

Chương 7 DI CHUYỂN QUỐC TẾ SỨC LAO ĐỘNG

7.1 Dân số thế giới

7.1.1 Tình hình dân số thế giới

- Dân số tăng nhanh chủ yếu ở các nước đang phát triển.
- Nạn nghèo đói còn dai dẳng ở các nước đang phát triển.
- Sức khỏe suy giảm và tuổi thọ thấp.
- Trình độ học vấn, nhà ở thiếu thốn và môi trường bị hủy hoại.
- Hiện tượng lão hóa ngày càng phổ biến ở các nước đang phát triển.

7.1.2 Sản xuất lương thực và nạn đói

- Dự báo sản xuất lương thực vẫn đáp ứng đủ nhu cầu cho đến năm 2015.
- Những tiến bộ trong công nghệ và việc cung ứng các giống cây lương thực biến đổi gen có tiềm năng lớn trong việc thỏa mãn nhu cầu dinh dưỡng của người nghèo ở các quốc gia đang phát triển.
- Vấn đề nan giải là việc phân phối lương thực sẽ như thế nào?

7.2 Di chuyển quốc tế sức lao động

7.2.1 Định nghĩa

Di chuyển quốc tế sức lao động là sự di của người lao động từ quốc gia này sang quốc gia khác để tìm việc làm và làm việc để kiếm sống¹.

7.2.2 Nguyên nhân và điều kiện

- Cung - cầu về xuất nhập khẩu lao động.
- Mong muốn công việc thích hợp hơn, kiếm được thu nhập cao hơn của người lao động.
- Các nước phát triển thu hút lao động tri thức.
- Bất ổn do nội chiến, thiên tai, an ninh

7.3 Các hình thức di chuyển lao động quốc tế

7.3.1 Di cư theo kiểu cũ

- Hướng di chuyển quốc tế sức lao động trùng với hướng của xuất khẩu tư bản.
- Người lao động chủ yếu là có tay nghề, thất nghiệp.
- Di cư chủ yếu giữa các nước phát triển.

¹ Học Viện Quan hệ Quốc tế. 2006. *Giáo trình quan hệ kinh tế quốc tế*. Hà Nội. Nhà xuất bản chính trị quốc gia.

7.3.2 Di cư theo kiểu mới

- Hướng di chuyển quốc tế sức lao động ngược với hướng của xuất khẩu tư bản.
- Chủ yếu từ nước đang phát triển sang nước phát triển.

7.4 Tác động của việc di chuyển quốc tế sức lao động

7.4.1 Tác động đối với nước xuất khẩu lao động

- Người lao động tăng thu nhập.
- Tăng thu ngân sách nhà nước.
- Giảm thất nghiệp ở nước xuất khẩu.
- Thúc đẩy xuất khẩu hàng hóa.
- Nâng cao tay nghề, khả năng chuyên môn cho người lao động.
- Có thể làm khan hiếm lao động tạm thời của nước xuất khẩu.
- Sự ảnh hưởng văn hóa xấu, tác động tâm lý đến gia đình lao động ...

7.4.2 Tác động đối với nước nhập khẩu lao động

- Bổ sung nguồn lực lao động khan hiếm.
- Sử dụng lao động với chi phí rẻ.
- Mất cơ hội kiếm việc của dân nước nhập khẩu.
- Gây xáo trộn xã hội.

7.5 Xu hướng di chuyển quốc tế lao động ngày nay

- Số lượng di chuyển lao động ngày càng tăng.
- Lao động chất xám ngày càng di chuyển nhiều hơn.

7.6 Xuất khẩu lao động Việt Nam

7.6.1 Ý nghĩa của xuất khẩu lao động tại Việt Nam

Bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu đã làm cho nền kinh tế nước ta ngày càng gắn chặt với nền kinh tế thế giới, xu hướng phân công lao động và hợp tác lao động quốc tế ngày càng phát triển, trong dòng chảy đó, xuất khẩu lao động là một minh chứng.

Ở nước ta vấn đề xuất khẩu lao động công nhân và chuyên gia hiện nay được coi là một hoạt động kinh tế xã hội có ý nghĩa rất lớn bởi do xuất khẩu lao động mang lại như: giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, tăng nguồn ngoại tệ quốc gia, góp công to lớn vào chương trình xoá đói giảm nghèo. Khái quát thì thị trường xuất khẩu lao động có hai giai đoạn:

7.6.2 Giai đoạn 1980 – 1990

Nước ta xuất khẩu chủ yếu xuất sang các nước xã hội chủ nghĩa như: Liên Xô, Cộng hòa dân chủ Đức (cũ), Tiệp Khắc (cũ), Bungari. Bên cạnh đó còn có một số chuyên gia của Việt Nam đến làm việc ở Châu Phi như: Libi, Angiêria, Angola, Trung Đông như Irắc và một số du học sinh và thực tập sinh sang làm việc tại Đông Âu. Trong 10 năm² (1980-1990), Việt Nam đã đưa được 244.186 lao động, 7.200 lượt chuyên gia đi làm việc và 23.713 thực tập sinh vừa học vừa làm ở nước ngoài. Ngân sách Nhà nước thu được khoảng 800 tỷ đồng (theo tỷ giá rúp/đồng Việt Nam năm 1990), hơn 300 triệu USD. Đồng thời, người lao động và chuyên gia đã đưa về nước một lượng hàng hóa thiết yếu với trị giá hàng nghìn tỷ đồng.

7.6.3 Giai đoạn 1991 - 2005

Vào cuối những năm 1980 và đầu những năm 1990, tại các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu, Châu Phi, Iraq đều xảy ra những biến động chính trị và kinh tế. Vì vậy, phần lớn các nước này không còn nhu cầu nhận tiếp lao động và chuyên gia Việt Nam. Trước tình hình đó Đảng và chính phủ đã thực hiện đổi mới cơ chế xuất khẩu lao động và chuyên gia cho phù hợp với tình hình mới. Nhờ đổi mới cơ chế hoạt động xuất khẩu lao động và sự gia tăng số lượng các doanh nghiệp tham gia vào dịch vụ xuất khẩu lao động làm cho số lượng lao động và chuyên gia của Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài gia tăng nhanh chóng. Năm 1991 là 1.022 người, đến năm 2000 tăng lên 31.500 người, năm 2003 là 75.000 người.

Trong giai đoạn này, nước ta đã đưa 320.699 lao động đi làm việc ở nước ngoài. Với mức lương bình quân (kể cả làm thêm giờ) của người lao động ở nước ngoài khoảng 400 USD/tháng, ước tính từ năm 1996 đến nay, số lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài theo cơ chế mới đã chuyển về nước khoảng 500 triệu USD/năm. Ngoài ra, còn có khoảng 20 vạn lao động đang làm việc ở nước ngoài gồm những người đi lao động theo Hiệp định cũ (1980- 1990), những người sang Liên Xô cũ và Đông Âu làm việc theo nhiều hình thức khác nhau đã chuyển về nước khoảng trên 1 tỷ USD/năm.

Hiện nay Việt Nam có khoảng 400.000 lao động và chuyên gia làm việc ở trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề các loại (trong đó tỷ lệ lao động có tay nghề khoảng 35,5%). Số lao động này hàng năm đã gửi về nước một lượng ngoại tệ đáng kể, đưa xuất khẩu lao động ở Việt Nam trở thành một trong các ngành gia nhập “câu lạc bộ” 1 tỷ USD (bình quân từ năm 1999 đến năm 2003, số ngoại tệ các lao động gửi về đạt trên 1,5 tỷ USD/năm). Nguồn thu nhập cao từ hoạt động xuất khẩu lao động của người lao động đã góp phần cải thiện đời sống gia đình và thân nhân họ, giúp nhiều gia đình trở nên khá giả, nhiều lao động sau khi về nước đã trở thành các nhà đầu tư và chủ doanh nghiệp, tạo việc làm cho một bộ phận lao động khác, đóng góp vào sự phát triển và ổn định kinh tế xã hội. Xuất khẩu lao động còn là công cụ để chuyển giao công nghệ tiên tiến từ nước ngoài, giúp đào tạo đội ngũ lao động có chất lượng, nâng cao tay nghề và rèn luyện tác phong công nghiệp cho người lao động, đồng thời tăng cường quan hệ hợp

Ngày 9 tháng 11 năm 1991, Chính phủ đã ban hành Nghị định 370/HĐBT về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Theo Nghị định này, Các tổ chức kinh tế được thành lập và được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động cung ứng lao động và chuyên gia cho nước ngoài. Việc xuất khẩu lao động và chuyên gia được thực hiện thông qua các hợp đồng do các tổ chức kinh tế đó ký với bên nước ngoài. Cho đến tháng 8 năm 1998, nước ta đã có 55 tổ chức kinh tế là doanh nghiệp nhà nước có giấy phép đang hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia. Trong giai đoạn từ 1996 đến 1999, số lượng các doanh nghiệp được cấp giấy phép kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động theo nghị định 07/CP là 77 doanh nghiệp trong đó có 53 doanh nghiệp thuộc Bộ, ngành và 24 doanh nghiệp địa phương. Tính đến tháng 9/2004, số lượng các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động là 144 doanh nghiệp, trong đó có 118 doanh nghiệp Nhà nước, 11 doanh nghiệp thuộc các tổ chức đoàn thể, 12 công ty cổ phần và 3 công ty trách nhiệm hữu hạn.

² Xem thêm [Tạp chí Kinh tế và Phát triển số 92- Tháng 2/2005. GS.TS Đặng Đình Đào – Đại học Kinh tế Quốc dân. Một số vấn đề về xuất khẩu lao động ở Việt Nam.]

tác quốc tế giữa nước ta với các nước trên thế giới. Vì vậy, xuất khẩu lao động hiện đang được coi là một trong những ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích to lớn cả về mặt kinh tế và xã hội, là giải pháp tạo việc làm quan trọng và mang tính chiến lược của nước ta.

Như vậy, bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế đã làm cho quá trình xuất khẩu lao động ở Việt Nam diễn ra nhanh chóng và thuận lợi. Quá trình này đã gặt hái được nhiều thành tựu to lớn. Ngoài những nguồn lợi về vật chất thì tay nghề và chất lượng nguồn nhân lực của chúng ta cũng không ngừng được nâng cao. Chính vì những lý do quan trọng này mà Đảng và Nhà nước có nhiều chủ trương đẩy mạnh xuất khẩu lao động. Trong hội nghị về xuất khẩu lao động Thủ tướng Phan Văn Khải đã nói: “Xuất khẩu lao động và chuyên gia là chiến lược quan trọng trước mắt và lâu dài”. Trong điều 134 của Luật Lao động cũng có nêu: “Phát triển việc làm ngoài nước là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm, thu nhập, nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và tăng cường quan hệ hợp tác giữa nước ta với các nước trên thế giới”.

Trong vòng 4 năm kể từ năm 2000 đến tháng 10 năm 2003 nước ta đã xuất khẩu tổng cộng 180.790 lao động đi làm việc ở nước ngoài tăng gấp đôi số lượng của chín năm trước đó. Nếu năm 2000 đưa đi được 31.500 người thì đến năm 2002 đã đưa 46.122 người và trong mười tháng đầu năm 2003 đã đưa được 67.000 vượt kế hoạch của cả năm 2003 (50.000). Trong đó Malaysia là thị trường thu hút lao động nước ta nhiều nhất: 36.000 người, Đài Loan 22.700 người, Hàn Quốc 4.026 người và Nhật Bản 1.853 người.

Trong năm 2004 vừa qua chúng ta đã đưa ra nước ngoài 65.000 lao động. Dự định cho năm nay - 2005 - sẽ đưa khoảng 70.000 lao động và chuyên gia sang làm việc ở nước ngoài, nâng tổng số chuyên gia lên khoảng 500 người ở nước ngoài.

7.6.4 Hạn chế

Tuy nhiên, ngoài những thành tựu mà xuất khẩu lao động đem lại thì cũng còn tồn tại một vài hạn chế như sau:

- Số lượng lao động xuất khẩu còn thấp so với yêu cầu. Một số doanh nghiệp đã không tích cực đầu tư, thiếu chủ động trong tìm kiếm, khai thác thị trường để ký kết hợp đồng cung ứng lao động.
- Chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp vẫn còn thấp so với đòi hỏi của thị trường, nhất là ngoại ngữ, tay nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của công nghệ sản xuất hiện đại chủ yếu là xuất khẩu lao động phổ thông; một số loại lao động kỹ thuật nước ngoài (ví dụ chương trình 1000 lập trình viên cho Singapore) có nhu cầu nhưng ta chưa có đủ để đáp ứng.
- Nhiều trường hợp người lao động tự bỏ hợp đồng trốn ra ngoài sống bất hợp pháp gây ảnh hưởng xấu đến uy tín lao động ta và thị trường lao động của Việt Nam. Tình trạng lao động phải về nước trước hạn cũng xảy ra phổ biến, dẫn đến việc doanh nghiệp mất nguồn thu phí dịch vụ, phát sinh tăng chi phí để giải quyết các vấn đề phát sinh và làm giảm đáng kể hiệu quả của dịch vụ xuất khẩu lao động của doanh nghiệp.

7.6.5 Khắc phục

Để khắc phục những hạn chế trên cần một vài giải pháp như:

- Về doanh nghiệp cần có các biện pháp tích cực để gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu nhằm đáp ứng tốt nhu cầu thị trường lao động nước ngoài. Doanh nghiệp cần đầu tư vốn, cơ sở vật chất phục vụ cho xuất khẩu lao động.

- Về chính phủ bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động. Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về xuất khẩu lao động và chuyên gia, bổ sung và sửa đổi những cơ chế, chính sách còn thiếu hoặc không phù hợp. Nâng cao hơn nữa trách nhiệm của các Bộ, ngành và địa phương trong quản lý hoạt động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

- Triển khai có hiệu quả mô hình liên kết về xuất khẩu lao động nhằm giảm phiền hà và tổn kém cho người lao động.

- Nâng cao hơn nữa hiệu quả dịch vụ xuất khẩu lao động.

- Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác quản lý lao động trong thời gian lao động làm việc ở nước ngoài.