

TỔNG QUAN VỀ LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU

1. Người đi xuất khẩu lao động và hoạt động xuất khẩu lao động

1.1. Các khái niệm của quốc tế về người đi xuất khẩu lao động:

Người đi xuất khẩu lao động - thường được gọi bằng thuật ngữ "lao động di cư – migrant worker" không phải vấn đề mới nảy sinh mà đã xuất hiện từ lâu và gắn liền với lịch sử phát triển của loài người, đặc biệt là di cư lao động quốc tế. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng di cư lao động quốc tế, nhưng lý do kinh tế vẫn là nguyên nhân chủ yếu. Di cư lao động quốc tế thường được thể hiện ở hai hình thức là di cư tự do và di cư có tổ chức. Điểm mới trong di cư lao động quốc tế thời kỳ hiện đại là hình thức di cư có tổ chức, hoặc gọi là người đi XKLD, có sự can thiệp và quản lý của Chính phủ các quốc gia.

Hiện tượng quốc tế hoá sản xuất và đầu tư bùng nổ vào những thập kỷ gần đây đi đôi với việc quốc tế hoá thị trường sức lao động. Di cư lao động quốc tế trở thành một bộ phận không thể tách rời của hệ thống kinh tế thế giới hiện nay. Theo thống kê của Tổ chức di cư thế giới (IOM), trong những năm đầu của thập kỷ 80 của thế kỷ XX, số người di cư mới đạt đến 25 triệu người thì đến nay có khoảng 192 triệu người đang làm việc ở nhiều nước khác nhau, chiếm 3% tổng dân cư trên toàn thế giới. Ước tính của ILO, trung bình cứ 25 người trên thế giới thì có 1 người đang làm việc ở nước ngoài. Như vậy số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài là rất lớn và gia tăng nhanh chóng, số nước tiếp nhận lao động cũng ngày càng nhiều.

Theo định nghĩa của Liên hợp quốc, thuật ngữ "lao động di cư" được dùng cho bất cứ ai làm việc bên ngoài đất nước của họ. Thuật ngữ này cũng có thể được sử dụng để mô tả một người di chuyển trong một nước, để theo đuổi công việc như công việc thời vụ. Tuy nhiên ở đây chúng ta chỉ nghiên cứu hiện tượng lao động làm việc bên ngoài đất nước của họ.

Theo định nghĩa tại Điều 2 công ước của Liên hợp quốc về quyền của NLD di cư và các thành viên trong gia đình họ, thì: "*Lao động di cư là một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân*".

Xét về nghề nghiệp, phạm vi những đối tượng được coi là LD di cư khá rộng, bao gồm 8 dạng sau đây:

- "Nhân công vùng biên" - chỉ những LD di cư thường trú tại một nước láng giềng nơi họ thường trở về hàng ngày hoặc ít nhất mỗi tuần một lần;

- "Nhân công theo mùa" - chỉ những LĐ di cư làm những công việc có tính chất thời vụ và chỉ làm một thời gian nhất định trong năm;

- "Người đi biển" - chỉ những LĐ di cư được tuyển dụng làm việc trên một chiếc tàu đăng ký tại một quốc gia mà họ không phải là công dân, bao gồm cả ngư dân;

- "Công nhân làm việc tại một công trình trên biển" - chỉ những LĐ di cư được tuyển dụng làm việc trên một công trình trên biển thuộc quyền tài phán của một quốc gia mà họ không phải là công dân";

- "Công nhân lưu động" - chỉ những LĐ di cư sống thường trú ở một nước phải đi đến một hoặc nhiều nước khác nhau trong những khoảng thời gian do tính chất công việc của người đó;

- "Công nhân theo dự án" - chỉ những LĐ di cư được nhận vào quốc gia nơi có việc làm trong một thời gian nhất định để chuyên làm việc cho một dự án cụ thể đang được người sử dụng LĐ của mình thực hiện tại quốc gia đó;

- "Nhân công lao động chuyên dụng" - chỉ những LĐ di cư mà được người sử dụng LĐ của mình cử đến quốc gia nơi có việc làm trong một khoảng thời gian hạn chế nhất định để đảm nhiệm một công việc hoặc nhiệm vụ cụ thể mang tính chuyên môn kỹ thuật ở quốc gia nơi có việc làm;

- "Nhân công tự chủ" – chỉ những lao động di trú tham gia làm một công việc có hưởng lương không phải dưới dạng hợp đồng lao động (hĐLĐ) mà thường là bằng cách làm việc độc lập hoặc cùng với các thành viên gia đình của mình, hoặc dưới các hình thức khác mà được coi là nhân công tự chủ theo pháp luật của quốc gia nơi có việc làm hoặc theo các hiệp định song phương và đa phương.

Điều 3, Công ước nêu trên cũng liệt kê những đối tượng không được coi là LĐ di cư (dựa trên tiêu chí nghề nghiệp), bao gồm:

- những người được cử hoặc tuyển dụng bởi các cơ quan và tổ chức quốc tế, hoặc bởi một nước sang một nước khác để thực hiện các chức năng chính thức;

- Những người được cử hoặc tuyển dụng bởi một nước hoặc người thay mặt cho nước đó ở nước ngoài tham gia các chương trình phát triển và các chương trình hợp tác khác;

- Những người sống thường trú ở một nước không phải quốc gia xuất xứ để làm việc như những nhà đầu tư;

- Những người tị nạn và không có quốc tịch;

- Sinh viên và học viên;

- Những người đi biển hay người làm việc trên các công trình trên biển không được nhận vào để cư trú và tham gia vào một công việc có hưởng lương ở quốc gia nơi có việc làm.

1.2. Khái niệm người Việt Nam đi xuất khẩu lao động

Ở nước ta, người đi XKLD (người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) được quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, như sau:

"Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này".

Hiện nay, LD đi XKLD theo một trong các hình thức sau đây:

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

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

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

(iv) Hợp đồng cá nhân.

1.3. Nội dung hoạt động xuất khẩu lao động

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (XKLD) gồm các nội dung:

(1) Ký kết các hợp đồng liên quan đến việc NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(2) tuyển chọn lao động;

(3) Dạy nghề, ngoại ngữ cho NLD; tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

(4) Thực hiện Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(5) Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(6) Thực hiện các chế độ, chính sách đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(7) Thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(8) Các hoạt động khác của tổ chức, cá nhân có liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1.4. Một số ngành nghề chủ yếu của lao động Việt Nam đi xuất khẩu

Lao động làm việc trên biển (thuyền viên): Đây là loại lao động có cường độ làm việc cao, tiềm ẩn nhiều yếu tố rủi ro lớn từ lúc rời bến đến lúc tàu về. Do vậy, công việc này đòi hỏi thuyền viên phải có thể lực tốt, chịu được sóng gió, có tay nghề và kinh nghiệm, có tác phong sản xuất công nghiệp, có vốn ngoại ngữ khá để thực hiện chuẩn xác mệnh lệnh của thuyền trưởng.

Công nhân xây dựng: là loại lao động nặng nhọc, phần lớn thời gian lao động diễn ra ngoài trời. Công nghệ xây dựng và máy móc mà có lao động Việt Nam đến làm việc khá hiện đại, các khâu của quá trình làm việc được chuyên môn hoá cao, tổ chức thi công trên công trường rất khoa học và chặt chẽ, kỉ luật lao động nghiêm khắc, tuy nhiên tiền công lại không cao bình quân 250USD/người/tháng.

Công nhân nhà máy: chủ yếu là các loại thợ làm việc trong các nhà máy có trình độ tự động và chuyên môn hoá cao, các công nhân trong quá trình sản xuất được bố trí hết sức chặt chẽ, đòi hỏi người lao động phải có sức bền bỉ để chịu đựng cường độ lao động cao, tinh thông nghề nghiệp và ý thức kỷ luật cao để hoà nhập với công nhân các nước khác. Phần lớn số lao động này được chủ sử dụng tuyển chọn trực tiếp với quy trình chặt chẽ. Thu nhập bình quân của loại lao động này vào khoảng 500 - 600USD/người/tháng.

Lao động giúp việc gia đình: Chủ yếu yêu cầu lao động nữ, đây là công việc hết sức đặc thù, đòi hỏi người lao động phải có ngoại ngữ tốt để giao tiếp hằng ngày với đối tượng phục vụ, phải sử dụng thành thạo các dụng cụ sinh hoạt, ngoài ra phải trung thực và tận tụy với công việc.

Lao động chăm sóc người bệnh tại gia đình hoặc trại dưỡng lão: Thường yêu cầu lao động nữ, lao động phải có ngoại ngữ tốt để giao tiếp với người bệnh, có một kinh nghiệm nhất định về y tá, hộ lý, sử dụng thành thạo các dụng cụ sinh hoạt của người bệnh, cần cù, kiên nhẫn với công việc.

Ngoài các loại hình lao động nêu trên thì một số nước như: Nhật Bản hiện nay và Hàn Quốc trước năm 2004, nhận lao động dưới dạng tu nghiệp sinh, tức là đi học tập,

nâng cao tay nghề. Tuy nhiên được coi như là lao động tại nước tiếp nhận do các nước này không khuyến khích nhận lao động nước ngoài, nhất là lao động phổ thông.

2. Nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động

NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là một bộ phận của NNL nói chung và còn cần có một số yêu cầu nhất định như có đủ năng lực hành vi dân sự, tự nguyện, có ý thức và tư cách đạo đức tốt, đủ sức khỏe, có ngoại ngữ, chuyên môn..... và quan trọng nhất là luật pháp cho phép xuất cảnh, cho phép đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Từ khái niệm chung về NNL và khái niệm về người đi XKLD, chúng ta có thể khái quát về NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, như sau:

NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là một bộ phận của của NNL, có đủ các điều kiện theo quy định của nước phái cử (nước mà NLD hiện đang cư trú) và nước tiếp nhận (nước mà NLD dự kiến đến làm việc).

Khi so sánh giữa NNL nói chung và NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, điểm khác cơ bản là điều kiện xuất cảnh ra nước ngoài làm việc. Các điều kiện khác như sức khỏe, năng lực, ngoại ngữ, chuyên môn....về cơ bản là điều kiện đủ để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước.

3. Chất lượng nguồn nhân lực

3.1. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng NNL là khái niệm tổng hợp về những người thuộc NNL được thể hiện ở các mặt sau:

- Sức khỏe;
- Trình độ văn hoá;
- Trình độ chuyên môn - kỹ thuật (cấp trình độ được đào tạo);
- Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc và xã hội; mức độ sẵn sàng tham gia LĐ...);
- Phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc...;
- Hiệu quả hoạt động LĐ của NNL;
- Thu nhập, mức sống và mức độ thoả mãn nhu cầu cá nhân (nhu cầu vật chất và tinh thần) của NLD.

Chất lượng NNL là trạng thái nhất định của NNL, là tổ chất, bản chất bên trong của NNL, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng

như mức sống, dân trí của dân cư. Trong bối cảnh những thành tựu đạt được không ngừng của khoa học – công nghệ và toàn cầu hoá diễn ra mạnh mẽ có tác động thúc đẩy phát triển nhanh quá trình kinh tế - xã hội thì chất lượng NNL luôn có sự vận động, phát triển đi lên theo hướng tích cực và cũng có nhiều thách thức đặt ra đối với NNL. Sự vận động tích cực của NNL ở trình độ ngày càng cao hơn mang tính quy luật, là cơ sở để cải biến xã hội và không ngừng nâng cao đời sống vật chất – tinh thần và hoàn thiện người LĐ.

Theo sách Quản lý và phát triển NNL xã hội của GS.TS Bùi Văn Nhơn – NXB Tư Pháp năm 2006 khẳng định Chất lượng NNL 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. Đó là các yếu tố về tinh thần, thể lực, trí lực.

+ Thể lực của NNL: Sức khoẻ vừa là mục đích của phát triển, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển. Sức khoẻ là sự phát triển hài hoà của con người cả về vật chất và tinh thần. Đó là sức khoẻ cơ thể và sức khoẻ tinh thần. Sức khoẻ cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay. Sức khoẻ tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO) thì sức khoẻ là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật. Sức khoẻ của con người chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khoẻ, các chỉ tiêu về bệnh tật và các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khoẻ.

Để đánh giá chất lượng NNL về mặt thể lực có các chỉ tiêu cơ bản như: Chiều cao trung bình của thanh niên từ 18 tuổi đến 35 tuổi (đơn vị cm); Cân nặng trung bình của thanh niên (đơn vị kg);

+ Trí lực của nguồn nhân lực: Nhân tố trí lực thường được xem xét đánh giá trên hai giác độ: trình độ văn hoá, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động. Việc đánh giá hai yếu tố này thường được dựa trên một số tiêu chí cơ bản sau:

Về trình độ văn hoá: Đó là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì cuộc sống. Trình độ văn hoá được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân và được đánh giá qua hệ thống chỉ tiêu:

Phương pháp tính (công thức 1.1):

$$\text{Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 10 tuổi trở lên} = \frac{\text{Số người 10 tuổi trở lên biết chữ trong năm xác định}}{\text{Tổng dân số 10 tuổi trở lên trong cùng năm}} \times 100 \quad (1.1)$$

* Tỷ lệ dân số biết chữ là số % những người 10 tuổi trở lên có thể đọc, viết và hiểu được những câu đơn giản của tiếng Việt, tiếng dân tộc hoặc tiếng nước ngoài so với tổng dân số 10 tuổi trở lên.

Chỉ tiêu này được sử dụng để đánh giá trình độ văn hoá ở mức tối thiểu của một quốc gia. Các thống kê giáo dục trong nước và trên thế giới hiện nay đều sử dụng chỉ tiêu này.

* Số năm đi học trung bình của dân số tính từ 25 tuổi trở lên là số năm trung bình một người được đi học.

Đây là một trong những chỉ tiêu được Liên hợp quốc sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của các quốc gia:

Phương pháp tính (công thức 1.2):

$$A = \sum a_i x_i \quad (1.2)$$

Trong đó:

A: Số năm đi học trung bình.

a_i : Các hệ số được chọn theo hệ thống giáo dục của mỗi vùng hoặc mỗi nước

x_i : % trình độ văn hoá theo hệ thống giáo dục tương đương

* Về trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp.

Các chỉ tiêu chủ yếu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của các nguồn nhân lực:

➤ Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là % số lao động đã qua đào tạo so với tổng số lao động (Công thức 1.3)

$$T_{DT}^{LV} = \frac{\sum L_{DT}^{LV}}{\sum L^{LV}} \cdot 100 \quad (1.3)$$

T_{DT}^{LV} : Tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo so với tổng số LĐ đang làm việc

L_{DT}^{LV} : Số LĐ đã qua đào tạo đang làm việc

L^{LV} : Số LĐ đang làm việc

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá khái quát về trình độ chuyên môn của LLLĐ mỗi quốc gia, các vùng lãnh thổ.

➤ Tỷ lệ LĐ theo cấp bậc đào tạo (CNKT: công nhân kỹ thuật; THCN trung học chuyên nghiệp; ĐH&SĐH: Đại học và sau đại học) (công thức 1.4):

$$T_{CBĐT_i} = \frac{L_{CBĐT_i}}{\sum L_{LV}} \quad (1.4)$$

Trong đó:

$T_{CBĐT_i}$: Tỷ lệ lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo i đang làm việc so với tổng số lao động đang làm việc.

$L_{CBĐT_i}$: Tổng số lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo i đang làm việc

$\sum L_{LV}$: Tổng số lao động đang làm việc.

Cơ cấu bậc đào tạo tính theo đại học/cao đẳng/trung học/dạy nghề cho ta thấy được cơ cấu này có cân đối với nhu cầu thực tế sản xuất không. Trên cơ sở đó có kế hoạch điều chỉnh nhu cầu đào tạo tổng thể của cả nước.

Các tỷ lệ này được tính toán cho cả nước, theo vùng, theo ngành kinh tế. Qua các chỉ tiêu tính toán cho từng vùng lãnh thổ, từng vùng kinh tế có thể phát hiện ra những bất hợp lý về cơ cấu bậc đào tạo, sự chênh lệch về trình độ chuyên môn kỹ thuật của LĐ từng vùng, từng ngành, từ đó có cơ sở điều chỉnh kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của vùng, ngành. Cơ cấu này ở Việt Nam hiện chưa hợp lý.

- Về phẩm chất tâm lý xã hội của NNL: Ngoài yếu tố thể lực và trí tuệ, quá trình LĐ đòi hỏi NNL hàng loạt phẩm chất như tính kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong LĐ công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao... Những phẩm chất này gắn liền với truyền thống văn hoá dân tộc. NNL Việt Nam cần cù, sáng tạo và thông minh,

nhưng về kỷ luật lao động và tinh thần hợp tác LĐ còn nhiều nhược điểm, đang gây trở ngại lớn cho tiến trình hội nhập của nước ta.

Để đánh giá yếu tố này rất khó dùng phương pháp thống kê và xác định các chỉ tiêu định lượng như các yếu tố về thể lực và trí lực của NNL. Vì vậy, phương pháp đánh giá thường thông qua việc tiến hành các cuộc điều tra tâm lý và xã hội và đánh giá qua các chỉ tiêu định tính. Tuy nhiên, trong từng khía cạnh của phẩm chất này, người ta có thể đánh giá bằng phương pháp thống kê và xác định bằng các chỉ tiêu định hướng như tỷ lệ NLĐ vi phạm kỷ luật về thời gian LĐ (đi muộn, về sớm, không chấp hành quy định giờ giấc LĐ trong thời gian làm việc), tỷ lệ số người vi phạm kỷ luật công nghệ, tỷ lệ số người bị thi hành kỷ luật trong năm...

- Chỉ tiêu tổng hợp: Tổ chức phát triển Liên hợp quốc (UNDP) đã khuyến nghị và đưa ra áp dụng nhiều phương pháp để đánh giá sự phát triển con người, trong đó phương pháp xác định chỉ số phát triển con người (HDI) được sử dụng phổ biến. Theo phương pháp này thì sự phát triển con người được xác định theo ba yếu tố cơ bản nhất và tổng hợp nhất: Sức khỏe, trình độ học vấn và thu nhập.

* Về sức khỏe được xác định qua chỉ tiêu tuổi thọ bình quân của dân số;

* Về học vấn được xác định qua hai chỉ tiêu: tỷ lệ dân số biết chữ; số năm đi học của một người (tính từ 25 tuổi trở lên);

* Về thu nhập được xác định chỉ tiêu tổng sản phẩm trong nước: GDP/người.

Chỉ số HDI được tính từ 0 đến 1,0

Vì chỉ số HDI đề cập đến những yếu tố cơ bản của chất lượng nguồn nhân lực nên có thể dùng nó làm chỉ tiêu tổng hợp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực các quốc gia.

TTBD ĐBDC

Theo Giáo trình kinh tế NNL do PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS.TS Mai Quốc Chánh (chủ biên) của Trường Đại học kinh tế Quốc dân (năm 2008) thì chất lượng NNL được đánh giá qua các tiêu thức:

+ Sức khỏe: Thể lực và trí lực;

+ Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn; trình độ lành nghề;

+ Các năng lực, phẩm chất cá nhân (ý thức kỷ luật, tinh hợp tác, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm,...)

Các định nghĩa nêu trên, đã cho chúng ta thấy rõ bản chất của chất lượng NNL, theo quan điểm của tác giả tổng quát là: Chất lượng NNL 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:

- Các yếu tố về thể lực;
- Các yếu tố về giáo dục – đào tạo;
- Các yếu tố về ý thức xã hội.

Cách hiểu như nêu trên, theo tác giả là có tính khái quát cao tuy nhiên nó cũng thể hiện đầy đủ nội hàm của chất lượng NNL, hoàn toàn không mâu thuẫn với các khái niệm nêu trên, như các yếu tố về thể lực đã bao hàm: sức khỏe của NNL, các yếu tố về giáo dục – đào tạo thể hiện trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề của NNL, các yếu tố về ý thức xã hội chính là năng lực, phẩm chất cá nhân của NNL.

3.2. *Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hoá*

Quá trình toàn cầu hóa kinh tế hiện đại đang làm gia tăng tính thâm thấu lẫn nhau của các nền kinh tế, chúng gắn bó và phụ thuộc vào nhau hơn, bớt đi dần những ngăn trở và khoảng cách về nhiều phương diện. Sự phân công LĐ quốc tế đã đạt tới trình độ rất cao, không chỉ giới hạn ở chuyên môn hóa sản phẩm mà đã là chuyên môn hóa các chi tiết sản phẩm cho mỗi quốc gia. Ngoài kiến thức, kỹ năng, thái độ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài phải thích nghi với môi trường toàn cầu.

- Là những công dân toàn cầu

Hội nhập kinh tế quốc tế cơ bản đã thúc đẩy hoạt động xuất khẩu và tạo môi trường thu hút đầu tư nước ngoài, tham gia vào quá trình phân công LĐ quốc tế. Trong quá trình cạnh tranh lao động quốc tế, nước nào có NNL chất lượng thấp sẽ là bất lợi vào những lĩnh vực sản xuất thâm dụng lao động, hạn chế công nghệ, kỹ thuật.

Toàn cầu hóa thúc đẩy sự phát triển và xã hội hóa các lực lượng sản xuất đem lại sự tăng trưởng kinh tế cao, làm cho sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế toàn cầu có những thay đổi cơ bản, làm gia tăng các luồng chuyển giao vốn và công nghệ, thực hiện chuyển giao trên quy mô ngày càng lớn những thành tựu của khoa học công nghệ, tổ chức, quản lý, kinh nghiệm kinh doanh, sản xuất cho các nước được đầu tư phát triển. Sự vận động của thế giới toàn cầu làm cho tác động mạnh mẽ vào phân công LĐ quốc tế và di chuyển thể nhân để cung cấp dịch vụ. Những quốc gia có nhu cầu lao động kỹ thuật cũng có thể là những nước đang cung cấp LĐ phổ thông cho một quốc gia khác. Malaysia/Hàn Quốc là các ví dụ khá gần gũi với chúng ta, khi mà hai nước này có rất nhiều NLĐ, các học giả và kỹ sư, kỹ thuật viên đi làm việc cho nhiều quốc gia trên thế giới thì họ lại đang phải nhập khẩu lao động phổ thông và LĐ bán kỹ năng vào làm việc. Tương tự nhiều quốc gia mới đây thôi đang là nước XKLĐ thì nay đã là nước nhập khẩu chính những loại lao động đó (Hàn Quốc 1960-2000).

Là công dân toàn cầu có nghĩa là lao động phải thường xuyên thích nghi, cập nhật và cạnh tranh. Chất lượng nguồn lao động của mỗi ngành nghề, vùng miền trước nay đang là vấn đề của một quốc gia, trong quá trình hội nhập chất lượng lao động mang tính khu vực và toàn cầu.

- Tiếp cận với kỹ thuật công nghệ mới

Cuộc cách mạng công nghệ trong đó công nghệ thông tin là chủ chốt đang làm thu hẹp, làm phẳng thế giới. Con người đang làm việc vượt qua các giới hạn về thể xác và trí tuệ, vượt qua không gian và thời gian nhờ được trang bị các công cụ tin học hiện đại. Ngày càng nhiều các công việc mới xuất hiện làm thay đổi bộ mặt thế giới việc làm. Những công việc trước đây phải dùng tay, hay công nghệ cũ như đánh máy chữ, sắp chữ bản in v.v.. dần mất đi thay vào đó là các công nghệ văn phòng hiện đại, các phần mềm hiện đại được trang bị phục vụ các hoạt động quản lý và các hoạt động xã hội. Nghề nghiệp cũ mất đi, những người đang làm công việc đó phải thay đổi nghề. Nghề nghiệp mới xuất hiện, NLĐ cần phải học hỏi, học tập suốt đời để thường xuyên cập nhật cái mới, cái hiện đại cho phù hợp với sự vận động của xã hội của nền kinh tế.

- Trình độ ngoại ngữ và tin học

Ngoại ngữ và tin học là công cụ để người lao động tiếp cận và thực hiện các nhiệm vụ công việc. Mỗi người lao động là một công dân toàn cầu và cần có công cụ để tiếp cận, giao dịch với thế giới. Các quốc gia cùng tham gia đưa người đi lao động ở nước ngoài nhưng có lợi thế về ngôn ngữ thường chiếm ưu thế trong cạnh tranh. Philippines và Ấn Độ là hai nước điển hình về các lợi thế này. Ấn Độ đang chiếm ưu thế về cung cấp các kỹ thuật viên tin học cho các nước phát triển (đặc biệt là ở Mỹ). Không những thế hệ thống dịch vụ từ xa của Ấn Độ đang hàng ngày, hàng giờ cung cấp dịch vụ tin học cho các tập đoàn, các hãng ở trên khắp thế giới thông qua mạng internet. Người Philippines và người Ấn Độ đều có chung lợi thế là sử dụng tiếng Anh là ngôn ngữ chính thức trong công việc. Cho nên nguồn LĐ của các quốc gia này trở nên có chất lượng hơn, cạnh tranh hơn không chỉ vì trình độ chuyên môn kỹ thuật mà còn cả ngôn ngữ và khả năng tiếp cận với thế giới công nghệ thông tin.

4. Thị trường xuất khẩu lao động

4.1. Đặc điểm của thị trường xuất khẩu lao động

Theo Adam Smith, "Thị trường lao động là không gian trao đổi dịch vụ LĐ giữa một bên là người mua dịch vụ LĐ (người chủ sử dụng LĐ) và một bên là người bán dịch vụ LĐ". Định nghĩa này cho rằng đối tượng trao đổi trên thị trường lao động (TTLĐ) là dịch vụ LĐ. ILO cũng có cùng quan điểm này, nghĩa là cho rằng TTLĐ là thị trường trong đó có các dịch vụ LĐ được mua, bán thông qua quá trình xác định

mức độ việc làm và tiền công của LĐ. Cũng theo quan điểm này, nhưng nhấn mạnh đến thể chế thị trường, tiến sỹ Neva Goodwin và PGS.TS Phạm Vũ Luận đồng tác giả cuốn "Kinh tế vĩ mô trong nền kinh tế chuyển đổi" đưa ra khái niệm "TTLĐ là một tập hợp những thể chế, qua đó NLD có thể bán dịch vụ LĐ của mình". Thể chế TTLĐ được hiểu là các hoạt động được luật pháp hoá nhằm điều tiết TTLĐ theo mục đích đặt ra. Nó bao gồm đường lối, chiến lược, chính sách, hành lang pháp lý, cán bộ, bộ máy, phương tiện và cách thức quản lý nhằm cho TTLĐ phát triển. Các nhà kinh tế nêu trên cũng đồng tình với quan điểm của C.Mác, nhưng cho rằng, sự phát triển của kinh tế thị trường đã có những biến đổi quan hệ hai bên giữa người sử dụng và người làm thuê. Họ không còn đứng riêng rẽ giữa 2 thái cực, mà họ vừa là người làm thuê, vừa là người chủ sở hữu, vừa làm thuê, vừa là người đại diện cho chủ sở hữu.

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

Như vậy, mặc dù có những điểm khác nhau, nhưng có thể tóm lược định nghĩa về TTLĐ như sau:

TTLĐ là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hoá SLĐ giữa người sử dụng LĐ và NLD; qua đó, giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng LĐ được xác định.

Qua phân tích khái niệm TTLĐ nói chung, chúng ta có thể khái quát về thị trường XKLD như sau:

Thị trường XKLD đối với một quốc gia là một nước (vùng lãnh thổ) hoặc nhiều nước khác mà nước đó có thể đưa lao động của mình sang làm việc một cách hợp pháp.

Như vậy, ngoài những đặc tính chung của TTLĐ thì thị trường XKLD có những đặc tính riêng, gồm:

- Hàng hoá đem xuất khẩu “bán” là SLĐ sống của con người, còn khách “mua” là chủ sử dụng LĐ nước ngoài.

- XKLD là một hoạt động tất yếu khách quan của quá trình chuyên môn hoá và hợp tác quốc tế giữa các nước trong sản xuất, nhằm bổ sung nhân lực giữa các quốc gia, khắc phục các mặt khó khăn và phát huy sức mạnh vốn có của mỗi quốc gia.

- Người đi XKLD lao động luôn kỳ vọng tìm được một công việc, thu nhập tốt

hơn hoặc là một cơ hội học tập ở nước họ đến làm việc.

Để phân tích rõ hơn, chúng ta có thể tiếp cận một số tính chất cơ bản của di dân. Người ta (Lee, 1966) đã khái quát hai tính chất cơ bản của di dân như sau:

Một là, di dân mang tính chất chọn lọc (không phải mọi người đều di cư mà chỉ một bộ phận “chọn lọc” trong dân số di cư mà thôi);

Hai là, mỗi thời kỳ của chu kỳ cuộc sống con người có các thiên hướng di dân khác nhau, chẳng hạn thanh niên khi trưởng thành có nhu cầu, mong muốn cơ hội học hành cao hơn, có việc làm tốt hơn, thăng tiến trong sự nghiệp và xây dựng gia đình.

“Di cư LĐ quốc tế đang trở thành một hiện tượng phổ biến, diễn ra ở nhiều quốc gia, khu vực trên thế giới. Điều hành, quản lý có hiệu quả di cư LĐ có tổ chức sẽ đem lại lợi ích cho cả quốc gia nhận và quốc gia gửi LĐ; cho cả chủ sử dụng LĐ và các tổ chức kinh tế hoạt động dịch vụ trong lĩnh vực này”.

4.2. Cung - cầu lao động xuất khẩu

Cung về lao động xuất khẩu là khả năng nước đó có thể đáp ứng được một số lượng LĐ thoả mãn yêu cầu của thị trường XKLD trong một khoảng thời gian nhất định.

Còn cầu về lao động xuất khẩu là khả năng tiếp nhận của một nước (vùng lãnh thổ) hoặc một số nước khác đối với LĐ của nước đó.

Quan hệ cung - cầu về lao động xuất khẩu còn có những nhân tố tác động mang tính đặc thù như sau:

- *Cung cầu của thị trường lao động quốc tế*

Đối với lĩnh vực XKLD đó là thị trường LĐ quốc tế. Cung cầu của thị trường LĐ quốc tế là nhân tố quan trọng quyết định giá cả, số lượng cũng như cách thức cung ứng hoặc tuyển dụng LĐ của các doanh nghiệp XKLD. Cung cầu của thị trường LĐ thế giới có tác động tới hoạt động XKLD như sau:

Thứ nhất là, khi có sự khan hiếm LĐ ở một lĩnh vực hay một quốc gia nào đó, ngay lập tức giá cả (tiền lương) được trả cao hơn để thu hút LĐ vào làm việc. Đồng thời khi đó không chỉ tiền lương của người LĐ mà cả lợi nhuận của doanh nghiệp XKLD cũng tăng lên nên cũng thu hút nhiều doanh nghiệp hơn quan tâm tới việc cung ứng LĐ vào khu vực này.

Thứ hai là, cung cầu trên thị trường LĐ quốc tế sàng lọc những LĐ không đáp ứng được nhu cầu của thị trường LĐ. Những LĐ có chất lượng kém sẽ không được lựa chọn vào “nguồn dự trữ” của các doanh nghiệp. Điều này thúc đẩy người LĐ tự giác

rèn luyện, đào tạo tay nghề để tự nâng cao “chất lượng SLĐ” của mình, tạo cơ hội cho mình trong quá trình tuyển chọn của các doanh nghiệp.

Thứ ba là, cung cầu trên thị trường LĐ thế giới cũng sàng lọc những doanh nghiệp XKLĐ không đảm bảo uy tín trong cung ứng dịch vụ của mình trên thị trường LĐ.

- Sự cạnh tranh giữa các quốc gia

Sự cạnh tranh trong XKLĐ không chỉ diễn ra giữa các doanh nghiệp XKLĐ mà còn giữa các quốc gia thể hiện ở chính sách quản lý nhà nước của các chính phủ nhằm đẩy mạnh XKLĐ.

- Quan hệ chính trị, kinh tế của nước xuất khẩu và nước nhập khẩu.

Kinh tế giữa các quốc gia không thể tách rời thể chế chính trị và quan hệ chính trị giữa các quốc gia đó. Đặc biệt trong lĩnh vực XKLĐ, lĩnh vực liên quan đến con người, có nhiều yếu tố nhạy cảm thì quan hệ chính trị càng có ý nghĩa quan trọng. Nếu không có sự bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau về mặt chính trị, tôn giáo giữa nước xuất khẩu và nhập khẩu LĐ thì không thể có sự di chuyển SLĐ bởi SLĐ gắn liền với con người cụ thể, có ý chí, suy nghĩ và hoạt động vì lợi ích của quốc gia mình một cách chủ động hoặc bị động. Hai nước nhập khẩu và xuất khẩu lao động có mối quan hệ ngoại giao tốt đẹp sẽ là những thuận lợi để hai bên hợp tác tốt hơn trong lĩnh vực XKLĐ.

- Việc ký kết, tham gia các cam kết quốc tế của nước nhập khẩu và xuất khẩu

Đối với nước tiếp nhận lao động (nước nhập khẩu lao động) nếu tham gia ký kết các cam kết quốc tế sẽ tạo thuận lợi cho lao động nước ngoài muốn vào làm việc tại nước đó nhiều hơn, do họ hy vọng sẽ được bảo vệ quyền lợi, hỗ trợ chuyển tiền và được tham gia bảo hiểm trong quá trình lao động ở nước ngoài. Tuy nhiên, hiện nay rất ít các nước tiếp nhận lao động có tham gia, ký kết các cam kết quốc tế hoặc chỉ tham gia một phần cam kết vì họ sợ bị ràng buộc trong quá trình thực hiện.

Đối với nước phái cử lao động (nước XKLĐ), đa phần các nước phái cử đều mong muốn tham gia đầy đủ các điều ước quốc tế nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nước họ. Hơn nữa, việc tham gia các cam kết quốc tế sẽ tạo cơ hội để các nước nhập khẩu lao động có xu hướng nhận lao động của nước đã tham gia nhiều hơn. Đối với nước ta, đến nay đã tham gia hơn 20 cam kết quốc tế nhằm đảm bảo quyền lợi của lao động và thúc đẩy hoạt động XKLĐ phát triển.

- Phong tục, tập quán của các nước nhập khẩu lao động

Yếu tố phong tục, tập quán của nước nhập khẩu LĐ thường có ảnh hưởng mạnh tới cuộc sống hàng ngày của người LĐ trong quá trình sinh sống ở nước ngoài. Sự ảnh

hưởng này tác động tới khả năng làm việc của NLD bởi thông thường người LD phải tuân thủ theo những thói quen và yêu cầu của các phong tục, tập quán đó. Nếu có sự khác biệt quá lớn về phong tục, tập quán sẽ khó khăn hơn cho NLD và đôi khi gây ra những mâu thuẫn giữa chủ sử dụng LD và người làm thuê.

- *Luật pháp của nước nhập khẩu lao động*

Luật pháp của nước nhập khẩu LD là một trong những yêu cầu khẩn khe và thường cũng là yếu tố nhạy cảm dễ bị vi phạm. Mỗi quốc gia có một hệ thống pháp luật khác nhau, thậm chí đôi khi trái ngược nhau, hoặc quá khẩn khe đối với người LD, hoặc cũng có khi là phi lý.

- *Khủng hoảng kinh tế thế giới, thiên tai, chiến tranh* là những rủi ro ảnh hưởng lớn đến cung - cầu của thị trường XKLD. Tình hình kinh tế của nước tiếp nhận lao động có ảnh hưởng quan trọng đến việc tiếp nhận lao động nước ngoài, khi kinh tế khủng hoảng, thất nghiệp tăng, nước tiếp nhận lao động sẽ cắt giảm lao động nước ngoài, ưu tiên sử dụng lao động bản địa, tình hình sẽ ngược lại khi kinh tế của nước tiếp nhận lao động hồi phục và tăng trưởng. Thiên tai, chiến tranh sẽ tác động đến kinh tế và việc làm của nước sở tại dẫn đến nhu cầu lao động nước ngoài của họ sẽ giảm.

Ví dụ khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008-2009 làm nhiều nước cắt giảm lao động nước ngoài trong đó có các nước sử dụng lao động Việt Nam như: Đài Loan, Nga, Malaysia, Séc... làm hàng nghìn lao động Việt Nam đang lao động tại các thị trường nêu trên phải về nước. Tháng 3 năm 2011, thảm họa kép về động đất, sóng thần tại Nhật Bản đã ảnh hưởng đến nhu cầu của nước này về lao động nước ngoài. Chiến tranh tại Libya hồi đầu năm 2011 cũng khiến 10.000 lao động Việt Nam phải về nước trước thời hạn hợp đồng.

4.3. *Phát triển thị trường xuất khẩu lao động*

Để phát triển thị trường XKLD, cần tập trung vào một số vấn đề như:

- Tìm hiểu văn hoá và con người của nước tiếp nhận LD;
- Điều kiện phát triển kinh tế của nước tiếp nhận LD;
- Nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài;
- Trình độ công nghệ;
- Sự cạnh tranh trên TTLĐ của nước tiếp nhận LD;
- Các thông lệ quốc tế, luật pháp của nước tiếp nhận LD.

Vì vậy cần tập trung vào các bước sau:

- + Khai thác thông tin về các thị trường XKLD;

- + Chọn đối tác, ký kết được hợp đồng đảm bảo tính pháp lý cũng như quyền lợi cho NLD;
- + Đàm phán để làm rõ các nội dung của hợp đồng hai bên ký kết.



TTBD ĐBDC

