệ thống giáo dục kỹ thuật cần đẩy mạnh các ngành nghề kỹ thuật chủ lực như cơ khí, xây dựng, điện, điện tử, dệt, may mặc, in ấn, chế biến thủy sản, chế biến thực phẩm...Ngoài những trình độ kỹ thuật, tay nghề cần thiết phù hợp với ngành nghề sẽ làm việc ở nước ngoài NLĐ cần được trang bị thật tốt những kiến thức như ngoại ngữ, phong tục tập quán của nước sở tại, kiến thức pháp luật, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, ý thức bảo hộ và an toàn lao động...đáp ứng được nhu cầu tiếp nhận của các nước, đặc biệt là các nước trong khu vực Đông Bắc Á.

Đổi mới phương pháp giảng dạy, giáo dục hướng nghiệp cho XKLD theo hướng: tăng thời gian học ngoại ngữ, áp dụng các phương pháp giảng dạy trực quan, tăng thời gian thực hành, kể cả tăng thời gian đi học thực tế tại các nhà máy xí nghiệp cùng ngành nghề học. Chú trọng giáo dục nâng cao nhận thức của người XKLD về ý nghĩa và vai trò của chương trình XKLD, vai trò của hoạt động XKLD đối với nền kinh tế, đối với cá nhân người tham gia XKLD, gia đình của NLD và của đất nước.

Ngoài việc nâng cao trình độ tay nghề cho người tham gia XKLD, cần phải nâng cao trình độ văn hóa cho lực lượng LĐ, phổ cập giáo dục phổ thông cơ sở và phổ thông trung học đối với NLD, nhất là những LĐ nghèo, LĐ ở những vùng có điều kiện khó khăn, nhằm tạo thuận lợi cho NLD tiếp thu các kiến thức xã hội và ngoại ngữ.

Thực hiện chiến lược dài hạn, trung hạn cho đào tạo nghề và đào tạo cấp tốc, ngắn hạn cho các ngành kỹ thuật đơn giản mà lực lượng lao động tham gia XKLD.

- *Đào tạo nghề dài hạn* là giải pháp mang tầm chiến lược để tăng chất lượng XKLD, là nội dung rất quan trọng, có tính chất quyết định và giữ vững thị trường XKLD. Mục tiêu của đào tạo nghề dài hạn nhằm xây dựng một lực lượng lao động xuất khẩu có tay nghề cao, có ý thức kỷ luật cao, có hiểu biết về văn hóa phong tục tập quán của nước sở tại, đặc biệt là có trình độ để có thể tiếp thu và ứng dụng nhanh chóng công nghệ và kỹ thuật mới. Trong đào tạo nghề dài hạn, chú trọng đào tạo trình độ lành nghề và trình độ cao cho NLD để tăng nguồn nhân lực kỹ thuật, trang bị các kiến thức và kỹ năng nghề diện rộng hoặc chuyên sâu để NLD có khả năng đảm nhận những công việc phức tạp; trang bị các kỹ năng nghề thành thạo và kiến thức chuyên môn cần thiết dựa trên nền học văn trung học phổ thông hoặc trung học chuyên nghiệp của NLD để họ có khả năng vận hành các thiết bị hiện đại và xử lý được các tình huống phức tạp, đa dạng trong các dây chuyền sản xuất tự động, công nghệ hiện đại. Tiến hành giảng dạy xen ghép ngoại ngữ và các kiến thức xã hội cần thiết cho NLD.

Đào tạo bổ túc, cấp tốc ngắn hạn sẽ được áp dụng đối với NLD đã qua đào tạo nghề, được tuyển dụng từ các nhà máy, xí nghiệp...đã có tay nghề cơ bản, chỉ

cần được bổ sung những công nghệ mới hơn. Hoặc áp dụng đào tạo ngắn hạn cho NLD đối với những ngành nghề không cần đòi hỏi tay nghề cao. Đây là những khóa bổ túc nghề, đào tạo ngoại ngữ cấp tốc hoặc nâng cao và giáo dục định hướng cho NLD khi tham gia chương trình XKLD.

Vấn đề đào tạo và giáo dục định hướng cho NLD rất quan trọng, nó góp phần tạo uy tín cho lao động Việt Nam trong thời gian làm việc ở nước ngoài, giúp NLD hoà nhập nhanh chóng với môi trường làm việc và sinh hoạt mới. Tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài có trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức pháp luật và kiến thức cần thiết khác phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên do chạy theo lợi nhuận mà vấn đề này ít được các DN quan tâm đúng mực dẫn đến tình trạng người LĐ không giao tiếp được với chủ sử dụng hoặc lao động địa phương do kém về ngôn ngữ, chưa được hướng dẫn cụ thể những phong tục tập quán, yêu cầu về kỷ luật LĐ, về nếp sống sinh hoạt ở các nước sử dụng LĐ nên ý thức kỷ luật kém. Vì vậy Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Quy định chặt chẽ về vấn đề này. Cụ thể điều 63, 64, 65 chương IV của luật quy định:

DN, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa NLD 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, bổ túc kiến thức chuyên môn, bồi dưỡng kỹ năng nghề.

Đào tạo trình độ ngoại ngữ cho NLD đi làm việc ở nước ngoài, NLD phải đạt yêu cầu về ngoại ngữ do Cục QLLĐNN quy định, đối với chuyên gia do nước tiếp nhận lao động quy định.

Nhà nước có chính sách đầu tư cho các cơ sở dạy nghề tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; hình thành một số trường dạy nghề đủ điều kiện về trang bị, thiết bị, chương trình, giáo trình và đội ngũ giáo viên để đào tạo NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

- *Nâng cao khả năng dự báo, nhu cầu tiếp nhận của các thị trường.* Bộ LĐTBXH thông qua Cục QLLĐNN và các DN XKLD để nâng cao khả năng dự

báo về số lượng, nhóm ngành nghề của các nước có nhu cầu tiếp nhận để đào tạo trước. Nhà nước phải đưa ra dự báo tương đối chính xác nhu cầu lao động của thị trường trong nước, yêu cầu tiếp nhận của thị trường lao động ngoài nước để phân bổ kinh phí, trang thiết bị và đặc biệt có cán bộ chuyên trách để làm công tác tổng hợp và phân tích thị trường. Ngay từ giáo dục phổ thông cần phải xác định mục tiêu: trang bị những kiến thức ngoại ngữ, văn hóa, pháp luật và nghề nghiệp cần thiết để học sinh tiếp tục lên Đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề để làm việc trong nước hoặc đi làm việc ở nước ngoài.

- *Gắn kết trách nhiệm của DN XKLD hợp tác với chính quyền địa phương và cơ sở đào tạo nghề.* Chính quyền địa phương thống kê số lượng LĐ thất nghiệp tại địa phương, khảo sát để nắm số lượng NLD có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài. Chỉ đạo cho DN hoạt động XKLD và các cơ sở nghề, trung tâm dạy nghề, đào tạo ngoại ngữ theo số lượng và nhu cầu đã được chính quyền địa phương khảo sát. Trước đây chủ yếu dựa vào kinh phí hỗ trợ của Nhà nước hoặc kinh phí tự túc của NLD để học nghề thì trong thời điểm hiện nay DN muốn có một nguồn lao động chất lượng tay nghề cao để giới thiệu, tuyển chọn thì phải trích ra một phần kinh phí hoặc lợi nhuận của DN để đóng góp cho công tác đào tạo, giáo dục dạy nghề. Liên tục tổ chức các hội nghị về XKLD, ngày hội việc làm ở nước ngoài để cho NLD có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm phù hợp với ngành nghề và khả năng của NLD. DN cần có kế hoạch đầu tư đúng mức cho công tác tuyển chọn LĐ, cần chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ tuyển chọn lao động, không thực hiện tuyển chọn lao động qua thêm 01 khâu trung gian làm tăng chi phí cho người lao động.

****Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại.***

- *Bên cạnh việc ban hành chính sách và hướng dẫn thực hiện thì các cơ quan QLNN cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại về XKLD.* Công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo phải tiến hành thường xuyên, kịp thời nhưng phải đảm bảo quyền tự chủ của DN nhằm phát huy những nhân tố tích cực, đồng thời có biện pháp ngăn ngừa, chấn chỉnh và xử lý DN có nhiều vấn đề phát sinh, sai phạm.

- *Tăng cường thanh tra, kiểm tra theo chuyên đề*, đặc biệt là các chuyên đề về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, chuyên đề tuyển chọn LĐ, chuyên đề tài chính liên quan đến hoạt động XKLD... để có điều kiện thanh tra, kiểm tra sâu hơn, cụ thể hơn. Đồng thời qua công tác thanh tra, kiểm tra kết hợp với phổ biến, hướng dẫn chính sách và pháp luật liên quan đến hoạt động XKLD.

- *Đổi mới phương thức thanh tra, kiểm tra* bằng hình thức gửi “Phiếu tự kiểm tra, tự đánh giá” đối với DN XKLD nhằm nâng cao ý thức, trách nhiệm tự kiểm tra, rà soát và chấn chỉnh của chính DN đó, qua đó cũng nâng cao hiệu quả QLNN về XKLD

- *Tăng cường tập huấn chuyên môn về nghiệp vụ XKLD* nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ thanh tra của Bộ, Sở, thanh tra viên hiểu biết sâu về chuyên môn và cũng phải có những kỹ năng và phương pháp thanh tra tốt.

- *Cán bộ thanh tra phải có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức trách nhiệm cao, trung thực khách quan*, nắm vững chế độ chính sách, pháp luật của nhà nước thuộc phạm vi QLNN về XKLD.

- *Đi kèm với thanh tra, kiểm tra cần có những chế tài xử lý sai phạm một cách nghiêm khắc*, đủ sức răn đe đối với DN hoặc cá nhân vi phạm. Các chế tài cần phải được cụ thể hóa trong các Nghị định hướng dẫn Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ, cần kết hợp giữa các hình phạt hành chính và phạt tiền bởi vì trong nền kinh tế thị trường, lợi ích kinh tế là quyền lợi gắn liền với sự tồn vong của DN. Khi hình phạt đủ sức răn đe, có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế, các DN sẽ buộc phải suy nghĩ và có sự điều chỉnh lại hoạt động kinh doanh của mình.

- *Cùng với công tác thanh tra, kiểm tra cần kịp thời giải quyết các tranh chấp, khiếu nại, tố cáo liên quan đến các hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động XKLD*. Đẩy mạnh công tác phòng ngừa và các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD, đặc biệt là các hiện tượng tiêu cực, thu chi phí môi giới, chi phí dịch vụ XKLD lên quá cao, vi phạm về việc tuyển chọn và đào tạo ngoại ngữ, đào tạo nghề, giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Sau các đợt thanh tra, kiểm tra cần tổ chức đánh giá, tổng kết nhằm nắm bắt được tình hình thực hiện pháp luật trong lĩnh vực XKLD, qua các kiến nghị của DN XKLD và các địa phương để kịp thời điều chỉnh, bổ sung hệ thống văn bản pháp luật cho phù hợp với yêu cầu thực tế của công tác quản lý.

***Nhóm giải pháp cho công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương chính sách, pháp luật.**

Đổi mới công tác thông tin, tuyên truyền về XKLD đến tận từng hộ gia đình, từng người dân bằng nhiều cách thức, nhiều hình thức phù hợp khác nhau nhằm cho NLD hiểu được ý nghĩa, vai trò và những đóng góp của hoạt động XKLD đối với xã hội. Thông tin tuyên truyền phải đến được tận tay NLD, để tạo nên phong trào XKLD, thay đổi tập quán “ngại đi làm việc xa, ngại sống xa gia đình”. Tổ chức các đợt tuyên truyền sâu rộng về hiệu quả của công tác XKLD, không chỉ những tuyên truyền ở khu vực thành thị, mà phải tổ chức tuyên truyền đến những vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

Trong công tác thông tin tuyên truyền cần quán triệt các phương tiện thông tin đại chúng phải thông tin đúng, thông tin có chọn lọc, tránh đưa những thông tin không chính thức, không chính xác, không đầy đủ. Thông tin cần tránh mập mờ, phải có tính phản biện hai chiều nhằm không gây ảnh hưởng đến quyền lợi NLD, tránh tô hồng, phóng đại.

Cơ quan QLNN từ Phòng Lao động của cấp quận, Sở LĐ-TBXH tổ chức các đợt thông tin tuyên truyền về chính sách và thông tin cho người đi XKLD, để NLD có thể cập nhật kịp thời, đầy đủ các vấn đề sau:

- Thứ nhất, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, các quy định pháp luật về XKLD nhằm tạo nhận thức đúng đắn trong các cấp, các ngành, các tổ chức và bản thân người lao động.

- Thứ hai, thông tin đầy đủ về các thị trường có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, cá điều kiện, các tiêu chuẩn, nội dung ngành nghề làm việc điều kiện lương bổng...để NLD có cơ hội lựa chọn việc làm, chủ động đầu tư học tập nâng cao trình độ tay nghề và trình độ ngoại ngữ.

- Thứ ba, kiên quyết đấu tranh, bài trừ các hiện tượng tiêu cực, vi phạm pháp luật trong hoạt động XKLD đồng thời cũng cảnh báo đến NLĐ về những vụ việc lừa đảo XKLD, phân tích những nguyên nhân dẫn đến việc lừa đảo hoặc những trường hợp bị thất bại trong XKLD.

- Thứ tư, lập các trang tin điện tử cung cấp về hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế chính sách, thông tin tuyển dụng, nhu cầu tuyển dụng, thông tin về cơ sở đào tạo, dạy nghề...

- Thứ năm, xây dựng một số nội dung chương trình XKLD trên phương tiện truyền thông, đặc biệt là các kênh của Đài truyền hình trung ương những nội dung như phổ biến pháp luật về XKLD, nêu gương điển hình trong XKLD, đối thoại trực tuyến ... với sự tham gia của cả cơ quan QLNN về lĩnh vực XKLD, DN XKLD và NLĐ đã hoặc đang tham gia XKLD.

Bộ LĐTBXH đề xuất cùng phối hợp với Bộ giáo dục và đào tạo nghiên cứu, thí điểm đưa chương trình giáo dục pháp luật lao động, trong đó có nội dung giáo dục pháp luật XKLD là một môn học bắt buộc vào chương trình giáo dục công dân trong các trường trung cấp nghề, trường dạy nghề, các trung tâm đào tạo nghề cho XKLD. Các phương tiện thông tin đại chúng từ Trung ương đến địa phương cần ấn định hoặc giành thời lượng nhất định cho công tác tuyên truyền về XKLD.

****Giải pháp cho công tác báo cáo về tình hình XKLD***

Công tác báo cáo hiện nay cũng là một trong những khâu yếu nhất trong công tác QLNN về XKLD. Để khắc phục được hạn chế này chúng ta cần thực hiện những giải pháp sau:

Báo cáo của cơ quan QLNN từ chính quyền cấp xã trở lên cho cơ quan cấp trên, nhằm tổng hợp số liệu LĐ dôi dư, thất nghiệp ở địa phương có nhu cầu đi XKLD, để tổng hợp từ các địa phương báo cáo về cho Sở LĐ-TBXH. Từ những số liệu chính xác này Sở sẽ phối hợp với các DN XKLD, các trường và trung tâm đào tạo nghề bố trí đào tạo nghề, đào tạo ngoại ngữ cho phù hợp với năng lực của từng cá nhân.

Các DN XKLD phải thực hiện nghiêm túc, chính xác số lượng LĐ sẽ tuyển tại các địa phương đối với các thị trường, các ngành nghề, cùng với mọi thông tin đi

kèm như điều kiện làm việc, lương bổng để báo cáo cho Sở LĐTBXH và Cục QLLĐNN nắm được và quản lý.

DN phải báo cáo số lượng LĐ đã tuyển dụng, đã đi ra nước ngoài làm việc, theo từng thị trường, từng ngành nghề theo chế độ báo cáo định kỳ hoặc đột xuất của Cục quản lý lao động ngoài nước và Sở LĐ-TBXH.

Cục QLLĐNN cần ban hành các mẫu văn bản, để hướng dẫn cho cơ quan QLNN tại địa thực hiện hiện cho đầy đủ rõ ràng, từng mục, từng nội dung để dễ dàng trong việc quản lý.

KẾT LUẬN

Qua đánh giá tổng kết, sau hơn 30 năm thực hiện hoạt động đưa lao động ra nước ngoài làm việc đã được Đảng, Nhà nước ta xác định là một trong những hoạt động kinh tế - xã hội quan trọng, góp phần phát triển và nâng cao nguồn nhân lực, tạo phần giải quyết việc làm, là kênh tạo ra thu nhập cao, ổn định, bền vững, tăng nguồn thu ngoại tệ rất lớn cho đất nước, giúp tăng cường và cải thiện mối quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam và các nước khác. Hệ thống văn bản pháp luật về quản lý XKLD ngày càng hoàn thiện hơn, đáp ứng được vai trò và năng lực QLNN về XKLD, phù hợp với tình hình phát triển kinh tế- xã hội.

Với những kết quả khả quan, đáng ghi nhận trong hoạt động XKLD của TP. HCM và của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á đã góp phần vào việc thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của cả nước, thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ X trong mục tiêu phát triển kinh tế xã hội như xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm, tăng thu nhập và cải thiện nguồn thu nhập của người lao động, mục tiêu này cũng được cụ thể hóa trong chủ trương “Tập trung thực hiện 07 chương trình đột phá, thúc đẩy kinh tế Thành phố phát triển bền vững, tạo đà cho việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu của Kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội 05 năm” (giai đoạn 2016 – 2020). Bên cạnh những thành tựu đó...những nguyên nhân, những hạn chế, những khó khăn cả về mặt chủ quan và khách quan, cũng đã được nêu ra, nhằm làm rõ hơn những mặt còn yếu kém, còn thiếu trong tổng thể phát triển chiến lược XKLD mà Đảng và Nhà nước đã đặt là chiến lược quốc gia.

Phương hướng và giải pháp hoàn thiện công tác QLNN về XKLD tại TP. HCM sang các nước Đông Bắc Á dựa trên những phân tích về nguyên nhân của những hạn chế, khó khăn trong hoạt động XKLD từ khi mở thị trường sang các nước Đông Bắc Á đã được hơn 25 năm cho đến nay nhằm giúp Tp HCM và Việt Nam xây dựng một chiến lược XKLD phù hợp, linh động với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, gắn với giải pháp về đào tạo nguồn lao động, tập trung vào lao động có tay nghề và tay nghề cao, tạo ra một đội ngũ lao động giỏi ngoại ngữ, giỏi tay nghề, có tác phong công nghiệp, chuyên nghiệp, có năng lực hiểu biết về văn

hóa, phong tục tập quán, pháp luật của nước sở tại. Qua nội dung nghiên cứu của luận văn cũng giúp cho nhà nước quản lý và gắn kết tốt hơn các chủ thể và các thành phần tham gia hoạt động XKLD.

Mặc dù đã có cố gắng thu thập tài liệu, điều tra, phân tích và dựa vào kinh nghiệm thực tế hai mươi năm làm việc trực tiếp trong lĩnh vực XKLD của tác giả, tuy nhiên do còn hạn chế về năng lực, về thời gian nghiên cứu nên đề tài còn nhiều khiếm khuyết, rất mong nhận được sự góp ý của các nhà khoa học, các nhà quản lý nhằm nâng cao hơn tính lý luận và thực tiễn trong công tác nghiên cứu khoa học.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Công Bảy (2003), *Tìm hiểu pháp luật về Xuất khẩu lao động*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
2. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2007), *QĐ 18/ 2007/ QĐ-BLĐTBXH về chương trình bồi dưỡng kiến thức đi XKLD*
3. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2007), *QĐ 19/2007/ QĐ-BLĐTBXH về tổ chức bộ máy hoạt động xuất khẩu lao động*
4. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2007), *TT 21/2007/ TT – BLĐTBXH chi tiết Luật 72/2006/ QH11/ về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, ND 126/2007/ND-CP chi tiết Luật 72/2006/ QH11/ về NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
5. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội – Bộ Tư pháp (2007), *TTLT 08/ 2007/ TTLT-BLĐTBXH –BTP về hợp đồng bảo lãnh và thanh lý hợp đồng bảo lãnh đi XKLD làm việc ở nước ngoài*
6. Bộ Tài Chính - Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2007), *TTLT 16/ 2007/ TTLT – BTC-BLĐTBXH về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động XKLD.*
7. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội – Ngân hàng NNVN (2007), *TTLT 17/ 2007/ TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN về quản lý và sử dụng tiền ký quỹ XKLD.*
8. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2008), *QĐ 61/ 2008/ QĐ-BLĐTBXH về mức tiền môi giới mà NLD hoàn trả cho DN tại một số thị trường*
9. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội - Bộ Tài Chính (2008), *TTLT 11/ 2008/ TTLT-BLĐTBXH-BTC về quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.*
10. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2009), *QĐ 630/ QĐ- LĐTBXH về việc quy định tạm thời đơn giá đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cho NLD thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo chính sách tại quyết định số 71/2009/ QĐ – TTG của Thủ tướng.*
11. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2013), *TT 21/2013/TT-BLĐTBXH về mức trần tiền ký quỹ XKLD tại một số thị trường*

12. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2013), *TT 22/2013/ TT-BLĐTBXH về mẫu HĐ cung ứng LĐ và HĐ đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài.*

13. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2016), *Công văn 1123/LĐTBXH-QLLĐNN quy định về việc tiếp tục thực hiện các biện pháp chấn chỉnh đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản*

14. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2016), *Công văn 1538/LĐTBXH-QLLĐNN hướng dẫn các doanh nghiệp về việc đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan.*

15. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Báo cáo Hội nghị tại Hội nghị nâng cao chất lượng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội*

16. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, (số 13), tr.1-8*

17. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, (số 14), tr.1-6*

18. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Công văn 1147/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 28/3/2017 tạm dừng tuyển chọn lao động theo Chương trình EPS năm 2017 tại một số địa phương.*

19. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Đề xuất quy định về hệ thống CSDL về người lao động VN làm việc ở nước ngoài, <http://phanhoichinh sach.molisa.gov.vn>, http://phanhoichinh sach.molisa.gov.vn/rss-molisa/-/asset_publisher/0Vb3Tb9V6WVx/content/-e-xuat-quy-inh-ve-he-thong-csdl-ve-nguoi-lao-ong-vn-lam-viec-o-nuoc-ngoai, 01/8/2017*

20. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *QĐ 127/ QĐ – LĐTBXH ngày 07/02/2017, Kế hoạch tổng kết 10 năm thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Ban hành kèm theo QĐ)*

21. Bộ Lao động và Thương binh Xã hội (2017), *Văn bản số 5277/LĐTBXH-QLLĐNN yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện đăng ký hợp đồng cung ứng lao động trực tuyến trên nền tảng hệ thống phần mềm cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

22. Chính phủ (2007), *NĐ 119/2014/NĐ-CP Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động, Luật Dạy nghề, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại, tố cáo.*

23. Chính phủ (2007), *NĐ 126/2007/NĐ-CP ngày 29/11/2006 quy định chi tiết Luật 72/2006/ QH11/ về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

24. Chính phủ (2007), *NĐ 144/2007/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

25. Chính phủ (2013), *NĐ 95/ 2013/ NĐ-CP về xử phạt VPHC trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm, xuất khẩu lao động.*

26. Cục quản lý lao động ngoài nước (2013-2017), *Báo cáo tình hình xuất khẩu lao động các năm 2013, 2014, 2015, 2016,2017*

27. Phạm Nguyên Cường (2013), *Báo cáo chuyên đề về các bất hiện tại trong lĩnh vực hậu di cư lao động.*

28. Xuân Cường, *Cảnh báo tình trạng lao động bỏ hợp đồng ở Nhật Bản*, <https://baotintuc.vn>, <https://baotintuc.vn/viec-lam/giam-tinh-trang-lao-dong-bo-hop-dong-o-nhat-ban-20160229170438619.htm>, 29/2/2016

29. Xuân Cường, *Đông Bắc Á là thị trường XKLD chính của Việt Nam*, <https://baomoi.com>, <https://baomoi.com/dong-bac-a-la-thi-truong-xuat-khau-lao-dong-chinh-cua-viet-nam/c/21220219.epi>, 31/12/2016

30. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1987, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011, 2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII.*

31. Bạch Đằng, *Gắn kết đào tạo với xuất khẩu lao động*, <https://nld.com.vn>, <https://nld.com.vn/cong-doan/gan-ket-dao- tao-voi-xuat-khau-lao-dong-20161125211020325.htm>, 25/11/2016

32. Phạm Thị Hoàn (2011), *Quản lý nhà nước đối với XKLD của Việt Nam giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ -Trường đại học thương mại, Hà Nội

33. Nguyễn Thị Huyền (2011), *Quản lý Nhà nước đối với hoạt động Xuất khẩu lao động ở Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ kinh tế chính trị – Đại học Quốc gia Hà nội.

34. Hà Mạnh Hùng, *Hội nghị về Di cư lao động trong nước và quốc tế: Các ý kiến và khuyến nghị từ hội thảo hậu di cư lao động – chính sách và các dịch vụ hỗ trợ*, <http://vienthongke.vn>, <http://vienthongke.vn/tin-tuc/43-tin-tuc/1928-hoi-nghi-ve-di-cu-lao-dong-trong-nuoc-va-quoc-te-khuyen-nghi-cho-he-thong-an-sinh-xa-hoi-o-viet-nam>, 13/8/2013

35. Doãn Mai Hương, *Khảo sát kinh nghiệm XKLD của các nước ASEAN*, <http://tapchitaichinh.vn>, <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/khao-sat-kinh-nghiem-xuat-khau-lao-dong-cua-cac-nuoc-asean-124779.html>, 19/10/2017

36. Liên Hợp quốc (1998), *Chính sách di cư Quốc tế*.

37. Hoàng Mạnh, *Bỏ trốn vượt 5 %: Doanh nghiệp bị dừng đưa lao động sang Nhật Bản*, dantri.com.vn, <http://dantri.com.vn/viec-lam/bo-tron-vuot-5-doanh-nghiep-bi-dung-dua-lao-dong-sang-nhat-ban-20160407234749067.htm>, 8/4/2016

38. Nxb Tổng hợp (2006), *Từ điển Từ ngữ tiếng Việt*, TP.HCM, tr. 2101

39. Lê Phương (2016), *Công ty Trường Giang trả tiền đặt cọc, môi giới cho người lao động*, <https://baomoi.com> <https://baomoi.com/cong-ty-truong-giang-tra-tien-dat-coc-moi-gioi-cho-nguoi-lao-dong/c/19640481.epi> ngày 17/6/2016

40. Lê Phương – Lê Tuyết (2016), *Lao động VN đi xuất khẩu tại Đài Loan: Môi giới thu sai quy định hàng nghìn USD/người*, <https://baomoi.com> <https://baomoi.com/lao-dong-vn-di-xuat-khau-tai-dai-loan-moi-gioi-thu-sai-quy-dinh-hang-nghin-usd-nguoi/c/19418318.epi> ngày 20/5/2016.

41. Maximilian Pottler(2013), *Báo cáo chuyên đề kinh nghiệm quốc tế trong quản lý trở về và tái hoà nhập hậu di cư lao động*, www.tuvanlaodongdicu.org, ngày 13.08.2013

42. Quốc hội (2011), *Luật số 02/2011/ QH 13 Luật khiếu nại*.

43. Quốc hội (2012), *Luật số 10/2012/QH13: Luật lao động*.

44. Quốc hội (2006), *Luật số 72/2006/ QH11 ngày 29/11/2006 về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

45. Sở Lao động và Thương binh Xã hội TP.HCM (2017), *Báo cáo Tổng kết kết quả 10 năm hoạt động Xuất khẩu lao động giai đoạn 2007-2017 tại TP.HCM*

46. Sở LĐTB XH thành phố Hồ Chí Minh (2017), *danh sách các công ty, chi nhánh công ty hoạt động dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*

47. Sở Lao động và Thương binh Xã hội TP.HCM (2017), *Thị trường lao động năm 2017 và Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2018 tại TP.HCM*, Báo cáo số 424/BC-TTDBNL – Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin, 15/12/2017.

48. Thủ tướng Chính phủ (2007), *QĐ 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/08/2007 về việc thành lập, quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.*

49. Thủ tướng Chính phủ (2009), *QĐ 71/2009/QĐ – TTG của Thủ tướng về việc Nâng cao chất lượng lao động và tăng số lượng người lao động ở các huyện nghèo tham gia XKLD, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập và thực hiện giảm nghèo bền vững*

50. Bùi Anh Thủy (2000), *Hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động*, Báo Dân chủ và pháp luật, (số 4), tr.9-10.

51. Tòa án nhân dân tối cao – Bộ LĐ-TB&XH – Viện Kiểm Sát nhân dân tối cao (2010), *TTLT 01/ 2010/ TTLT – TATC – BLĐ – VKSTC về giải quyết tranh chấp hợp đồng bảo lãnh XKLD.*

52. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (2016), *Báo cáo Cơ chế khiếu nại đối với NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: Tổng quan về luật pháp và thực tiễn*, 6/4/2016

53. Tổ chức lao động thế giới (1949), *Công ước số 97 của tổ chức lao động thế giới Công ước về NLĐ di trú.*

54. Tổng cục thống kê, (2015-2017) - *Điều tra lao động việc làm hằng quý I, II, III, VI năm 2015, 2016, 2017.*

55. Nguyễn Lương Trào (2009), - *Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam (VAMAS), Bộ quy tắc ứng xử dành cho các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

56. Trường Cán bộ Thanh tra (2005), *Một số vấn đề về quản lý nhà nước*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

57. Nguyễn Thị Ngọc Tú, *Bảo vệ quyền lợi NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, <https://baomoi.com>, <https://baomoi.com/bao-ve-nguoi-lao-dong-viet-nam-lam-viec-o-nuoc-ngoai-can-co-cac-giai-phap-tich-cuc/c/24281422.epi>, 22/10/2016

58. Trần Minh Tuấn (2012), *Quản lý Xuất khẩu lao động ở một số nước và thực tiễn Việt Nam*, Tạp chí Phát triển kinh tế, (số 256), tr. 52-60

59. Lan Vũ , *Nỗ lực giảm tỉ lệ lao động đi làm việc bỏ trốn tại Hàn Quốc*, www.nhandan.com.vn, http://www.nhandan.com.vn/nation_news/item/32497502-no-luc-giam-ty-le-lao-dong-di-lam-viec-bo-tron-tai-han-quoc.html, ngày 3/4/2017

60. Đoàn Thị Yến (2009), *Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ - Học viện nông nghiệp Việt Nam

PHỤ LỤC

Bảng 1.1: Số lượng LĐ Việt Nam ra nước ngoài làm việc từ năm 1991 – 2017

Năm	Tổng LĐXK	Năm	Tổng LĐXK	Năm	Tổng LĐXK
1991	1.022	2000	31.500	2009	73.028
1992	810	2001	36.168	2010	85.546
1993	3.960	2002	46.122	2011	81.412
1994	9.230	2003	75.000	2012	80.320
1995	10.050	2004	67.447	2013	88.000
1996	12.660	2005	70.594	2014	106.840
1997	18.470	2006	78.855	2015	115.980
1998	12.240	2007	85.020	2016	126.296
1999	21.810	2008	86.990	2017	134,751

Nguồn: Cục QLLĐNN

Bảng 1.2: Thu nhập bình quân tháng của LĐ làm công hưởng lương

Đơn vị: triệu đồng

	Chung	Thành thị	Nông thôn	Hộ cá thể	Tập thể	DN ngoài nhà nước	DN nhà nước	DN nước ngoài
Quý 1/2017	5,40	6,11	4,58	4,16	3.79	6,05	7,45	6,62

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2017), Điều tra LĐ-VL hàng quý.

Bảng 1.3: Số người trong độ tuổi lao động thất nghiệp theo thành thị/nông thôn

Đơn vị: nghìn người

Chỉ tiêu	2016				2017
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
Chung	1.072,3	1.088,7	1.117,7	1.110,0	1.101,7
Thành thị	488.0	495.2	515.7	520.3	518.3
Nông thôn	584.3	593.5	602.0	589.7	583.4

Nguồn: Tổng cục thống kê

Bảng 1.4 : chỉ tiêu về tỉ lệ lao động có bằng, chứng chỉ

	2016				2017
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ (%)	20,71	20,62	21,50	21,39	21,52

Nguồn: Tổng Cục dạy nghề (2017) - Bộ LĐTBXH.

Bảng 1.5 : Số người có chuyên môn kỹ thuật tham gia vào lực lượng LĐ theo cấp trình độ, quý 1/2016 và quý 1/2017

Đơn vị: Triệu người

	Q1/2016	Q1/2017
Sơ cấp nghề	1,73	1,78
Trung cấp nghề	2,84	3,03
Cao đẳng	1,73	1,80
Đại học/ trên đại học	4,97	5,12
Tổng số	11,27	11,73

Nguồn: Tổng Cục dạy nghề (2017)- Bộ LĐTBXH.

Bảng 2.6 : Số DN được cấp Giấy phép hoạt động XKLD giai đoạn 2005 - 2013 (Bộ LĐ, TB – XH).

Địa bàn	ĐV tính	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hà Nội	Tổng số	65	74	77	88	93	97	95	93	112
	%	46.8	50.0	48.7	52.7	56.0	57.4	55.6	55.7	62.9
TP HCM	Tổng số	25	28	26	31	36	36	36	36	37
	%	18	18.8	16.5	18.6	21.7	21.3	21.1	21.7	20.8
Hải Phòng	Tổng số	10	11	12	11	11	12	12	12	12
	%	7.2	7.4	7.6	6.6	6.6	7.1	7.0	7.2	6.7
Các tỉnh còn lại	Tổng số	39	39	43	37	26	24	28	26	27
	%	28	23.8	27.2	22.1	15.7	14.2	16.3	15.4	15.2
Cả nước	Tổng số	139	149	158	167	166	169	171	167	178

(Nguồn : Bộ LĐ-TB-XH)

Bảng 2.7: Số lượng lao động tham gia Chương trình EPS

Năm	Số người đăng ký dự thi	Số người đủ điều kiện đăng ký dự tuyển đi làm việc	Số người học giáo dục định hướng	Số được tuyển và xuất cảnh đi làm việc
2007	363	337	265	15
2008	399	362	93	205
2009	-	-	22	11
2010	1.764	574	218	159
2011	879	32	239	232
2012		-	80	68
2013	-	-	-	-
2014	-	-	119	18
2015			2	2
2016	150	22	3	3
2017	148		5	2
Tổng số	3703	1.327	946	715

Nguồn: Sở LĐTBXH (2017) - TP.HCM.

Bảng 2.8: Số lượng lao động đi theo HĐ cá nhân

Năm	Tổng số	Nữ	Thị trường			
			Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Khác
2010	23	9	7	4	12	-
2011	22	7	5	7	10	3
2012	14	3	4	4	6	-
2013	33	9	16	-	17	-
2014	29	14	17	2	10	1
2015	17	5	1	1	4	11
2016	28	-	8	-	18	2
2017	33	16	7	6	17	3
Tổng cộng	199	61	65	24	94	20

Nguồn: Sở LĐ, TB- XH thành phố HCM.

**Bảng 2.9 : Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các DN
XKLĐ**

STT	Năm	Tổng số (người)	Trong đó, nữ	Trong đó, LĐ của TP	Chia theo thị trường				
					Nhật Bản	Đài Loan	Malaysia	Hàn Quốc (EPS)	Một số nước khác
1	2007	9.295		755	2.587	977	3.867	115	1.749
2	2008	9.815		902	2.446	513	3.991	205	2.660
3	2009	5.784		513	1.651	265	891	111	2.866
4	2010	5.059	1.147	441	2.271	531	1.013	484	760
5	2011	5.776	1.645	428	3.076	620	1.227	491	362
6	2012	5.966	1.430	432	2.986	1.114	851	671	344
7	2013	8.607	2.339	603	3.739	2.267	1.176	801	624
8	2014	9.416	2.940	805	5.033	2.173	909	576	725
9	2015	13.599	7.850	714	6.499	3455	497	578	2.570
10	2016	14.048	5.491	1.022	9.614	2.908	208	636	682
Tổng cộng		87.365	22.482	6.615	39.902	14.823	14.630	4.668	13.342

Nguồn: Sở LĐTBXH – TP. HCM.

Bảng 2.10: Theo dõi, quản lý LĐ đi làm việc ở nước ngoài và về nước

Năm	Tổng số lao động về nước			Số LĐ bỏ trốn ở lại không về nước	Số LĐ được hỗ trợ sau khi về nước			
	Tổng số	Trong đó: nữ	LĐ có hộ khẩu TP HCM		Đào tào nâng cao kỹ năng nghề	Hỗ trợ GTVL	Giới thiệu đi làm việc ở các nước khác	Hỗ trợ khác
2010	3.970	1.113	442	128	202	43	90	5
2011	3.419	1.057	510	148	278	83	98	7
2012	3.100	771	300	215	273	40	55	0
2013	3.609	4.194	391	251	344	53	84	0
2014	3.883	1.024	549	181	302	54	72	0
Tổng cộng	17.981	8.159	2.192	923	1.399	273	379	12

Nguồn: Sở LĐTBXH – TP. HCM.

BẢN NHẬN XÉT LUẬN VĂN THẠC SỸ
CHUYÊN NGÀNH LUẬT HIẾN PHÁP VÀ LUẬT HÀNH CHÍNH (MÃ
SỐ: 60 38 01 02) CỦA HỌC VIÊN CAO HỌC TRỊNH HỒNG KIÊN
“QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG SANG CÁC
NƯỚC ĐÔNG BẮC Á TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH”

I. NGƯỜI NHẬN XÉT

1. Họ và tên người nhận xét: HUỖNH VĂN THỎI
2. Học hàm, học vị: Phó Giáo sư, Tiến sĩ
3. Chuyên ngành: Luật học
4. Cơ quan công tác: Học viện Hành chính Quốc gia Cơ sở tại TP. HCM
5. Chức vụ người nhận xét: Là người nhận xét phản biện thứ nhất của Hội đồng

II. Ý KIẾN NHẬN XÉT

1. Khẳng định tính cấp thiết của đề tài; ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ, đối tượng, phạm vi nghiên cứu được tác giả luận văn xác định rõ. Các phương pháp nghiên cứu liệt kê ở phần đầu luận văn được sử dụng ở mức khá thành thạo trong tiếp cận các nguồn tư liệu, xử lý thông tin, hình thành ý tưởng và xây dựng các luận điểm.

3. Kết quả nghiên cứu của tác giả luận văn cần được ghi nhận

Đánh giá luận văn toát lên nhìn nhận chung, đây là công trình bài bản, công phu và chắc tay.

1) Luận văn có bố cục chung hợp lý, và điều cần đánh giá cao là sự liên mạch giữa các chương. Trong chương đầu của luận văn, từ các nội dung trình bày, tác giả cho thấy là đã nắm khá chắc các vấn đề lý luận cơ bản và khung pháp lý làm cơ sở tiếp cận và xử lý các phần tiếp theo. Đi từ quan niệm chung về quản lý nhà nước, tác giả làm rõ khái niệm quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động. Tác giả đưa ra định nghĩa khá rõ về xuất khẩu lao động (tr.9), quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động (tr.10); xác định định 5 yếu tố tạo thành nội dung quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động (tr.18-30).

Điều đáng ghi nhận là, tác giả triển khai nhất quán các nội dung này thành các phương diện đánh giá ở chương 2 và chương 3 là sự nối tiếp thuyết phục của hai chương đầu.

2) Tác giả đánh giá thực trạng không chỉ thông qua các số liệu thống kê, so sánh mà từ những trường hợp thực tế điển hình cụ thể. Đánh giá chung của tác giả về những hạn chế, nguyên nhân là khá trực diện, mạnh dạn và sắc sảo.

3) Các giải pháp đề xuất ở chương 3 khá toàn diện. Điều cần nhấn mạnh là chúng được hình thành từ khung lý thuyết và thực trạng một cách gắn bó. Việc chia thành 2 nhóm: về hoàn thiện pháp luật và về hoàn thiện quản lý nhà nước là hợp lý.

4) Cần đánh giá cao tính cụ thể, chi tiết và khúc chiết trong đề xuất giải pháp của tác giả. Về hoàn thiện pháp luật, tác giả đề xuất liên quan đến Quốc hội, Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Đối với hoàn thiện quản lý nhà nước, ở mỗi giải pháp tác giả đều chỉ nhỏ ra thành từng việc tường tận.

5) Công trình thuộc về số ít luận văn có cách diễn đạt lưu loát, gãy gọn, thoát ý. Ở mỗi nội dung trong các mục, tác giả đều chia thành các ý, gọi tên chúng và in nghiêng, làm rõ những gì trình bày, cho thấy khả năng thẩm thấu, trình bày vấn đề nghiên cứu.

4. Bên cạnh, trong luận văn cũng còn một số thiếu sót, hạn chế:

1) Tác giả sử dụng khá thành thạo các phương pháp liệt kê ở phần mở đầu. Tuy nhiên, kết quả sẽ chính diện và sát thực hơn nếu tác giả tiến hành khảo sát bằng phiếu định lượng, phân tầng đối với các đối tượng liên quan khác nhau.

2) Bộ cục chung của luận văn hợp lý, như cấu trúc bên trong của từng chương cần điều chỉnh theo hướng cô đọng, làm toát lên những vấn đề chính:

- Chương 1 với 5 mục là có phần dàn trải, có thể thu gọn lại.

- Phương pháp, hình thức quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động(1.2.) đặt trước nội dung quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động(1.3.) là chưa logic. Ngoài ra, nội dung về nguyên tắc quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở trong mục 1.2. nên tách ra, ghép vào các nội dung khái quát ở mục 1.1. Cũng thế, nội dung về các yếu tố ảnh hưởng(1.5.) có thể đưa vào phần cuối 1.1. thành một tiểu mục.

3) Tác giả cố gắng xác định nội dung quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trên cơ sở quy định pháp luật hiện hành mà tác giả viện dẫn(tr.18). Tuy nhiên, 5 yếu tố tạo thành nội dung tác giả nêu ra không hoàn toàn phù hợp với quy định tại Điều 69 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006, mà không thấy biện luận rõ. Trong đó, liên quan đến yếu tố pháp luật, tác giả chỉ đề cập đến tuyên truyền, phổ biến(1.3.5.) mà bỏ rơi phần chủ chốt là xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện.

Tác giả dành một mục riêng để lặp lại quy định chung tại Điều 70 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006 về trách nhiệm quản lý nhà nước của các cơ quan từ trung ương đến Ủy ban nhân dân các cấp là không cần thiết. Thiết nghĩ, thay vào đó, tác giả nên xác định rõ chủ thể thẩm quyền nào tác giả đặt sự chú ý trong quản lý nhà nước về lĩnh vực này trên địa bàn thành phố trực thuộc trung ương, để từ đó xác định rõ hơn nội dung quản lý nhà nước gắn với trách nhiệm chủ thể cụ thể.

4) Qua trình bày của tác giả, thực trạng quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động chung tại thành phố Hồ Chí Minh khá rõ, nhưng thực trạng quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động sang các nước Đông bắc Á còn mờ. Đánh giá chung sau khi phân tích các phương diện trong mục 2.3., tác giả chỉ tập trung vào những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân là chưa thỏa đáng.

5) Diễn đạt đôi chỗ chưa thật chính xác: về từ ngữ: “khái niệm, đặc điểm”(tr.7); về thẩm quyền: Thông tư của Bộ LĐTBXH(tr.18).

5. Nhận xét chung:

Những hạn chế, thiếu sót trên không hề ảnh hưởng quyết định đến nhìn nhận chung là, tổng thể, đây là công trình nghiên cứu tâm huyết, mạnh dạn, công phu. Công trình nghiên cứu của học viên cao học Trịnh Hồng Kiên khá hoàn chỉnh, đáp ứng các yêu cầu cơ bản của luận văn thạc sỹ. Các nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra đã được tác giả hoàn thành tốt.

Từ những nhận xét trên, chúng tôi đề nghị Hội đồng chấm luận văn thạc sỹ thông qua. Chúng tôi khẳng định rằng, tác giả luận văn hoàn toàn xứng đáng được đánh giá khả quan về các kết quả mà tác giả đã rất cố gắng để đạt được.

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 17/5/2018

NGƯỜI NHẬN XÉT



PGS.TS. Huỳnh Văn Thới

TP. Hồ Chí Minh, ngày 16 tháng 5 năm 2018

BẢN NHẬN XÉT
LUẬN VĂN THẠC SỸ CỦA NGƯỜI PHẢN BIỆN

TÊN ĐỀ TÀI: Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn TPHCM

Chuyên ngành: Luật HC-HP

Mã số: 60380102

Họ và tên học viên: Trịnh Hồng Kiên

Người phản biện: Thái Thị Tuyết Dung

Đơn vị công tác của người phản biện: ĐH Luật TPHCM

NỘI DUNG NHẬN XÉT

1. Các thông tin về luận văn

1.1 Về sự cần thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong thời gian qua công tác XKLD của Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định, thu về cho đất nước hàng tỷ USD, đã chuyển đổi và mở rộng được sang các thị trường mới... Song XKLD của Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng của đất nước cũng như tiềm năng tiếp nhận lao động từ các TTLĐ quốc tế, hiệu quả trong công tác XKLD còn chưa cao... Một trong những nguyên nhân chủ yếu là hoạt động QLNN về XKLD còn nhiều hạn chế và bất cập như hệ thống chính sách và luật pháp về XKLD còn chưa hoàn thiện, chưa đáp ứng và theo kịp được với những biến động của tình hình thực tế; sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng chưa được đồng bộ và chặt chẽ; công tác tổ chức thực hiện quản lý XKLD còn bị buông lỏng; thiếu những chiến lược ở tầm quốc gia về XKLD, thủ tục cấp phép hoạt động XKLD, định hướng phát triển TTLĐ ngoài nước còn nhiều bất cập... Đông Bắc Á là nhóm các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, và Đài Loan là những nước đang nhận người lao động Việt Nam rất nhiều.

Do vậy, việc đánh giá thực trạng QLNN về XKLD của Việt Nam và tìm ra nguyên nhân, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động QLNN về XKLD là một yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

Vì vậy tôi cho rằng việc lựa chọn đề tài “Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động

sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn TPHCM” làm luận văn Thạc sỹ luật học, chuyên ngành Luật Hành chính và Luật Hiến pháp là một lựa chọn phù hợp với chuyên ngành.

1.2 Kết cấu, logic của luận văn:

Luận văn chia thành 3 chương với nội dung thể hiện trong gần 70 trang có sự phù hợp tương đối với nhau. Kết cấu, tên các chương với tên các mục, tiểu mục, bám sát và tương thích với tên chương. Tuy nhiên hàm lượng về QLNN quá ít, chỉ tập trung trong mục 2.2 từ trang 40 đến trang 55.

Trình bày, tương đối đẹp, ít lỗi chính tả.

1.4 Tình hình nghiên cứu

Luận văn đã liệt kê một số công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài trong nước, nhưng chưa đánh giá, phân biệt các công trình nghiên cứu liên quan với lĩnh vực nghiên cứu của đề tài.

2. Phương pháp đã sử dụng để nghiên cứu

Tác giả đã vận dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học phù hợp với tính chất và yêu cầu của đề tài như phương pháp phân tích, tổng hợp từ cơ sở lý luận đến thực tiễn. Trong đó có đưa các mẫu, các ví dụ, phụ lục cụ thể để minh họa cho phù hợp. Tuy nhiên, trong một số nội dung các phương pháp chưa được sử dụng nhuần nhuyễn, nên chưa toát ra được ý nghĩa và kết luận của việc phân tích.

3. Nội dung luận văn

Ưu điểm:

Tác giả đã đạt được thành công khi đưa ra nội dung tổng quan quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động từ thực tiễn TPHCM, trong đó làm rõ khái niệm, đặc điểm, nội dung quản lý, chủ thể, phương pháp, hình thức, nguyên tắc về QLNN về xuất khẩu lao động.

Đưa ra nhiều thông tin thực tiễn liên quan đến quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động sang các nước Đông Bắc Á, về tình hình xuất khẩu lao động từ thực tiễn TPHCM, tác giả cũng đã đề xuất một số kiến nghị nâng cao hiệu quả về quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động từ thực tiễn TPHCM,...

Trình bày nhiều nội dung rõ ràng, mạch lạc.

Hạn chế:

Chưa làm rõ vì sao chọn các nước Đông Bắc Á để khảo sát, các kiến nghị còn chung chung, chưa kiến nghị để giải quyết thực trạng hiện nay là Doanh nghiệp chưa tuân thủ các quy định, người dân thì qua được bên các nước lao động thì hay vi phạm pháp luật.

Các nội dung ở chương 2 và chương 1 chưa logic, chương 1 đề cập đến phương pháp, hình thức, nguyên tắc quản lý nhưng chương 2 không đề cập vấn đề này.

Về khả năng ứng dụng các đề xuất của tác giả vào thực tiễn: Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể làm tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu và giảng dạy.

4. Kết luận chung:

Mặc dù luận văn còn một vài hạn chế như đã phân tích ở trên nhưng đề tài đạt được các yêu cầu luận văn Thạc sỹ luật học, nếu có điều kiện tác giả nên hoàn thiện các góp ý trên.

Câu hỏi:

1. Hãy nêu vai trò của Sở LĐTBXH trong vấn đề quản lý xuất khẩu lao động ở TPHCM?
2. Hãy cho biết thu nhập bình quân của lao động các nước Đông Bắc Á?

Họ tên và chữ ký của người phản biện



Thái Thị Tuyết Dung

TP. Hồ Chí Minh, ngày 17 tháng 5 năm 2018

NGHỊ QUYẾT
CỦA HỘI ĐỒNG CHẤM LUẬN VĂN THẠC SĨ

Căn cứ Quyết định số 1725/QĐ-HVKHXH, ngày 11 tháng 4 năm 2018 của Giám đốc Học viện Khoa học xã hội về việc thành lập Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ cho học viên cao học: Trần Hồng Kiên sinh ngày 20/02/1977

Tên đề tài luận văn: Ảnh hưởng của việc xuất khẩu lao động của người dân ở TP. Hồ Chí Minh

Ngành: Luật TP và luật hành chính; Mã số: 8.58.01.02

Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ đã họp vào hồi 14 giờ 15 phút, ngày 17 tháng 5 năm 2018 tại Cơ sở Học viện KHXH tại TP. Hồ Chí Minh

Sau khi nghe học viên trình bày tóm tắt luận văn thạc sĩ, các phản biện đọc nhận xét, học viên trả lời các câu hỏi, Hội đồng đã họp, trao đổi ý kiến và thống nhất kết luận:

1. Tính cấp thiết, thời sự, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài luận văn.

- Có tính cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn

2. Bố cục, phương pháp nghiên cứu, tài liệu tham khảo của luận văn.

- Bố cục, phương pháp nghiên cứu hợp lý

3. Kết quả nghiên cứu:

- Về luận văn:

Đã phân tích với dữ liệu thực tế, để đi đến kết luận và đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về

xét bản luận văn của học viên Bùi A' bị t.p. Hồ Chí Minh

- Về công trình khoa học (nếu có)

4. Hạn chế của luận văn (nếu có):

- Căn một số hạn chế như hạn chế về phạm vi nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, một số tài liệu, các điều kiện.

5. Đánh giá chung:

Luận văn của một số hạn chế hạn chế như phạm vi nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, một số tài liệu, các điều kiện.

6. Kết quả bỏ phiếu chấm luận văn của Hội đồng:

Luận văn đạt ...8,7... điểm.

7. Kiến nghị của Hội đồng về việc công nhận học vị và cấp bằng thạc sĩ cho học viên:

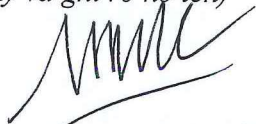
- Đề nghị Học viện Khoa học xã hội công nhận học vị và cấp bằng thạc sĩ ngành

Luật Hiến pháp và luật hành chính cho Học viên
Trần Văn Kiên.

Nghị quyết này được ...5./5... thành viên của Hội đồng nhất trí thông qua.

THƯ KÝ HỘI ĐỒNG

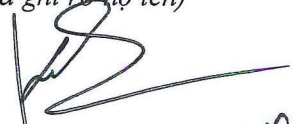
(Ký và ghi rõ họ tên)



Trần Văn Kiên

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

(Ký và ghi rõ họ tên)



Ph. B. Trần Văn Kiên

XÁC NHẬN CỦA HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TP Hồ Chí Minh, ngày 22 tháng 05 năm 2018

**BẢN GIẢI TRÌNH CHỈNH SỬA LUẬN VĂN
THEO KẾT LUẬN CỦA HỘI ĐỒNG CHẤM LUẬN VĂN THẠC SĨ**

Họ tên học viên: TRỊNH HỒNG KIÊN

Đề tài luận văn: Quản lý nhà nước về Xuất khẩu lao động sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngành: Luật Hiến pháp và Luật Hành chính.

Mã số: 8.38.01.02

Người hướng dẫn khoa học: TS Đỗ Minh Khôi

- Căn cứ Nghị quyết của Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp ngày 17 tháng 5 năm 2018 tại Học viện Khoa học xã hội theo Quyết định số: 1742/QĐ-HVKHXXH ngày 11 tháng 4 năm 2018 của Giám đốc Học viện Khoa học xã hội về việc thành lập Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ.

1. Yêu cầu chỉnh sửa của Hội đồng:

- Điều chỉnh lại bố cục trong chương I, mục 1.3 nên đặt trước mục 1.2
- Sửa lại nội dung dòng 24 và 25 trang 55 trong mục 2.3.
- Sửa lại các lỗi chính tả.

2. Học viên đã chỉnh sửa:

- Đã điều chỉnh lại bố cục trong chương I, đổi vị trí của mục 1.2 và 1.3
- Sửa nội dung chương II trong mục 2.3. Đánh giá những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân chung trong quản lý XKLD sang các nước Đông Bắc Á :

- Thứ hai, chiến lược XKLD chưa xuyên suốt và chỉ đạo được toàn bộ hệ thống chính trị xã hội.(dòng 24 và 25 trang 55)

Sửa lại thành:

- Thứ hai, chiến lược XKLD chưa xuyên suốt và chỉ đạo được toàn bộ các chủ thể có liên quan trong xã hội.(dòng 24 và 25 trang 55)

- Kiểm tra và sửa lại các lỗi chính tả.

Trên đây là toàn bộ giải trình các nội dung chỉnh sửa luận văn theo kết luận của Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ. Học viên kính trình thầy/cô hướng dẫn và các cấp có thẩm quyền của Học viện Khoa học xã hội xem xét, quyết định./.

Ý KIẾN CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

Ý KIẾN NGƯỜI HƯỚNG DẪN

HỌC VIÊN

Học viên ~~đang~~ ~~đang~~ ~~đang~~
Đang đến

TRÌNH HƯỚNG DẪN