

Chương IV

DI CHUYỂN QUỐC TẾ CÁC NGUỒN LỰC SẢN XUẤT (tiếp)

cua-duong-thao-cong.com

DI CƯ LĐ QUỐC TẾ

Theo đánh giá của Tổ chức Di dân Quốc tế (IOM), có khoảng 185 triệu người, tức gần 3% dân số trên thế giới đang ở ngoài lãnh thổ QG của mình, trong số đó có 85 triệu người di chuyển vì mục đích làm việc.

- Các khái niệm
- Đặc điểm
- Hình thức
- Nguyên nhân
- Tổng quan động thái phát triển
- Ảnh hưởng của di cư LĐ quốc tế

KHÁI NIỆM

Di cư LĐ quốc tế
(international labor
migration) là sự di
chuyển LĐ từ nước
này sang nước khác
với mục đích tìm việc
làm tiền lương cao và
cuộc sống tốt hơn.



ĐẶC ĐIỂM

- LĐ có trình độ chuyên môn thấp chiếm tỷ trọng chủ yếu trong tổng số LĐ di cư quốc tế, trong đó phần lớn đi từ các nước đang phát triển và đến các nước phát triển ở Châu Âu và Bắc Mỹ.
- LĐ di cư thường là những người trẻ tuổi, có sức khỏe và có khả năng hoà nhập được với môi trường sống mới.

HÌNH THỨC

KHÔNG CHÍNH THỨC (di cư LĐ không theo hợp đồng)

- Xuất hiện sớm và phát triển mạnh trong suốt thế kỷ 19.

- Người LĐ tự tìm cách ra nước ngoài để kiếm việc làm.

- Việc di cư này thường được thực hiện bởi các tổ chức buôn lậu người hoặc qua con đường du lịch, thăm thân nhân, du học,... sau đó ở lại nước sử dụng LĐ.

→ hình thức di cư này là bất hợp pháp

CHÍNH THỨC (di cư LĐ theo hợp đồng)

- Phát triển từ sau WWII và trở thành hình thức phổ biến trong những năm gần đây

- Gồm nhiều loại hình di chuyển lao động khác nhau

→ Hình thức di cư này là hợp pháp, do đó ngày càng tăng về số lượng và chủng loại

Di cư LĐ không theo hợp đồng của một số nước Châu Á (tính đến năm 1998) Đơn vị: người

STT	Nước LĐ đi	Nước LĐ đến (sử dụng LĐ)					Tổng cộng
		Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Malaixia	Thái Lan	
1	Bănglades	5864	6939	-	246400	-	259203
2	Cămpuchia	-	-	-	-	81000	81000
3	Trung Quốc	38957	53429	-	-	-	92386
4	Indônêxia	-	1013	2700	475200	-	478913
5	Malaixia	10926	-	400	-	-	11326
6	Mianma	5957	-	-	25600	810000	841557
7	Pakixităng	4766	3350	-	12000	-	20116
8	Philíppin	42627	6302	5150	7600	-	61679
9	Đài Loan	9403	-	-	-	-	9403
10	Thái Lan	38191	2528	6000	8000	-	54719
11	Việt Nam	-	3181	-	-	-	3181
12	Các nước khác	72242	18285	5750	23000	109000	207577
Tổng cộng		281157	95617	20000	800000	1000000	2713914

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

- Người LĐ là công dân ưốc này thực hiện một hay một số công việc theo yêu cầu của người sử dụng LĐ là công dân nước khác. Căn cứ để quyết định số lao động, ngành nghề, thậm chí giới tính, độ tuổi... là từ nhu cầu thị trường lao động của nước đến.
 - XKLĐ theo các Hiệp định được ký kết giữa chính phủ các nước
 - Doanh nghiệp nước XKLĐ nhận thầu các công trình ở nước ngoài và đưa lao động của mình ra nước ngoài để thực hiện công trình đó
 - Người LĐ thực hiện công việc theo Hợp đồng cung ứng LĐ giữa các tổ chức cung ứng LĐ ở trg nước với các chủ sử dụng LĐ ở nước ngoài
 - XKLĐ theo thỏa thuận hợp tác, liên kết giữa các địa phương của 2 nước
 - Những người này làm việc có thời hạn và về nguyên tắc, sẽ trở về nước sau khi hết hạn hợp đồng.

DI CHUYỂN LĐ TRONG NỘI KHỐI

- Hiện nay, EU là khối duy nhất đã đạt được mức độ nhất thể hóa kinh tế, nghĩa là tất cả các thị trường, bao gồm cả thị trường lao động của các nước thành viên đã trở thành thị trường chung, thống nhất, được điều chỉnh bởi một hệ thống luật pháp chung áp dụng cho toàn khối.
→ một người Đức có thể tự do sang làm việc tại Bỉ - một nước thành viên khác của EU - cũng như một công dân Bỉ được tự do sang Đức làm việc, mà ko có bất cứ rào cản nào về mặt pháp lý.

ASEAN thì sao?

DI CHUYỂN THẺ NHÂN

- Thứ nhất là những người lưu chuyển trong nội bộ công ty (intra-corporate transferee);
 - giám đốc điều hành, quản lý và chuyên gia
- Thứ hai là khách kinh doanh (business visitor) và người chào bán dịch vụ (service sales person);
- Thứ ba là nhà cung ứng dịch vụ theo hợp đồng (contractual services supplier).

VÍ DỤ

- Có 2 người nước ngoài đều nhập cảnh VN để làm công việc quản lý với thời hạn là 3 năm.
 - Người thứ nhất được một công ty của VN thuê làm trưởng phòng KD
 - Người thứ hai là nhân viên của một TNC đang hiện diện TM tại VN được công ty cử sang cũng để đảm đương chức trưởng phòng KD của chi nhánh công ty đó tại Việt Nam.
- Câu hỏi: hai người trên thuộc vào dạng di chuyển lao động chính thức nào? Tại sao?

VÍ DỤ

- nếu căn cứ vào mức độ phức tạp của công việc thì cả hai người đều được coi là lao động bậc cao
- nếu căn cứ vào cương vị làm việc thì:
 - người thứ nhất thuộc diện “lao động nhập khẩu”, vì mục đích nhập cảnh là để đáp ứng nhu cầu trên thị trường lao động VN là tìm một người để đảm đương công việc trưởng phòng KD của một DN
 - Còn người thứ hai là đối tượng “di chuyển trong nội bộ công ty” (intra-corporate transferee) được cty chủ sử dụng LĐ cử vào VN để thực hiện một nhiệm vụ được giao. Công việc này không xuất phát từ nhu cầu trên thị trường LĐ của VN, mà là từ yêu cầu KD của TNC đó.

Nguyên nhân di cư chuyển LĐQT

Theo tài liệu của WB, có 5 cách giải thích chủ yếu như sau:

- *Lý thuyết kinh tế vĩ mô tân cổ điển*: do sự khác biệt về mặt địa lý của tiền lương, sản lượng kéo theo sự khác biệt về cung và cầu LĐ ở nước xuất xứ và nước tiếp nhận LĐ.
- *Lý thuyết kinh tế vi mô tân cổ điển*: coi di chuyển là kết quả của việc phân tích chi phí – lợi ích (cost - benefit) của các cá nhân → Sự khác biệt về tiền lương và tỷ lệ việc làm là các yếu tố quyết định sự di chuyển LĐQT.

Nguyên nhân di cư chuyển LĐQT

- *Lý thuyết kinh tế mới về di chuyển LĐ*: coi sự di chuyển là một cách đa dạng hoá nguồn thu nhập, giảm thiểu rủi ro và kiếm tiền và tạo dựng vốn. Di chuyển chủ yếu là do sự yếu kém của thị trường (ví dụ thị trường vốn và bảo hiểm).
- *Lý thuyết thị trường LĐ kép*: nhu cầu của chủ LĐ đối với LĐ lương thấp tại các nước phát triển được coi là động lực chính của sự di chuyển LĐ quốc tế. Các chính sách tuyển dụng của các nước tiếp nhận LĐ hình thành các luồng di chuyển này.
- *Lý thuyết hệ thống thế giới*: tác động của cơ cấu kinh tế tư bản đối với xã hội phi tư bản, ngoại biên và truyền thống tạo ra di chuyển LĐQT

Tổng quan động thái pt của di cư LĐQT

3 giai đoạn

- Thế kỷ 15 đến đầu thế kỷ 20
- Thế chiến thứ nhất đến thập kỷ 60
- Những năm 1970 đến nay

Giai đoạn 1 (từ TK 15 đến đầu TK 20)

- Di cư LĐQT được bắt đầu từ việc buôn bán nô lệ.
 - Vào những năm 40 của thế kỷ 15, các thủy thủ đã mang theo về Châu Âu những người Châu Phi làm nô lệ trong nhà họ.
 - Hơn 1 thế kỷ sau, chuyến tàu buôn nô lệ đầu tiên đưa những người nô lệ Châu Phi đến làm việc trong các đồn điền trồng mía và thuốc lá thuộc miền Tây Châu Mỹ.
 - Chỉ trong vài thế kỷ sau đó, đã có khoảng 15 triệu người Châu Phi buộc phải rời quê hương và bị đưa đến làm việc ở Bờ-ra-xin, Bắc Mỹ và vùng Ca-ri-bê (Chính sách di cư quốc tế, Liên Hiệp Quốc, 1998).

Giai đoạn 1 (từ TK 15 đến đầu TK 20)

- Đến thế kỷ 18, nhiều quốc gia Châu Âu đã thực hiện các biện pháp để hạn chế di cư lao động ra nước ngoài.
 - Đến giữa thế kỷ 19, chủ nghĩa tự do kinh tế đã phá bỏ các rào cản, tạo điều kiện cho tự do buôn bán và đồng thời cho cả di cư lao động quốc tế nên đã xuất hiện nhiều làn sóng di cư từ Châu Âu sang Châu Mỹ.
 - Từ giữa thế kỷ 19 đến đầu Thế chiến thứ nhất, các nước Châu Âu đã không kiểm soát nổi việc di cư lao động giữa các quốc gia. Việc đi lại giữa các quốc gia không cần phải có hộ chiếu và người di cư có thể nhận được việc làm mà không cần phải có giấy phép (Nguyễn Gia Liêm, 2000).

Giai đoạn 2 (từ WWI đến thập kỷ 60)

- Sau WWI, tình trạng thất nghiệp trở thành phổ biến.
 - Thêm vào đó, cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới 1929-1933 lại làm cho tình trạng thất nghiệp trầm trọng hơn.
- ➔ Nhiều nước đã áp dụng chính sách quản lý LĐ nhập cư để bảo vệ thị trường lao động trong nước của họ khỏi sự cạnh tranh của lao động nước ngoài ➔ di cư lao động quốc tế bị hạn chế.
- Sau WWII, do hậu quả của chiến tranh tàn phá, nhu cầu xây dựng lại và phát triển đất nước buộc các QG phải nới lỏng các chính sách hạn chế nhập cư và quan tâm hơn đến lao động nước ngoài.
 - Trong những năm của hai thập kỷ 50 và 60, nhiều nước Châu Âu và Bắc Mỹ có nhu cầu lớn về lao động phục vụ chương trình tái thiết đất nước và phát triển kinh tế của họ nên đã thu hút nhiều đợt di cư lao động từ các nước Châu Á.

Giai đoạn 3 (từ thập kỷ 70 đến nay)

- Sau chiến tranh vùng Vịnh, nhu cầu tái thiết CSHT của các nước khu vực này đã thu hút số lượng lớn LĐ di cư từ nhiều nước.
 - Số LĐ đến các nước vùng Vịnh đã tăng vọt từ 8000 năm 1972 lên 2.8 triệu năm 1975 và tới 7.2 triệu lao động năm 1985
- Những năm 80 của thế kỷ 20, nền kinh tế của các nước Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông, Nhật Bản, Singapore và Malaixia tăng mạnh nên kéo theo nhu cầu lớn về nguồn lao động → các nước này đó trở thành thị trường hấp dẫn thu hút lao động từ nước ngoài
- Ngày nay, việc di cư giữa các khu vực vẫn tiếp tục diễn ra nhưng có nhiều đặc điểm mới.
 - Châu Á, nơi cư trú của hơn $\frac{1}{2}$ dân số và gần $\frac{2}{3}$ nguồn LĐ TG đang trở thành khu vực có nguồn LĐ di cư lớn nhất thế giới và di cư trong nội vùng này có xu hướng phát triển mạnh hơn Châu Âu và Bắc Mỹ.
 - Tỷ lệ lao động nữ trong tổng số lao động di cư ngày một tăng.

Ảnh hưởng của di cư LĐQT

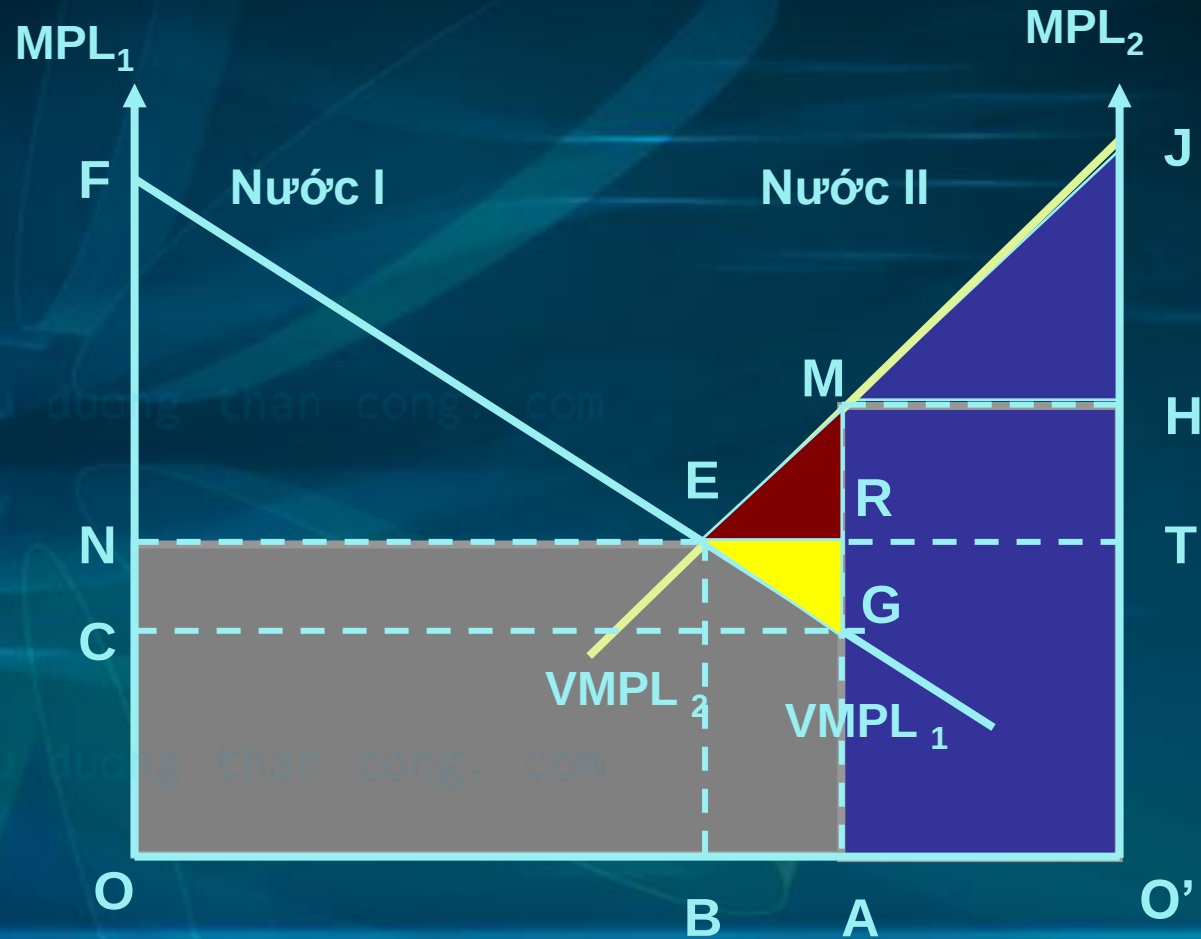
Trước khi có sự di chuyển LĐ

Nước 1

- Tổng LĐ: OA
- Tiền công thực tế: OC
- Tổng slg: OFGA

Nước 2

- Tổng LĐ: O'A
- Tiền công thực tế: O'H
- Tổng slg: O'JMA



$O'H > OC \rightarrow$ một phần LĐ của nước I (AB) sẽ chuyển sang nước II và sẽ dừng lại ở mức tiền công cân bằng giữa hai nước là BE ($ON=O'T$).

Ảnh hưởng của di cư LĐQT

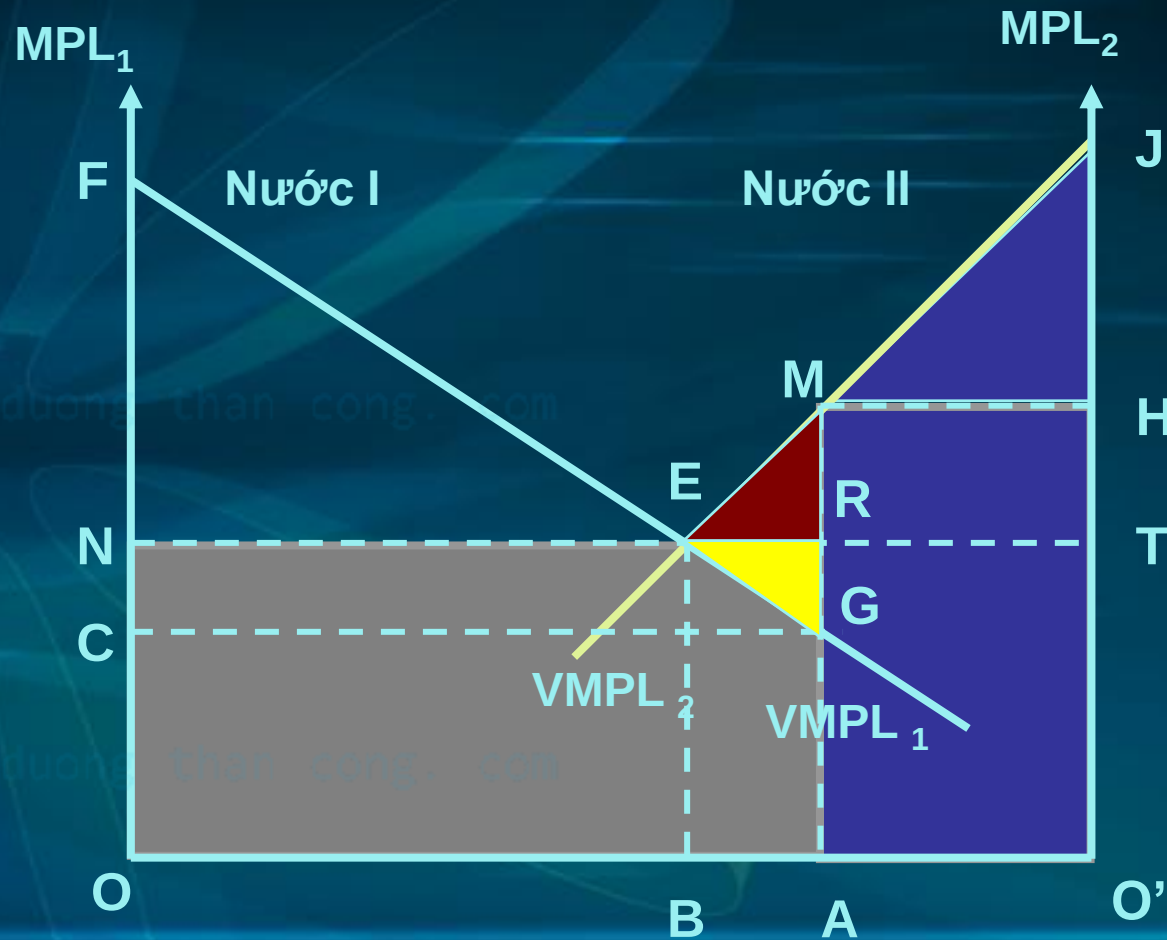
Nếu di cư LĐ là tự do thì LĐ từ nước I sẽ di cư sang nước II và dừng lại khi tiền công ở hai nước bằng nhau tại điểm E

Tại điểm E, lượng LĐ từ nước I chuyển sang nước II là AB.

→ Tiền công của nước I tăng lên và nước II giảm.

→ Tổng sp của nước I giảm từ OFGA xuống còn OFEB, ngược lại ở nước II tăng từ O'JMA lên O'JEB

→ Slg TG gia tăng là EGM.



Ảnh hưởng của di cư LĐQT

Giả định trong biểu đồ trên là tất cả lao động di cư không có chuyên môn (qua đào tạo).

Tuy nhiên, trên thực tế không phải hoàn toàn như vậy.

→ Di chuyển lao động giản đơn

→ Di chuyển chuyên gia

Di chuyển lao động giản đơn

Những nước cần NKLD:

- 1) Những nước dân số ít mà giàu tài nguyên như ở Trung Đông → thiếu LĐ trong các ngành xây dựng, dịch vụ, nhất là dịch vụ tại tư gia
- 2) Những nước đã phát triển, kể cả những nước công nghiệp mới như Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore, Malaysia.
 - Ở những nước này, cơ cấu kinh tế chuyển dịch nhanh sang những ngành dùng nhiều tư bản, công nghệ và lao động trí thức, và chuyển sang nước ngoài (đầu tư trực tiếp, FDI) những ngành có hàm lượng lao động giản đơn cao. Tuy nhiên, tại những nước công nghiệp mới, những ngành dùng nhiều lao động giản đơn có quy mô khá lớn nên không thể chuyển hết ra nước ngoài.
 - Thêm vào đó, trong những ngành ĐPT mạnh tại những nước này, nhiều công đoạn còn dùng LĐ giản đơn nên nhu cầu NKLD tăng. Tại những nước PT (Tây Âu, Bắc Mỹ, Nhật), nhu cầu LĐ tăng trong ngành xây dựng, ngành dịch vụ ẩm thực, dịch vụ săn sóc người cao tuổi, một số nước cần lao động trong nông nghiệp.

Di chuyển lao động giản đơn

Lưu ý:

- Tại các nước đã phát triển không phải là không còn tồn tại lao động giản đơn. Tuy nhiên vì tiền lương nói chung đã tăng cao theo mức sống của xã hội, các xí nghiệp có khuynh hướng thuê mướn lao động nước ngoài để giảm chi phí.
- Mặt khác, lao động bản xứ có khuynh hướng tránh những loại công việc mà môi trường lao động không tốt, dễ gặp tai nạn, như ở các công trình xây dựng. Tại Nhật 3 loại công việc, mà tiếng Nhật gọi là 3K, phải nhập khẩu lao động nước ngoài vì không thuê mướn được lao động bản xứ : nguy hiểm (kiken), môi trường làm việc không sạch sẽ (kitanai) và điều kiện lao động khắc nghiệt (kitsui) như nóng nảy, ngột ngạt.

Di chuyển lao động giản đơn

Các nước xuất khẩu lao động:

- Đây là những nước kém phát triển, hoặc phát triển với tốc độ chậm mà lại không ưu tiên đẩy mạnh các ngành dùng nhiều lao động.
- Cho đến nay, những nước xuất khẩu lao động vừa nhiều về số lượng vừa có tỉ lệ cao trong tổng dân số của nước đó là Lebanon, El Salvador, Columbia, Pakistan và Phi-li-pin. Riêng Phi-li-pin, hiện nay có khoảng 8 triệu người làm việc ở nước ngoài, bằng khoảng 10 % dân số nước này. Hằng năm ngoại hối do lao động xuất khẩu gửi về qua đường chính thức khoảng 10 tỉ USD, xấp xỉ 10 % GDP.

Di chuyển lao động giản đơn

- Thứ nhất, lao động giản đơn xuất khẩu sang các nước phát triển nhất là các nước công nghiệp mới thông thường làm việc trong những môi trường khó khăn, quyền lợi của người lao động dễ bị xâm phạm nếu việc xuất nhập khẩu lao động không được tổ chức chu đáo, không có sự cam kết của xí nghiệp dùng lao động và sự giám sát của các cơ quan của nước sở tại.
- Thứ hai, vì là lao động giản đơn, trình độ học vấn, trình độ văn hoá của người đi lao động nước ngoài thấp nên khó thích nghi với điều kiện văn hoá, xã hội nước ngoài. Không ít người thất vọng với hoàn cảnh sống và làm việc ở xứ người, và có nhiều trường hợp phạm pháp xảy ra, gây ra hình ảnh xấu cho nước xuất khẩu lao động. Ngoài ra, cùng với điểm thứ nhất, lao động có trình độ văn hoá thấp thường dễ bị bóc lột tại xứ người.

Di chuyển lao động giản đơn

- Thứ ba, nước XLLĐ hầu hết là những nước không thành công trong các chiến lược PT kinh tế. Với trình độ văn hoá thấp, người dân các nước này không khỏi không lo âu khi rời xứ sở ra nước ngoài làm việc. Tại châu Á, ngay cả việc rời nông thôn để ra thành thị đối với họ cũng không phải là sự chọn lựa dễ dàng → nếu trong nước có công ăn việc làm, ít người muốn tham gia XKLLĐ.
- Thứ tư, cho đến nay, trong những nước XKLLĐ chưa thấy nước nào đưa vấn đề này vào trong chiến lược phát triển kinh tế chung, trong đó LLĐ được đưa đi sẽ bảo đảm rèn luyện được tay nghề khi trở về, ngoại hối thu được sẽ được dùng một cách hiệu quả trong việc du nhập công nghệ, tư bản, v.v... và có kế hoạch chấm dứt xuất khẩu lao động trong tương lai.
 - Chỉ thấy có trường hợp (như Malaysia đã làm 20 năm trước) tích cực đưa thực tập sinh sang tu nghiệp ngắn hạn tại các nước tiên tiến để sau đó về làm việc với năng suất cao hơn tại các nhà máy hoặc các cơ sở kinh tế khác, nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển chung. Nhưng thực tập sinh khác về chất với vấn đề XKLLĐ

DI CHUYỀN CHUYÊN GIA

- Đối với nước xuất xứ
- Đối với nước tiếp nhận

Đối với nước xuất xứ

- Nguy cơ mất nguồn lao động (kỹ năng và chuyên môn) vốn đã khá khan hiếm và mất kết quả của việc đầu tư cho giáo dục.
- Nguy cơ “chảy máu chất xám”, đặc biệt là tác động tiêu cực của nó đến sự phát triển

Vấn đề liệu những người ra nước ngoài tìm việc có thể tìm được việc làm đúng ngành nghề ở nước họ hay không?

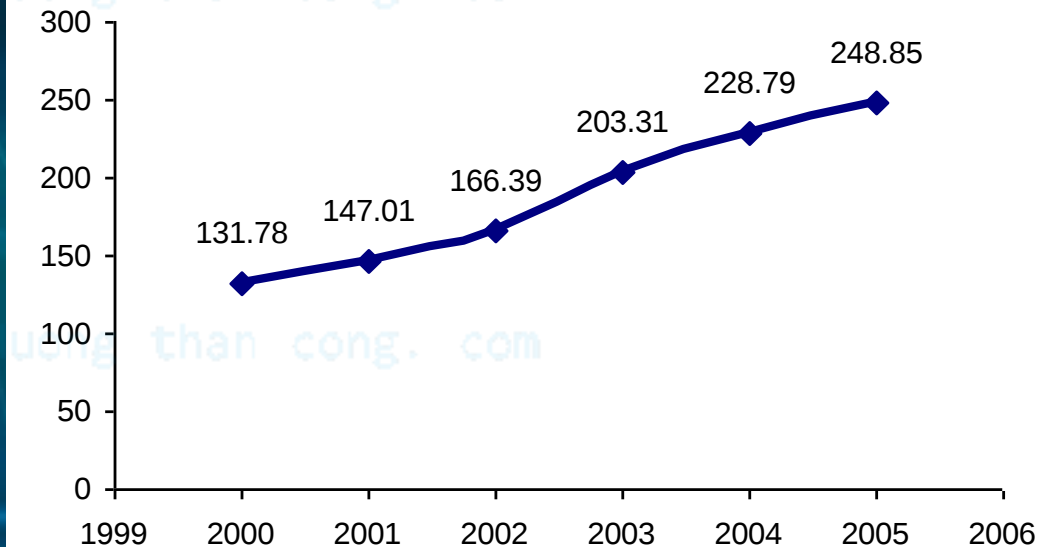
Đối với nước xuất xứ

- **Di chuyển lao động tạm thời:**

- Nước xuất xứ mất người lao động có tay nghề nhưng những người này lại tích lũy được kinh nghiệm ở nước ngoài và có thể sử dụng khi trở về nước.

- Số tiền chuyển về nước cao hơn khi người lao động tạm thời ra nước ngoài làm việc → làm tăng thu nhập của những người thụ hưởng thực sự

Số tiền được những người lao động trên thế giới chuyển về nước (tỷ US\$)



Tình trạng “chảy máu chất xám”

“Chảy máu chất xám” gắn liền với những người lao động có tay nghề cao tìm kiếm việc làm ở nước ngoài để tăng thu nhập bù đắp cho chi phí đầu tư giáo dục mà cá nhân họ hay chính phủ họ bỏ ra.

– Từ năm 1961 đến 1983, ước tính ít nhất 700.000 người lao động có trình độ cao của các nước ĐPT đã đến Hoa Kỳ, Canada và Anh làm việc → một số nước mất một tỷ lệ lớn LĐ chuyên môn cao

- Chỉ riêng châu Phi tiểu Saharan đã mất 30% lực lượng lao động tay nghề cao từ năm 1960 đến 1987, chủ yếu đến Cộng đồng Châu Âu.
- Khoảng 20-40% người tốt nghiệp đại học ở các nước Trung Mỹ và Caribe lựa chọn làm việc ở nước ngoài.

Tình trạng “chảy máu chất xám”

- Một nghiên cứu gần đây của IMF cho thấy đa số người nhập cư vào OECD từ các nước ĐPT có trình độ giáo dục cao hơn nhiều so với dân số còn lại của nước xuất xứ (do CS nhập cư của các nước OECD có xu hướng ưu tiên đối với LĐ có tay nghề và cũng phần nào bởi thực tế là nhìn chung những người có trình độ giáo dục cao dễ dàng trang trải các chi phí nhập cư hơn)
 - Tại một số nước, đặc biệt là tại Caribe, Trung Mỹ và Châu Phi, trên 30% người có trình độ phổ thông trung học ra nước ngoài làm việc.
 - Một số lượng đáng kể người có trình độ phổ thông trung học cũng đã rời Iran, Đài Loan và Philippines.
 - Trái lại, đa số người di cư từ các nước Trung Mỹ có trình độ phổ thông cơ sở.

Tình trạng “chảy máu chất xám”

- “Chảy máu chất xám” gây ra thiệt hại đáng kể mặc dù rất khó định lượng.
 - Trung tâm Nghiên cứu Quốc hội Hoa Kỳ ước tính là trong năm 1971-1972 các nước ĐPT đã đầu tư vào mỗi người LĐ di cư có tay nghề khoảng 20.000USD.
- “Chảy máu chất xám” còn do một số nước có lẽ đang đào tạo nhiều LĐ tay nghề hơn mức mà thị trường LĐ nước họ có thể sử dụng.
 - Tại Somali ngta ước tính là số người tốt nghiệp ra lớn gấp 5 lần so với nhu cầu.
 - Một khảo sát cho thấy trong năm 1985, 40% người tốt nghiệp tại các thành phố chính của Côte d'Ivoire thất nghiệp.

Tình trạng “chảy máu chất xám”

- Nhiều trường hợp các nước đang phát triển đang mất người tài ra nước ngoài học tập không quay trở về nước.
 - Trong những năm 1960, hơn một nửa người Châu Phi đi Hoa Kỳ học về hoá học và y không bao giờ tìm được việc làm tại nước họ.
 - Điều này cũng có thể xảy ra đối với các nước phát triển hơn: ví dụ, năm 1988 ước tính có khoảng 1.350 người Hàn Quốc có học vị tiến sỹ đang làm việc tại Hoa Kỳ.



Đối với nước tiếp nhận

- Tác động kinh tế của việc di chuyển LĐ đối với nước tiếp nhận rất khó dự đoán do có nhiều yếu tố chi phối việc dự đoán như thời gian, lĩnh vực, nghề nghiệp và loại di chuyển.
- Vấn đề là: lợi ích phúc lợi XH do qt CMH sx mang lại liệu có lớn hơn tác động tiêu cực có thể có do những thay đổi của việc quá tập trung vào một yếu tố nguồn lực nhất định trong sx?
 - Ví dụ, liệu sự di chuyển của nhân viên đánh máy từ nước X vào Hoa Kỳ có khuyến khích công dân (những người có thể đã làm nghề đánh máy) tìm kiếm những việc làm tốt hơn thuộc các ngành nghề khác không?
 - Liệu những người nhập cư chiếm đa số nguồn cung cấp nhân viên đánh máy có làm lương giảm sút và gia tăng sử dụng quá mức các dịch vụ liên quan khác không?
- Theo quan điểm của lao động là công dân nước sở tại thì **lao động nước ngoài mang tính thay thế hay bổ sung?**

Đối với nước tiếp nhận

- Ban Thư ký các nước OECD (dựa trên quan sát là khi số người nhập cư tăng 10% không có tác động đáng kể nào đối với mức lương của công dân Hoa Kỳ): đã đưa ra kết luận là quan hệ giữa lao động là người bản địa và nước ngoài có tính bổ sung cao
- Trái lại, một nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới đã cho thấy tác động tiêu cực của việc nhập cư vào Đức đối với lương của công nhân. Tuy nhiên, một số nghiên cứu gần đây cho thấy các tác động như vậy khá nhỏ.
- Sự di chuyển lao động tạm thời cũng có thể giúp tránh những chi phí giám sát nhất định gắn liền với việc cư trú lâu dài, bao gồm chi phí sử dụng phúc lợi xã hội, y tế, giáo dục của nước tiếp nhận. Lưu ý: sự di chuyển lao động tạm thời đóng vai trò như là cầu nối cho việc nhập cư lâu dài thì những hạn chế về luật pháp, cả hợp pháp và bất hợp pháp có thể là một “con dao hai lưỡi” → Cần có đánh giá chính sách toàn diện hơn về tác động có thể có đối với tình trạng kinh tế và xã hội và nguyên nhân của sự di chuyển tại nước xuất xứ

Xuất khẩu lao động ở Việt Nam hiện nay?

cua-duong-thao-cong.com

cua-duong-thao-cong.com

LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI CÁC NƯỚC (2006)

- *Ma-lai-xi-a hơn 100.000 lao động, có thu nhập bình quân từ 5 đến 7 triệu đồng/tháng;*
- *Đài Loan có hơn 90.000 lao động có thu nhập lên tới 300 đến 500USD/tháng...*
- *Khoảng 19.000 tu nghiệp sinh đang làm việc ở trong các ngành may, lắp ráp điện tử, cơ khí... ở Nhật Bản, Hàn Quốc với thu nhập khá cao.*
- *Bên cạnh đó có khoảng ba nghìn lao động làm việc ở các Tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất,*
- *Gần hai nghìn lao động làm việc tại Ca-ta.*

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VN

Bộ Chính trị có Chỉ thị số 41 - CT - TW ngày 22/9/1998 về XKLD và chuyên gia, khẳng định rằng

“XKLD và chuyên gia là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước- Cùng với các giải pháp giải quyết việc làm trong nước là chính, xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa..., đồng thời thực hiện Nghị định mới của Chính phủ số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 cho phép các doanh nghiệp thuộc các tổ chức chính trị - xã hội tham gia xuất khẩu lao động.

MỘT SỐ THỊ TRƯỜNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CHÍNH CỦA VIỆT NAM

- **Khu vực Đông Bắc Á:**

- Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan: Cần nhiều lao động có nghề. Những lao động có nghề thực thụ dễ được tuyển chọn hơn trong chương trình cấp phép cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc hoặc tu nghiệp sinh của Nhật Bản làm việc trong công xưởng của Đài Loan.
- Đặc biệt, Nhật Bản và Hàn Quốc đều có chương trình tuyển chọn lao động kỹ thuật cao, chuyên gia cho một số nghề với chế độ cấp visa dài hạn ưu tiên đặc biệt.

- **Khu vực Đông Nam Á:**

- Malaysia là thị trường lớn, mặc dù nhiều doanh nghiệp chấp nhận tuyển lao động chưa có nghề từ Việt Nam, nhưng nhiều nhà máy cần lao động có kỹ năng nghề cao. Những lao động của VN đáp ứng được yêu cầu về trình độ nghề thường có thu nhập cao hơn hẳn những người chưa có nghề.
- Singapore hiện tại mới nhận lao động có kỹ năng nghề tương đối cao của Việt Nam.

MỘT SỐ THỊ TRƯỜNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CHÍNH CỦA VIỆT NAM

- **Khu vực Trung Đông, Châu Phi:**
 - Có nhu cầu nhận lao động chưa có nghề nhưng thu nhập rất thấp so với lao động có nghề.
 - Lao động có kỹ năng nghề làm việc trong xây dựng và công xưởng đang có nhu cầu lớn và được trả lương cao hơn hẳn.
- **Thị trường Australia, Canada, Mỹ:** được coi là thị trường cao nhất kể cả về thu nhập và điều kiện nhập cảnh về trình độ kỹ năng nghề và ngoại ngữ.
 - Muốn có visa vào Australia làm việc, người lao động phải có kỹ năng nghề cao, kinh nghiệm làm việc thực tế, được tổ chức đào tạo có chức năng của Australia kiểm tra, cấp chứng chỉ nghề và phải đạt trình độ tiếng Anh 4,5 điểm IELTS trở lên.