

# MỘT SỐ YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC XUẤT KHẨU

Hoạt động xuất khẩu lao động (XKLD) được Đảng và Nhà nước ta xác định là lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, một bộ phận của chính sách giải quyết việc làm, chỉ tiêu XKLD được Quốc hội đưa vào kế hoạch hàng năm. Chủ trương này đã được thể hiện cụ thể ở Báo cáo về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2006 - 2010) tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng là: “*Tiếp tục thực hiện chương trình XKLD, tăng tỷ lệ lao động xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động*”. Trong những năm qua hoạt động XKLD đã thu được một số kết quả khả quan, góp phần tạo việc làm, xoá đói, giảm nghèo, cải thiện đời sống cho người lao động và gia đình họ. Một bộ phận lao động đã tiếp thu kinh nghiệm, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong sản xuất của nước bạn. Theo thống kê chưa đầy đủ, hiện có trên 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc có thời hạn ở nước ngoài (tại hơn 46 quốc gia và vùng lãnh thổ) với nhiều loại ngành nghề và trình độ khác nhau. Hàng năm số lao động này chuyển về nước gần 2 tỷ USD, nâng cao thu nhập cho bản thân, gia đình và xã hội, tăng nguồn vốn đầu tư phát triển sản xuất. So với một số ngành khác, thu nhập của người lao động đi làm việc ở nước ngoài có hiệu quả cao, vốn đầu tư ít, đem lại lợi ích nhiều mặt... Tuy nhiên lực lượng lao động (LLLĐ) Việt Nam đi XKLD phần lớn xuất thân là nông dân. Họ được gọi là những lao động “3 không” : không nghề, không ngoại ngữ, không tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động. Cho đến những năm gần đây, dù đã có chuyển biến nhưng tỷ lệ người đi XKLD có nghề vẫn rất thấp so với yêu cầu thực tế, hơn nữa tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động, cũng như hiểu biết về phong tục tập quán và pháp luật của nước sở tại còn rất kém, tỷ lệ lao động vi phạm kỷ luật và phải về trước thời hạn thường cao hơn so với các nước phái cử khác, ví dụ như sự việc hơn 200 công nhân nữ ngành may của Việt Nam đình công không đúng quy định ở Jordan năm 2008, tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ hợp đồng ra ngoài làm ăn cư trú bất hợp pháp ở một số thị trường còn tương đối cao như Đài Loan hơn 10%, Nhật Bản có lúc lên đến hơn 50%, Hàn Quốc có thời điểm hơn 30%....

Trong những năm tới, nền kinh tế thế giới phục hồi sau khủng hoảng, xu hướng nhập khẩu lao động của các nước trên thế giới vẫn rất cao, đặc biệt là những nước khu vực Trung Đông, các nước khu vực châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc... . các thị trường đều có nhu cầu về lao động có tay nghề, ngay cả những nước nhận nhiều lao động như Malaysia, Đài Loan, Trung Đông... Nhất là, những thị trường có thu nhập cao và nhiều tiềm năng (Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Australia, Đông Âu) thì ngoài có tay nghề người lao động còn phải có một trình độ ngoại ngữ nhất định.

Nhu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam tại thị trường nước ngoài cũng đang có chiều hướng tăng, nhất là lao động chất lượng cao. Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế, mở rộng thị phần và tăng thu nhập cho người lao động. Trong khi đó chất lượng nguồn nhân lực (NNL) của Việt Nam còn thấp - Đó là thách thức lớn nhất đối với công tác XKLD trong thời gian tới.

Tại khoản 5 Điều 5 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nêu rõ: “ Khuyến khích đưa nhiều người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao...”. Mục tiêu đưa người lao động (NLĐ) có nghề đi làm việc ở nước ngoài là 95 % vào năm 2015 và 100% vào năm 2020. Để thực hiện quy định của Luật và mục tiêu trên cần có sự chuẩn bị và phải có chiến lược nâng cao chất lượng NNL nói chung – đó cũng là nguồn cho XKLD. Chính vì vậy, cần nghiên cứu tới yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực theo hướng sau:

### **1. Chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động**

Theo phân tích các khái niệm về NNL, người đi XKLD và chất lượng NNL, theo tác giả có thể khái quát về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD như sau.

*Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm:*

- Yếu tố về thể lực;
- Yếu tố về giáo dục – đào tạo;
- Yếu tố về ý thức xã hội

*Đồng thời phải thoả mãn các điều kiện của nước phái cử lao động và nước tiếp nhận lao động.*

- Điều kiện của nước phái cử. Ví dụ, ở Việt Nam, theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người đi XKLD khi có đủ các điều kiện sau đây: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; Có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt; Đủ sức khoẻ theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động; Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ thuật và các điều kiện khác theo yêu cầu của nước tiếp nhận lao động; Được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết và không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Bảng 1.1: So sánh một số yêu cầu về chất lượng lao động xuất khẩu và lao động trong nước**

Nội dung chất lượng	Lao động trong nước	Lao động xuất khẩu
Yếu tố về thể lực	Có thể đòi hỏi về chiều cao, cân nặng, sức chịu đựng, dẻo dai hoặc không	Đòi hỏi về chiều cao, cân nặng, sức chịu đựng, dẻo dai, độ tuổi, đủ sức khỏe (không mắc các bệnh như: viêm gan B, HIV, giang mai).
Yếu tố về giáo dục – đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Không nhất thiết phải có một trình độ học vấn hoặc tay nghề</li> <li>- Không nhất thiết phải có trình độ ngoại ngữ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phải có trình độ học vấn hoặc tay nghề nhất định theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài (trừ lao động phổ thông);</li> <li>- Phải có trình độ ngoại ngữ nhất định để phục vụ công việc và đời sống sinh hoạt hàng ngày</li> </ul>
Yếu tố về ý thức xã hội	Hiểu biết về pháp luật, pháp luật lao động, kỷ luật lao động, an toàn lao động	Hiểu biết về pháp luật, pháp luật lao động, kỷ luật lao động, an toàn lao động. Ngoài ra, phải có tác phong lao động công nghiệp, hiểu biết phong tục, tập quán của nước sở tại. Không thuộc diện cấp xuất cảnh nước đi và nhập cảnh nước đến làm việc.

*Nguồn: Tác giả phân tích, tổng hợp*

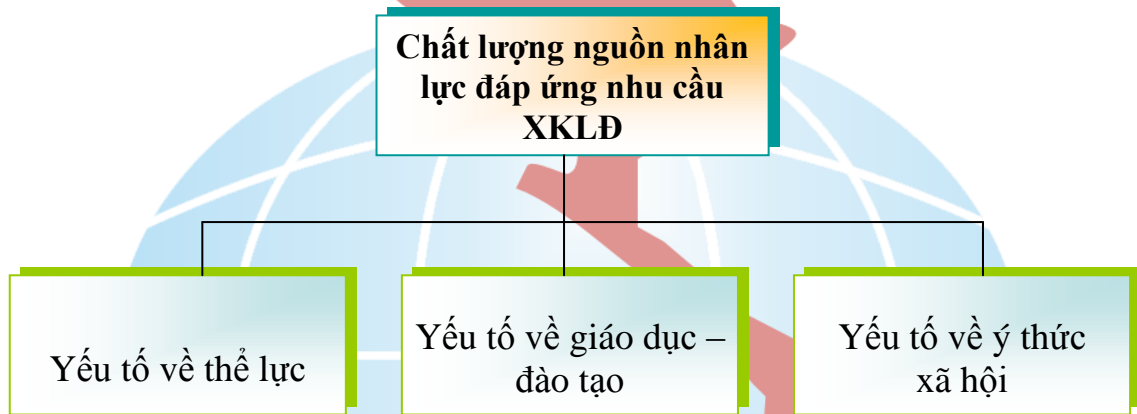
Vì vậy, chất lượng lao động xuất khẩu, có một số điểm khác biệt so với lao động trong nước như: đòi hỏi thể lực (chiều cao, cân nặng) tốt đảm bảo theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài, đáp ứng yêu cầu về ngành nghề (có một trình độ tay nghề đối với những hợp đồng yêu cầu phải có tay nghề), sử dụng ngoại ngữ ở một mức độ nhất định để phục vụ yêu cầu của công việc và đời sống sinh hoạt hàng ngày, ý thức chấp hành kỷ luật lao động, hiểu biết phong tục tập quán của nước đến làm việc như so sánh tại bảng 1.1.

- Điều kiện về phía nước tiếp nhận: Nhìn chung, để nhập cảnh vào làm việc ở một nước, trước tiên người lao động phải được chủ sử dụng lao động hợp pháp (chủ sử dụng được nước sở tại cho phép tuyển dụng lao động nước ngoài) chấp nhận tuyển dụng (lao động đáp ứng được yêu cầu về sức khỏe, trình độ tay nghề, ngoại ngữ), sau đó người lao động sẽ phải hoàn thiện thủ tục xin visa để nhập cảnh nước tiếp nhận, hầu hết các nước đều yêu cầu: lao động có đủ sức khỏe (không bị mắc bệnh viêm gan B, HIV, giang mai,

hoặc mắc các bệnh truyền nhiễm khác), có đầy đủ hồ sơ, lý lịch tư pháp, hộ chiếu và hợp đồng lao động hợp pháp hoặc văn bản đồng ý tuyển dụng của chủ sử dụng lao động nước ngoài và không thuộc diện cấm nhập cảnh (Ví dụ: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan cấm lao động nước ngoài đã từng vi phạm hợp đồng và pháp luật nước họ được nhập cảnh trở lại theo dạng visa lao động).

## 2. Các yếu tố cấu thành và tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động

Các yếu tố cấu thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD gồm:



*Nguồn: Tác giả tổng hợp, phân tích*

**Sơ đồ: Các yếu tố cấu thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD**

### 2.1 Yếu tố về thể lực và các tiêu chí đánh giá trực tiếp

Trong mối quan hệ với phát triển kinh tế, việc đảm bảo các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe làm tăng chất lượng NNL cả trong hiện tại lẫn tương lai. NNL có sức khỏe tốt có thể mang lại năng suất LĐ cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung khi làm việc. Việc nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe tốt cho trẻ em là yếu tố làm tăng năng suất LĐ trong tương lai, giúp trẻ em phát triển thành những người lớn khỏe về thể chất, lành mạnh về tinh thần. Hơn thế nữa, nhờ thể lực tốt, trẻ em có thể tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng kỹ xảo trong quá trình giáo dục. Việc chăm sóc tốt sức khỏe làm tăng NNL trong tương lai bằng việc kéo dài tuổi LĐ.

Ngoài ra, việc đầu tư cho chăm sóc sức khỏe cũng có thể cải thiện hoặc nâng cao hiệu quả của các nguồn lực khác. Ví dụ như ở những vùng đất không định cư được hoặc không thể sử dụng được vì những loại bệnh địa phương, nhưng nhờ có những phương tiện y tế hữu hiệu, điều trị có hiệu quả các bệnh đó mà các nguồn tài nguyên nơi đó lại được khai thác. Môi trường sống của con người được đảm bảo tốt, vệ sinh sẽ làm giảm bệnh tật, tăng tuổi thọ và thúc đẩy phát triển.

Sức khỏe vừa là mục đích, vừa là điều kiện của sự phát triển, nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là một đòi hỏi chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Tuy nhiên, mức độ đảm bảo sức khỏe cho dân cư ở mỗi quốc gia rất khác nhau bởi sự khác nhau về tình hình dân số và các điều kiện kinh tế - xã hội, tự nhiên khác.

Thể lực của NNL đáp ứng nhu cầu XKLD được biểu hiện qua các yếu tố sau *chiều cao, cân nặng, giới tính, độ tuổi, sức chịu đựng*....:

**Chiều cao:** Chiều cao là lợi thế và cũng là yếu tố đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. So với thể giới, tầm vóc và thể lực của NLD Việt Nam thuộc loại trung bình thấp, tỷ lệ thấp còi cao hơn nhiều nước trong khu vực và thế giới. Chiều cao trung bình của nam thanh niên (15-29 tuổi) là 163,3 cm, nữ thanh niên là 153 cm. Chiều cao của thanh niên 15 tuổi thấp hơn so với chuẩn quốc tế 8,34 cm đối với nam, 9,13 cm đối với nữ, thấp hơn thanh niên Nhật Bản là 8 cm đối với nam, 4 cm đối với nữ, thấp hơn thanh niên các nước trong khu vực là Thái Lan, Singapore từ 2-6cm đã ảnh hưởng đến việc sử dụng, vận hành máy móc hiện đại, hạn chế năng suất LĐ, bắt buộc NLD phải gắng sức nhiều và làm tăng nguy cơ mất an toàn LĐ.

**Cân nặng:** Sự linh hoạt, cường độ và năng suất lao động phụ thuộc vào thể trạng của người lao động (béo, gầy...). Cân nặng cũng là một trong những tiêu chí phản ánh sức khỏe NNL có đủ đảm bảo để làm việc không (?), trong tương quan với chiều cao và tuổi tác. Có nhiều phương pháp tính, kiểm nghiệm tương quan thích hợp cho NLD giữa chiều cao và cân nặng (ngoài biện pháp kiểm tra y tế). Một NLD cân đối về sức khỏe (chiều cao/cân nặng) khi lấy số lẻ chiều cao trừ 10 (với nam) đến 12 (với nữ) tương đương số cân nặng.

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

**Độ tuổi:** NNL một số quốc gia đang bị già hóa và tỷ lệ phụ thuộc rất cao. Trong khi đó, dân số và nguồn LĐ của Việt Nam hiện đang có nhiều ưu điểm LĐ trẻ, tỷ lệ dân số phụ thuộc thấp. Nhiều quốc gia có dân số và nguồn LĐ trẻ nhưng tỷ trọng dân số trẻ có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật không cao (hàm lượng không cao) dẫn đến chất lượng nguồn LĐ không cao. Độ tuổi phù hợp nhất đối với nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài là từ 18 đến dưới 30 tuổi đối với nhóm LĐ không có chuyên môn kỹ thuật và đến 45-50 tuổi đối với lao động có chuyên môn kỹ thuật cao. Hiện nay, đối với lao động phổ thông đi XKLD, đối tác nước ngoài thường yêu cầu ở độ tuổi phổ biến từ 18 đến 39 tuổi.

Như vậy, đối với người đi XKLD thì yếu tố về thể lực được thể hiện qua các tiêu chí: Chiều cao, cân nặng, độ tuổi, giới tính, mà chủ yếu là tiêu chí: **(1) Chiều cao** và **(2) Cân nặng**

## **2.2 Yếu tố về giáo dục, đào tạo và tiêu chí đánh giá trực tiếp**

Hình thành nên năng lực làm việc chủ yếu nhờ các yếu tố giáo dục và đào tạo. Chất lượng NNL khi so sánh giữa các quốc gia khác nhau chủ yếu thông qua tiêu chí: *trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động và thái độ làm việc, trình độ ngoại ngữ, khả năng xử lý tình huống...* NNL có chất lượng khi trình độ văn hóa chung của LD cao, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và đa dạng ngành nghề. Thái độ LD tốt (chăm chỉ, cần mẫn, chịu khó học hỏi...) và tác phong công nghiệp tốt (kỷ luật LD, phối hợp trong công việc, tuân thủ tiêu chuẩn kỹ thuật, kỷ luật công nghệ, tổ chức sản xuất...) là những tiêu chí đánh giá về chất lượng NNL.

Trình độ chuyên môn - kỹ thuật của NNL được đánh giá chủ yếu qua quy mô nhân lực chuyên môn kỹ thuật phản ánh tiềm năng LD chất xám, LD kỹ thuật của đất nước. Theo Bộ LĐTBXH, ở nước ta, năm 2007, 35% LLD có việc làm đã đi học ở bậc cao hơn dưới một hình thức nào đó, nâng tỷ lệ LD đã qua đào tạo nghề lên 32% năm 2010. Như vậy, có thể nói quy mô lao động chuyên môn kỹ thuật trong NNL nước ta rất nhỏ, suy cho cùng là chất lượng của NNL nước ta còn hạn chế lớn, đòi hỏi phải có chương trình, kế hoạch đào tạo, thúc đẩy phát triển NNL để đáp ứng nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cho tương lai.

Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ và thái độ nghề nghiệp, khả năng xử lý tình huống tốt ...là những yêu cầu rất cần thiết và trở thành những lợi thế đối với những người đi XKLD.

Nhìn chung, đối với người đi XKLD thì yếu tố về giáo dục – đào tạo được thể hiện cụ thể qua một số tiêu chí sau:

*(1) Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội*

*(2) Kỹ năng nghề*

*(3) Trình độ học vấn*

*(4) Trình độ ngoại ngữ*

*(5) Kỹ năng xử lý tình huống*

*(6) Khả năng làm việc độc lập*

*(7) Khả năng làm việc theo nhóm*

### 2.3 Yếu tố về ý thức xã hội và tiêu chí đánh giá trực tiếp

Các yếu tố về ý thức xã hội bao gồm *tập quán, truyền thống, đạo đức, tôn giáo, hiểu biết và chấp hành pháp luật*.

**Tập quán** là phương thức ứng xử và hành động đã định hình quen thuộc và đã thành nếp trong lối sống, trong lao động ở một cá nhân, một cộng đồng. Tập quán gắn liền với thói quen ở chỗ nó mang tính tĩnh tại, bền lâu, khó thay đổi. Tập quán hoặc xuất hiện và định hình một cách tự phát, hoặc hình thành và ổn định thông qua sự rèn luyện và là kết quả của quá trình giáo dục có định hướng rõ rệt.

Tuy nhiên, với LĐ làm việc ở nước ngoài, phần lớn các tập quán, tập tục lại không phải thuận lợi trong sinh hoạt và đôi khi còn là trở ngại với công việc hoặc đi ngược với lối sống của cộng đồng người dân bản xứ. Ở một phương diện nào đó chất lượng NNL bị ảnh hưởng và có thành tố tập quán của người dân ở mỗi vùng, miền, khu vực.

**Truyền thống** là quá trình chuyển giao từ thế hệ này sang thế hệ khác những yếu tố xã hội và văn hoá, những tư tưởng, chuẩn mực xã hội, phong tục, tập quán, lễ nghi... và được duy trì trong các tầng lớp xã hội và giai cấp trong một thời gian dài.

**Đạo đức** là một trong những hình thái sớm nhất của ý thức xã hội bao gồm những chuẩn mực xã hội điều chỉnh hành vi của con người trong quan hệ với người khác và với cộng đồng (gia đình, làng xóm, giai cấp, dân tộc hoặc toàn xã hội).

Đạo đức được xem là thành tố cơ bản của chất lượng NNL và nguồn LĐ vì nó là nền tảng của mọi hành vi ứng xử và lối sống của một cá thể trong cộng đồng. Một người được coi là tốt theo nghĩa chung nhất trước hết phải có đạo đức tốt, khi xem xét chất lượng nguồn LĐ cũng vậy. Một cá thể tốt, tập thể tốt, cộng đồng tốt trước hết phải được đánh giá thông qua có đạo đức tốt. Đạo đức như một nửa còn lại của một NNL nếu xem phía bên kia là năng lực làm việc.

**Tôn giáo** là hình thái ý thức xã hội phản ánh một cách hư ảo thế giới hiện thực, "sự phản ánh mà trong đó những sức mạnh trần gian đã mang hình thức sức mạnh siêu trần gian" (Engel). Đặc điểm chủ yếu của tôn giáo là niềm tin vào cái siêu nhiên: thần thánh, thế giới bên kia, sự bất tử của linh hồn, vv. Trên thế giới hiện nay tồn tại ba tôn giáo lớn: đạo Kitô, đạo Phật, đạo Hồi. Ở Việt Nam hiện nay tồn tại nhiều tín ngưỡng, tôn giáo, trong đó 2 tôn giáo chủ yếu là đạo Phật và đạo Kitô.

Do đó, khi đánh giá chất lượng NNL ở các khu vực, địa bàn hoặc đối với các thị trường tiếp nhận coi trọng yếu tố tôn giáo thì những sự xung đột, khác biệt quá lớn về tôn giáo cũng là yếu tố làm chất lượng NNL bị nhìn nhận khác. Đối với người đi

XKLD thì đây cũng là một yếu tố cần xem xét để lựa chọn được những LĐ có chất lượng.

**Hiểu biết và chấp hành pháp luật** Luật pháp các quốc gia khác nhau thì khác nhau, nhưng nguyên tắc căn bản để đánh giá chất lượng NNL về góc độ này là sự tuân thủ.

Ngoài ra, những tập quán, thói quen của người lao động ở các vùng quê khác nhau (lạc hậu), cùng với sự thiếu hiểu biết và không chịu học hỏi có thể dẫn đến sự vô tình vi phạm pháp luật. Do vậy, hiểu biết và chấp hành pháp luật vừa phản ánh trình độ văn minh, nét văn hóa vừa phản ánh cái ‘tốt’ (vì không vi phạm) của người LĐ. Khi họ đi XKLD thì ý thức chấp hành pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại của họ cũng phụ thuộc rất lớn vào sự hiểu biết của họ.

Tựu chung lại, yếu tố về ý thức xã hội của người đi XKLD được biểu hiện trực tiếp qua tiêu chí **Ý thức tổ chức, kỷ luật** và **hiểu biết, chấp hành pháp luật** của NLD.

#### **2.4 Một số tiêu chí đánh giá gián tiếp**

Ngoài những tiêu chí trực tiếp nêu trên, chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của các thị trường còn có thể đánh giá qua một số tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng về điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo... giữa nước nhập khẩu lao động và nước XKLD

(i) Về số lượng lao động: Nếu một nước tiếp nhận lao động của nước XKLD với số lượng lao động lớn và có xu hướng ngày càng tăng điều đó có thể suy luận rằng chất lượng lao động của nước XKLD có thể đáp ứng tốt nhu cầu của nước nhập khẩu lao động. Ngược lại, nếu nước tiếp nhận số lượng rất hạn chế và có xu hướng ngày càng giảm, điều đó có thể khẳng định chất lượng lao động xuất khẩu của nước đó chưa đáp ứng được yêu cầu của nước tiếp nhận. Philippines là một ví dụ tương đối điển hình, số lượng lao động đi XKLD của nước này được tăng đều đặn hàng năm, lao động Philippines có mặt hầu hết ở các nước tiếp nhận lao động, ngay cả những thị trường cao cấp như Hoa Kỳ, Châu Âu...do lợi thế về khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh tốt) và tính cần cù, kỷ luật của lao động nước này.

(ii) Sự tương đồng về ngôn ngữ, văn hoá, tập quán, tôn giáo...Nếu hai nước tiếp nhận lao động và phái cử lao động có những tương đồng về ngôn ngữ, văn hoá, tập quán, tôn giáo sẽ là những cơ hội tốt để người lao động hoà đồng kể cả trong công việc cũng như đời sống sinh hoạt, phần nào phản ánh khả năng đáp ứng nhu cầu về lao động của nước tiếp nhận lao động. Ví dụ lao động Indonesia khi sang Malaysia làm việc luôn đáp ứng được nhu cầu của chủ sử dụng Malaysia, được chủ Malaysia lựa



chọn nhiều hơn do Malaysia và Indonesia là 2 nước láng giềng, có cùng một gốc ngôn ngữ (tiếng Bahasa), địa lý gần nhau, cùng theo đạo hồi...

(iii) Sự gần gũi về vị trí địa lý: Vị trí địa lý của nước tiếp nhận và nước phái cử nếu không quá cách xa, cùng khu vực sẽ thuận hơn cho lao động hoà nhập, ví dụ trong khu vực Châu Á nếu tiếp nhận và phái cử trong cùng khu vực sẽ tốt hơn so với sang Châu Âu hoặc Châu Mỹ, Châu Phi...

Bên cạnh đó một số thông tin như lao động đã chủ động tìm hiểu thông tin về XKLD, chính sách pháp luật về XKLD, đào tạo nghề nếu tìm hiểu và chuẩn bị tốt chất lượng NNL chắc chắn sẽ tốt hơn, nếu người lao động đã có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài sẽ có chất lượng tốt hơn, mục đích chủ yếu đi XKLD là kiếm tiền sẽ phản ánh một ý thức, chất lượng của người lao động chưa tốt như là mục đích của người lao động là đi để đúc rút kinh nghiệm và học tập là những thông tin cho biết chất lượng NNL đi làm việc ở nước ngoài có đáp ứng được không?

Để phân tích rõ hơn về chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài, chúng ta có thể tiếp cận chất lượng nguồn nhân lực dưới góc độ về trình độ kỹ thuật chuyên môn, có thể chia ra thành 2 nhóm chính:

(1) Lao động phổ thông: là những lao động chưa qua đào tạo hoặc không được đào tạo bài bản (không được cấp chứng nhận) như lao động giúp việc gia đình, lao động phụ ở các công trình xây dựng (thợ hồ, thợ nề...), lao động vệ sinh môi trường...

(2) Lao động kỹ thuật và chuyên gia: là lao động qua đào tạo được cấp bằng hoặc chứng chỉ của các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất ví dụ lao động đi XKLD trong khách sạn, nhà hàng, thủy thủ, lao động hàn 3G, 6G, y tá, hộ lý, chăm sóc người bệnh tại bệnh dưỡng lão, lao động may, điện tử, xây dựng...[20, tr18-19].

**TTBD ĐBDC**

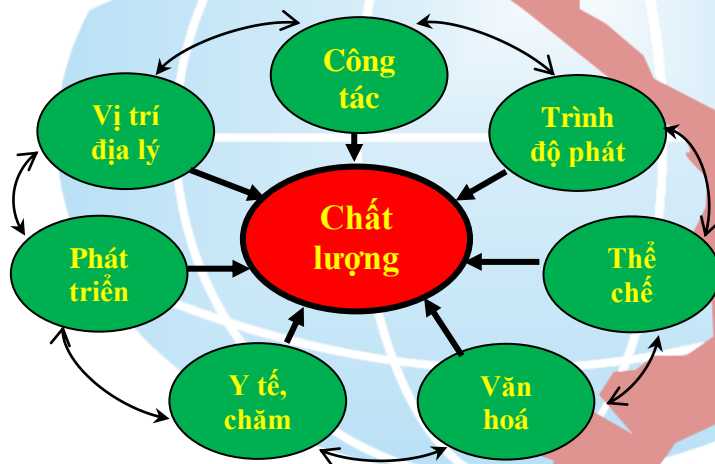
Qua việc phân tích nêu trên cho thấy, chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài phụ thuộc rất lớn vào chất lượng lao động chung của quốc gia phái cử, cũng như của vùng, địa phương mà lao động cư trú. Chất lượng lao động của quốc gia, của vùng, địa phương mà lao động cư trú là tiền đề cho chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, nó là sự thể hiện sự cạnh tranh của lao động nước đó trên thị trường lao động quốc tế.

**Tóm lại:** *Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm: (i)Yếu tố về thể lực; (ii)Yếu tố về giáo dục – đào tạo; (iii) Yếu tố về ý thức xã hội. Đồng thời phải thoả mãn các điều kiện của nước phái cử lao động và nước tiếp nhận lao động.*

- Để đánh giá chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, chúng ta có thể thông qua các tiêu chí trực tiếp như: (1) Chiều cao, (2) Cân nặng, (3) Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội, (4) Kỹ năng nghề, (5) Trình độ học vấn, (6) Trình độ ngoại ngữ, (7) Kỹ năng xử lý tình huống, (8) Khả năng làm việc độc lập, (9) Khả năng làm việc theo nhóm, (10) Ý thức tổ chức, kỷ luật và hiểu biết, chấp hành pháp luật. Bên cạnh đó, có thể sử dụng các tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng về ngôn ngữ, điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo...giữa nước tiếp nhận và nước phái cử LĐ.....

### 3. Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động

Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD bao gồm:



Sơ đồ 1.2: Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng NNL

## TTBD ĐBĐC đáp ứng nhu cầu XKLD

### 3.1 Công tác tuyển chọn lao động

Theo Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Hiệp hội XKLD Việt Nam thì tuyển chọn lao động được hiểu là sự thoả thuận của NLD về việc làm ngoài nước; là sự cam kết về việc làm ngoài nước; là hoạt động xem xét, lựa chọn LĐ đi làm việc ở nước ngoài và chuẩn bị để ra đi.

Tuy nhiên, thực chất công tác tuyển chọn LĐ trong hoạt động XKLD bao gồm cả tuyển mộ và tuyển chọn:

Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động (LLLĐ) xã hội và LLLĐ bên trong tổ chức.

- Đối với tuyển mộ từ bên trong tổ chức chúng ta có thể sử dụng các phương pháp sau đây: Thông qua bản thông báo tuyển mộ được gửi đến tất cả các nhân viên trong tổ chức, thông báo này bao gồm các thông tin về nhiệm vụ thuộc công việc và yêu cầu về trình độ cần tuyển mộ; Phương pháp thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong tổ chức. Kênh thông tin này có thể phát hiện được những người có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc, một cách cụ thể và nhanh; Phương pháp thu hút căn cứ vào các thông tin trong: "Danh mục các kỹ năng", mà các tổ chức thường lập về từng cá nhân NLD, lưu trữ trong phần mềm của tổ chức.

Đối với nguồn tuyển mộ từ bên ngoài chúng ta có thể áp dụng các phương pháp thu hút sau: Thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ trong tổ chức (tương tự như nêu trên); Thu hút nguồn tuyển mộ qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông như trên các kênh của các đài truyền hình, đài phát thanh, trên các báo, tạp chí và các ấn phẩm khác; Thu hút các ứng viên thông qua các trung tâm môi giới và giới thiệu việc làm; Thu hút các ứng viên thông qua các hội chợ việc làm; Thu hút các ứng viên thông qua việc cử cán bộ của tổ chức tới tuyển mộ trực tiếp tại các trường đại học, cao đẳng hoặc dạy nghề.

Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những LD phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các yêu cầu dưới đây:

- Phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch NNL.
- Tuyển được những người có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt tới NSLD cao, hiệu suất công tác tốt.
- Tuyển được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc với tổ chức.

Quá trình tuyển chọn là khâu quan trọng giúp cho các nhà tuyển chọn đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. Quá trình tuyển chọn tốt sẽ giúp cho các tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp, nó cũng giúp giảm được các chi phí do phải tuyển chọn lại, đào tạo lại cũng như tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện công việc.

### ***3.2 Trình độ phát triển của giáo dục - đào tạo chung và ở địa phương***

Chất lượng LD phụ thuộc vào chính khả năng làm việc của NLD và biểu hiện bằng năng suất LD. Để có một năng lực ngày càng cao NLD phải được tiếp cận và thụ hưởng nền giáo dục tốt và đào tạo thường xuyên. Do vậy, các yếu tố cung cấp dịch vụ giáo dục, đào tạo trong vùng, khu vực NLD sinh sống sẽ ảnh hưởng đến chất lượng

NNL, cụ thể như: Tỷ lệ người dân biết chữ, trình độ học vấn trung bình của dân cư; Số trường học, lớp học, giáo viên/người dân trong độ tuổi đi học; Mức độ sẵn có và khả năng tiếp cận học nghề, hành nghề; Ấn tượng chung về hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực; khả năng ngoại ngữ (học sinh phổ thông, LĐ trong độ tuổi); Sự thành thạo về công nghệ (học sinh phổ thông, lao động trong độ tuổi).

Vì vậy, chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD sẽ phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố giáo dục – đào tạo, nếu người đi XKLD ở nơi có hệ thống giáo dục – đào tạo tốt, họ được tiếp cận dễ dàng các dịch vụ giáo dục, đào tạo sẽ có lao động chất lượng tốt.

### **3.3 Thể chế, chính sách**

Môi trường thể chế, chính sách có tầm quan trọng rất lớn đối với nâng cao chất lượng NNL quốc gia. Chính phủ hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo cả chiều rộng và chiều sâu. Ngoài các chính sách của Chính phủ về kinh tế - xã hội hướng vào đảm bảo không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, chống suy dinh dưỡng, bảo vệ sức khỏe của dân cư và người lao động thì các chính sách khác có tác động trực tiếp nhất đến chất lượng NNL là: Chính sách giáo dục, khuyến học,...; Chính sách chăm sóc sức khỏe cộng đồng; Chính sách đào tạo nghề; Chính sách việc làm và phát triển thị trường lao động; Chính sách và hệ thống cung ứng dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động; Chính sách khuyến khích (tín dụng, dịch vụ....) cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời nhà nước kể cả các doanh nghiệp XKLD cũng cần quan tâm đến chính sách hậu XKLD cho người lao động để giúp họ sớm hòa nhập với cuộc sống và thị trường lao động ở trong nước khi về nước như hỗ trợ tìm việc làm, hỗ trợ thủ tục hành chính tại địa phương, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ đầu tư sản xuất.... Đặc biệt, các chính sách khuyến khích của địa phương thường có tác động trực tiếp tới chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD. Với các chính sách nêu trên được đưa ra phù hợp sẽ góp phần thúc đẩy hoạt động XKLD và nâng cao chất lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Thực tế cho thấy, những địa phương nào quan tâm đến chính sách XKLD nói chung và chất lượng nguồn nhân lực thì thu được kết quả tốt hơn so với địa phương khác, như ở Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Ninh, Bắc Giang, Thanh Hoá, Nghệ An... đều thu được những kết quả khả quan trong XKLD.

### **3.4 Văn hoá nghề**

Khái niệm văn hoá nghề bao hàm cả năng lực nghề và đạo đức nghề. Văn hoá nghề biểu hiện trước hết ở sự nhận thức về nghề, sự lựa chọn nghề nghiệp và việc học nghề. Nói cách khác, văn hoá nghề biểu hiện ở quan niệm về sự tiếp cận các cơ hội học nghề, lựa chọn nghề và vun đắp giá trị nghề nghiệp cho tương lai. Năng lực nghề

nghiệp được biểu hiện ở khía cạnh sức mạnh còn văn hóa nằm sâu trong khía cạnh đạo đức nghề nghiệp và sự vun đắp. Do đó văn hóa nghề ảnh hưởng lớn đến chất lượng NNL. Bản thân văn hóa nghề bị ảnh hưởng bởi các nhân tố truyền thống, gia đình... Truyền thống văn hóa của mỗi dân tộc, vùng miền; Nền tảng gia đình, tôn giáo khu vực, nơi sinh sống của người lao động; Các vùng nghề truyền thống nơi dân cư, nguồn lao động sinh sống; Bản thân nền giáo dục, văn hóa lao động của người lao động...;

Chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD cũng chịu ảnh hưởng của văn hoá nghề, nếu người lao động có năng lực nghề và đạo đức nghề tốt sẽ có chất lượng tốt hơn.

### ***3.5 Y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng***

Chăm sóc y tế, đặc biệt chế độ dinh dưỡng cần thiết cho con người, gồm rất nhiều yếu tố từ lương thực, thực phẩm mà cơ thể hấp thụ để duy trì sức khoẻ tốt cho các lứa tuổi khác nhau. Tình trạng suy dinh dưỡng của bà mẹ trong thời kỳ mang thai; sự thiếu thốn lương thực, thực phẩm trong thời kỳ sinh nở và lúc nuôi con nhỏ đều là nguy cơ bệnh tật và sự khiếm khuyết trong quá trình phát triển thể lực và tinh thần của trẻ em, ảnh hưởng đến khả năng học tập, khả năng làm việc của nguồn LĐ trong tương lai.

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

### ***3.6 Trình độ phát triển kinh tế của địa phương***

Trình độ phát triển ảnh hưởng đến nhận thức cuộc sống và năng lực hành vi của NNL thông qua điều kiện và môi trường sống. Trình độ phát triển kinh tế phản ánh qua các yếu tố như thu nhập, hạ tầng (điện, đường, trường, trạm, nước sạch, y tế...),...; Trình độ phát triển kinh tế của khu vực, tỉnh, địa bàn sinh sống theo đánh giá, xếp loại trong nền kinh tế, khu vực; Thu nhập bình quân đầu người; Tỷ lệ lao động làm nông nghiệp; Trình độ phát triển công nghiệp, dịch vụ trong khu vực; Mật độ (số lượng) doanh nghiệp vừa và nhỏ; các khu công nghiệp;

Trình độ phát triển kinh tế ở địa phương sẽ ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của NNL, vì vậy nó cũng là một yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

### **3.7 Vị trí địa lý nơi người lao động cư trú**

Sự gần gũi với các khu vực phát triển, khu vực đô thị, các khu công nghiệp tập trung và những yếu tố gắn với địa lý (truyền thống, văn hóa, tôn giáo, tập tục....). Có thể phân ra các nhóm theo đặc điểm:

- Mức độ đô thị hóa tác động đến phát triển lối sống hiện đại, lối sống công nghiệp, phong cách giao tiếp và các quan hệ ứng xử mới.. các phẩm chất này tác động lan toả trong dân cư, các tầng lớp lao động và ảnh hưởng tích cực đến chất lượng NNL nói chung và NNL đáp ứng nhu cầu XKLD nói riêng, tương tự như vậy các yếu tố về vùng miền cũng có tác động đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD;

- Miền núi/đồng bằng/miền biển
- Miền Bắc, Trung, Nam

Theo quan điểm của tác giả, mỗi nước phái cử lao động có những điều kiện khác nhau các nhân tố ảnh hưởng sẽ có những khác biệt, đồng thời chúng ta cũng phải xét đến các điều kiện do nước tiếp nhận (theo từng thị trường, từng ngành nghề, đối tác) yêu cầu sẽ có những khác nhau giữa các nước khác nhau, điều đó khẳng định khả năng có thể đáp ứng được hay không của nước phái cử. Tuy nhiên, các điều kiện về tiếp nhận lao động nước ngoài thuộc vào yếu tố khách quan, hoàn toàn phụ thuộc vào phía đối tác tiếp nhận. Vì vậy, trong giới hạn luận án này, tác giả chỉ dừng lại phân tích các nhân tố chủ yếu tác động đến chất lượng lao động nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD, không phân tích các yếu tố thuộc về yêu cầu của nước tiếp nhận.

## **4. Đánh giá rủi ro đối với người đi xuất khẩu lao động**

### **4.1 Chi phí cơ hội**

Chi phí cơ hội là những lợi ích mất đi khi chọn phương án này mà không chọn phương án khác. Phương án được chọn khác có thể tốt hơn phương án đã chọn.

Trong sản xuất, đó là số lượng các hàng hóa khác cần phải hy sinh để có thêm một đơn vị hàng hóa nào đó. Mỗi một hoạt động đều có một chi phí cơ hội. Ví dụ, khi một người nào đó đầu tư 10.000 USD vào chứng khoán thì chính người đó đã bỏ lỡ cơ hội được hưởng lãi nếu gửi 10.000 USD vào ngân hàng như một khoản tiền tiết kiệm. Chi phí cơ hội của dự án đầu tư 10.000 USD vào chứng khoán bằng khoản lãi tiết kiệm đáng ra có thể có được. Chi phí cơ hội không chỉ là việc mất tiền bạc hay chi phí

về tài chính, nó còn bao gồm cả những thứ khác như: mất thời gian, ý thích, hoặc những lợi nhuận khác.

Đối với người đi XKLD thì chi phí cơ hội đối với họ là:

(i) Phải đầu tư một khoản vốn ban đầu: Đối với người đi XKLD họ phải bỏ ra các chi phí ban đầu như: tiền học nghề, tiền học ngoại ngữ - bồi dưỡng kiến thức cần thiết, tiền vé máy bay, tiền làm hộ chiếu, visa, lý lịch tư pháp, tiền dịch vụ trả cho doanh nghiệp XKLD (nếu người LĐ đi qua doanh nghiệp XKLD), tiền môi giới... ở từng thị trường khác nhau người lao động phải chi phí khác nhau tuy nhiên người ta thường tính như sau:

Việc quyết định đi XKLD là đúng (có hiệu quả) khi tổng chi phí đi nhỏ hơn hoặc bằng tổng tiền lương 1 năm của người lao động (Hợp đồng lao động thường kéo dài từ 3-5 năm). Qua việc tính toán nêu trên cũng cho phép đánh giá được mức độ hấp dẫn của các thị trường XKLD khác nhau.

(ii) Mất cơ hội phát triển nghề nghiệp trong nước đối với thời gian đi XKLD;

(iii) Xa gia đình, người thân, không kèm cặp được con cái học hành, sự căng thẳng do cảm thấy cô đơn và mặc cảm; Đối với lao động Việt Nam khi sang những nước có nét văn hoá tương đồng với nước ta như Đài Loan, Macao, Hàn Quốc, Nhật Bản thường hoà nhập nhanh hơn vì họ có phong tục tập quán tương đối gần gũi với Việt Nam còn sang các nước như Malaysia, Trung Đông là các quốc gia theo Đạo hồi sẽ mất thời gian hoà nhập lâu hơn hoặc các nước châu Âu, Bắc Phi, Châu Mỹ, Châu Úc sẽ còn khó hơn vì có văn hoá, phong tục tập quán khác hẳn nước ta.

(iv) Khi về nước cần có thời gian để tái hoà nhập cộng đồng...Người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài khi về nước họ cần có một thời gian nhất định để cập nhật các thông tin trong nước như: quan hệ họ hàng, người thân, những thay đổi về kinh tế - xã hội nơi cư trú, thông tin về thị trường lao động, học nghề. Đối với lao động Việt Nam khi họ về nước thường hoà nhập nhanh với cộng đồng, tuy nhiên việc hoà nhập với thị trường lao động trong nước, học nghề họ cần có một khoảng thời gian nhất định.

#### **4.2 Một số rủi ro có thể gặp ở nước ngoài**

Ngay cả khi ra đi theo con đường hợp pháp, những NLD di cư vẫn phải đối mặt với nhiều nguy cơ và rủi ro. Mặc dù LĐ di cư có vai trò ngày càng quan trọng và có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của nước sở tại, nhưng họ vẫn là một trong những nhóm người dễ bị bóc lột và phân biệt đối xử nhất. Do vị thế đặc biệt của họ, những NLD di cư thường phải đối mặt với hàng loạt khó khăn như sự bấp bênh về việc làm, tình trạng thiếu nhà ở, không được chăm sóc y tế, bị loại trừ về giáo dục, bị

trục xuất, thậm chí một số trường hợp còn bị bắt giữ, giam cầm một cách bất hợp pháp, bị tra tấn, đối xử tàn ác hay hạ nhục... Về vấn đề này, các chuyên gia đã tổng hợp các nguy cơ và khó khăn chính mà NLD di cư trên thế giới thường phải đối mặt, đó là: Không được chủ sử dụng LĐ nước ngoài trả lương hoặc không được trả lương theo đúng thoả thuận trong hợp đồng; Thiếu những bảo đảm về an toàn và vệ sinh LĐ dẫn đến tình trạng tỷ lệ bị tai nạn LĐ và bệnh nghề nghiệp cao; Phải sống trong điều kiện thiếu vệ sinh khiến sức khoẻ giảm sút và bị mắc bệnh tật. Bị hành hạ và lạm dụng, kể cả lạm dụng tình dục, đặc biệt là với LĐ di cư nữ làm việc trong các ngành nghề nhạy cảm như trong các cơ sở giải trí hoặc giúp việc gia đình; Phải trả phí tuyển dụng cao cả nước mình và nước tiếp nhận, dẫn đến những khoản nợ đáng kể cho NLD và làm gia đình họ trở nên bần cùng do NLD không thể gửi thu nhập đầy đủ về cho gia đình; Hợp đồng lao động (HĐLĐ) bị người sử dụng LĐ đơn phương thay đổi nhưng NLD vẫn phải bồi thường cho cơ quan tuyển dụng LĐ hoặc bị cáo buộc là "vi phạm HĐLĐ" nếu như vì việc đó mà từ bỏ công việc; Tình trạng hộ chiếu và giấy tờ tùy thân thường bị người sử dụng LĐ hoặc nhân viên của họ thu giữ. Nguy cơ NLD bị buộc trở thành NLD di cư không có đăng ký, khiến họ dễ trở thành nạn nhân của bọn buôn bán người; Bị bỏ rơi khiến cho các quyền chính đáng của họ không được bảo vệ hoặc bảo vệ không đầy đủ và hiệu quả.

Ngoài các yếu tố kể trên, LĐ di cư có nghĩa là xa gia đình, bạn bè, cộng đồng, xa những người ủng hộ, bảo vệ, chỉ bảo và phải làm quen với những người xa lạ, những phong tục, tập quán, quy định pháp luật mới mà tiềm ẩn những xung đột, mâu thuẫn hay nguy cơ mà không phải NLD nào cũng có thể biết trước và giải quyết chúng một cách hài hoà, tốt đẹp. [37, tr 14-15]

Việc xác định những rủi ro có thể gặp phải ở nước ngoài là hết sức cần thiết đối với người lao động, để họ có thể lường trước được đồng thời hướng dẫn họ cách xử lý tình huống nếu gặp các rủi ro, tránh bỏ ngõ cho NLD – đây là một trong những yếu tố góp phần nâng cao chất lượng>NNL đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với những rủi ro như chiến tranh ở Libya, động đất và sóng thần ở Nhật Bản – đây là những rủi ro bất khả kháng, thường được thể hiện cụ thể trong hợp đồng lao động giữa NLD và chủ sử dụng lao động cũng như hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp XKLĐ và NLD. Trường hợp những rủi ro nêu trên xảy ra, vượt khả năng giải quyết của chủ sử dụng cũng như doanh nghiệp XKLĐ thì chính phủ các nước tiếp nhận LĐ cũng như nước gửi LĐ sẽ phối hợp để giải quyết, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, tổ chức đưa người lao động về nước an toàn.



## 5. Đánh giá hiệu quả của lao động đi xuất khẩu lao động

Hiệu quả hoạt động XKLD được đánh giá trên nhiều phương diện và tiêu chí khác nhau. Tuy nhiên với hiệu quả kinh tế của người đi XKLD có thể được xác định thông qua một số tiêu chí như việc tạo việc làm, thu nhập của người đi XKLD việc làm và thu nhập của những người tham gia vào hoạt động dịch vụ XKLD, việc làm và thu nhập của NLD có việc làm do người đi XKLD về tạo ra; đóng góp cho công cuộc xóa đói giảm nghèo; góp phần nâng cao trình độ CMKT và nghề nghiệp cho LLD v.v. Cụ thể:

- **Tạo việc làm:** Trong số các tiêu chí đánh giá hiệu quả của LD xuất khẩu, tiêu chí tạo việc làm là tiêu chí quan trọng nhất nó phản ánh số lượng LD được tạo việc làm mới. XKLD góp phần tăng số lao động được tạo việc làm của cả nước. Việc làm tạo ra nhờ hoạt động XKLD có ý nghĩa quan trọng với nền kinh tế quốc dân và với mỗi NLD. Các chỉ tiêu cụ thể để xác định việc làm được tạo ra như sau: Tạo việc làm ở nước ngoài. Chỉ tiêu này xác định số lượng việc làm được tạo ra ở ngoài nước cho NLD Việt Nam; Tạo việc làm nhờ hoạt động XKLD: Chỉ tiêu này cho thấy hoạt động XKLD là một hoạt động dịch vụ và hệ thống cung cấp dịch vụ XKLD đang tạo ra nhiều việc làm cho NLD trong nước. Tạo việc làm trong nước có liên quan khác nhờ tác động dẫn xuất của hoạt động XKLD như số việc làm được tạo ra thông qua: Số việc làm NLD về nước có việc làm, đặc biệt những việc làm tốt hơn mà họ có được sau khi đi làm việc ở nước ngoài về; Số việc làm do NLD đi làm việc ở nước ngoài về tạo ra thông qua đầu tư mở các cơ sở sản xuất kinh doanh.

- **Thu nhập:** (tiền lương, thu nhập khác..) của NLD về nước và những người được họ tạo việc làm... như: Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...); Tiền chuyển về nước hàng năm bình quân trên mỗi lao động. Chỉ tiêu này có thể tính toán, so sánh với khả năng tích lũy của việc làm trong nước cùng ngành nghề, lĩnh vực để biết hiệu quả; Tiền lương/thu nhập của lao động được tạo việc làm nhờ người lao động đi làm việc ở nước ngoài về tạo ra; Tiền lương, thu nhập của người làm việc trong hệ thống dịch vụ XKLD (có thể so sánh với các lĩnh vực dịch vụ khác).

- **Góp phần xóa đói giảm nghèo:** Phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện nay là từ khu vực nông thôn và rất nhiều trong số họ ra đi từ các địa bàn tỉnh/huyện/xã nghèo. Vai trò của XKLD đóng góp cho xóa đói giảm nghèo đã được công nhận ở nhiều nơi trong cả nước. Tiêu chí hiệu quả thông qua đóng góp cho xóa đói giảm nghèo được xác định bằng một số chỉ tiêu cụ thể sau: Số lao động được đi làm việc ở nước ngoài thuộc diện hộ nghèo, hoặc tính toán theo số lao động được đi

làm việc ở nước ngoài thuộc các xã/huyện nghèo. Chỉ tiêu này có thể tính toán và so sánh với tổng số việc làm được tạo ra cho người nghèo ở các địa bàn đó; Số hộ thoát nghèo nhờ có người đi làm việc ở nước ngoài ở mỗi vùng miền, mỗi địa phương... Chỉ tiêu này có thể tính hiệu quả đóng góp cho xóa đói giảm nghèo theo tỷ lệ hộ thoát nghèo nhờ XKLD trong tổng số hộ thoát nghèo hàng năm; Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động diện hộ nghèo được đi làm việc ở nước ngoài. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước của khu vực/huyện/xã nghèo (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...).

- **Phát triển nghề nghiệp:** Gần đây, tiêu chí phát triển nghề nghiệp đang được quan tâm hơn. Xã hội đã nhìn nhận vai trò của XKLD không chỉ tạo việc làm và thu nhập mà còn có những tác động và hiệu quả khác như một trạng thái của học nghề ở nước ngoài, tiếp thu công nghệ, học tập cách làm ăn, lao động được mở mang trí óc, học tập phong cách làm việc, tạo lập và phát triển nghề nghiệp, kỹ năng quản lý..... Hiệu quả là mang lại cho lực lượng lao động một lượng lớn lao động có kỹ năng. *Học nghề:* Số lượng người đi XKLD về có nghề (trước đây chưa có); tỷ lệ số người trở về có nghề nghiệp; số lượng và tỷ lệ người học được nghề mới... Tỷ lệ phần trăm thu nhập tăng lên so với LĐ phổ thông trong khu vực hoặc so với bình quân thu nhập của chính những người đó trước khi đi; *Nâng cao tay nghề:* Số lượng và tỷ lệ người lao động ở nước ngoài trở về được nâng cao tay nghề (so với trước); Phần trăm thu nhập tăng thêm (hiện đang làm việc trong nước, sau khi trở về) do được nâng cao tay nghề. *Phát triển nghề nghiệp:* chỉ tiêu số lượng cơ sở sản xuất do người lao động đi làm việc ở nước ngoài về làm chủ, số lao động bình quân mỗi cơ sở; Số người lao động trở về làm công tác quản lý (hành chính, doanh nghiệp), cấp độ; Số lượng ngành nghề mới được phát triển nhờ lao động đi làm việc ở nước ngoài về mở ra... Thu nhập và việc làm tăng thêm của bản thân người chủ và của những người lao động do họ thuê vào làm việc... *Tác phong, phong cách làm việc:* Những thay đổi về phong cách làm việc, tác phong công nghiệp được họ ứng dụng trong quản lý và trong công việc sau khi trở về. Những tiêu chí này có thể so sánh giữa những người lao động có trình độ CMKT khác nhau, kết quả học tập mang về và khả năng ứng dụng khác nhau.