

BÀI HỌC KINH NGHIỆM XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA MỘT SỐ NƯỚC

1. Kinh nghiệm của Philippin

Philippin là một trong những nước xuất khẩu lao động (XKLD) lớn nhất trong khu vực Đông Nam Á. Người Philippin đi lao động ở khắp nơi trên thế giới, số lao động có mặt ở nước ngoài bình quân khoảng 5 triệu người và thu nhập trung bình đạt khoảng 18-20 tỷ USD/năm.

Từ lâu Philippin đã coi XKLD là một trong những ngành kinh tế đối ngoại quan trọng của đất nước và có rất nhiều kinh nghiệm để tăng cường XKLD và quản lý tài chính XKLD.

a. Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động của Philippin

Bộ Luật Lao động của Philippin ra đời năm 1973 đã đặt cơ sở về việc làm ngoài nước với quan điểm xúc tiến việc XKLD dư thừa cho đến khi nền kinh tế của đất nước phát triển tạo đủ việc làm cho mọi người trong độ tuổi lao động (LĐ). Cục Quản lý việc làm ngoài nước (POEA) là cơ quan duy nhất của Chính phủ thực hiện các chức năng tuyển mộ, bố trí và quản lý các khu vực tư nhân tham gia vào chương trình XKLD, và cấp giấy phép làm việc ở nước ngoài cho người lao động khi có hợp đồng lao động cá nhân.

Tháng 6/1995, Luật về Di dân và Người Philippin ở nước ngoài được Quốc hội Philippin thông qua, quy định hành lang pháp lý cho việc thực hiện chương trình Quốc gia về XKLD, đồng thời quy định việc khuyến khích bằng vật chất và các hình thức phạt đối với các tổ chức (hoặc cá nhân) tuyển người đi lao động ở ngoài và việc chuyển ngoại tệ bất hợp pháp.

b. Các chính sách phát triển thị trường, nguồn nhân lực và quản lý tài chính

(i) Chính sách phát triển thị trường việc làm ngoài nước: Cục Quản lý việc làm ngoài nước đã soạn thảo Chương trình tiếp thị và các chiến lược tiếp thị với sự tham gia của Trung tâm khu vực và các Tùy viên LĐ để thường xuyên cập nhật thông tin về thị trường lao động ngoài nước, tình hình lao động Philippin ở nước ngoài nhằm giúp các công ty XKLD định hướng hoạt động, và quảng cáo năng lực của các tổ chức cung ứng và lao động xuất khẩu Philippin trên thị trường lao động quốc tế.

(ii) Chính sách tạo nguồn lao động xuất khẩu: Chính phủ khuyến khích các công ty tạo nguồn lao động xuất khẩu qua việc thành lập Quỹ lao động. Việc lập quỹ này

được đăng ký qua mạng Internet và được phép tự quảng cáo. Các quỹ không thu lệ phí đăng ký của lao động; Người đi lao động ở nước ngoài phải được đào tạo trước khi đi bằng các chương trình đặc biệt của Chính phủ và được Chính phủ hỗ trợ kinh phí đào tạo. Chính phủ cũng không hạn chế XKLD thuộc các ngành nghề đặc biệt hoặc có tay nghề cao.

(iii) *Các chính sách quản lý tài chính:* Như lệ phí sắp xếp việc làm, nhà nước quy định các công ty cung ứng được phép thu lệ phí sắp xếp việc làm khi ký kết các hợp đồng lao động với công nhân để chi trả các lệ phí thủ tục hành chính; Về điều kiện cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, chỉ có công nhân Philippin và các tập đoàn liên doanh có 75% vốn pháp định do người Philippin nắm giữ được quyền tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài.

c. Chương trình phúc lợi và bảo vệ công nhân

Chính phủ quy định các điều kiện tối thiểu dành cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài mà bắt buộc các bên sử dụng lao động Philippin phải đảm bảo như: Tiền lương cho một giờ làm việc bình thường (8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc bình thường); Đi lại miễn phí từ nhà ở đến nơi làm việc và ngược lại; Khám chữa bệnh và chữa răng không mất tiền; Các điều kiện hủy bỏ, chấm dứt HĐLĐ; Các điều khoản đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên; Vận chuyển thi hài và tài sản của công nhân bị chết về nước; Tiền lương gửi về cho gia đình của NLD; Các điều kiện ăn ở trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Cơ chế khiếu nại của công nhân. Song song với các chương trình bảo vệ công nhân, Chính phủ còn cho phép thành lập các Quỹ phúc lợi do các chủ thuê LĐ đóng góp để thực hiện các dịch vụ về: Tư vấn gia đình, hỗ trợ NLD hồi hương, khen thưởng LĐ xuất sắc, cấp học bổng cho con cái người lao động xuất khẩu, trợ cấp ốm đau, tín dụng cho NLD, giúp đỡ y tế cho gia đình của họ, hỗ trợ các chương trình đào tạo, tập huấn... NLD ở nước ngoài của Philippines cũng được hưởng chế độ BHXH như NLD ở trong nước về chế độ tàn tật, trợ cấp tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

d. Chính sách chuyển thu nhập của người lao động về nước

Chính phủ áp dụng chương trình khuyến khích người lao động chuyển tiền về nước thông qua tài khoản tiền gửi ngoại tệ dành cho người lao động hồi hương, số dư tài khoản không thuộc đối tượng điều chỉnh của các quy định về hối đoái hiện hành và phát hành các công trái ngoại tệ. Để tối đa hóa và sử dụng các khoản thu nhập từ

XKLD có hiệu quả, các tổ chức tài chính và ngân hàng đã đưa ra các chương trình đầu tư mang lại nhiều lợi nhuận hơn cho người lao động và gia đình họ.

e. Các chính sách tái hòa nhập dành cho lao động hồi hương

- Chính phủ đã xây dựng hệ thống chính sách đảm bảo cho NLD được nhận lại số tiền chưa được thanh toán hết hoặc các phúc lợi khác sau khi chấm dứt hợp đồng về nước thông qua quy định các công ty cung ứng LD xuất khẩu phải đồng chịu trách nhiệm với chủ sử dụng LD nước ngoài về những vi phạm của họ. Tiền ký cược của công ty được sử dụng để trả cho NLD nếu công ty không tự trả, và một khi tiền ký cược ở ngân hàng đã bị tịch biên thì công ty cũng bị đình chỉ hoạt động cho đến khi nộp đủ số tiền trên vào tài khoản ký cược ở ngân hàng.

- Các chương trình hỗ trợ người lao động hồi hương như: sinh kế và phát triển nghề nghiệp, tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn mở kinh doanh khi về nước (thông qua Cục Phát triển thương nghiệp vừa và nhỏ). Cục Quản lý việc làm ngoài nước còn phối hợp với ILO, để có những dự án thành lập các Trung tâm đào tạo ở các vùng có nhiều lao động xuất khẩu.

- Chính sách Tín dụng hỗ trợ tái hòa nhập: Chính phủ đưa ra chính sách cho vay sinh kế đối với các gia đình là 100.000 Pêso (khoảng 1.850 USD), cho vay hồi cư là 20.000 Pêso (370 USD) và tối đa là 50.000 Pêso (khoảng 925 USD đối với các khoản vay trợ giúp nhóm. Chính phủ cũng đặt quan hệ với các tổ chức phi chính phủ trong việc tạo điều kiện dễ dàng về tín dụng và sinh kế cho người lao động hồi hương.

Ngoài ra, các khoản cho vay về nhà ở và các khoản trọn gói cũng được đưa ra với những người lao động là thành viên của Quỹ Phát triển tương hỗ về nhà ở .

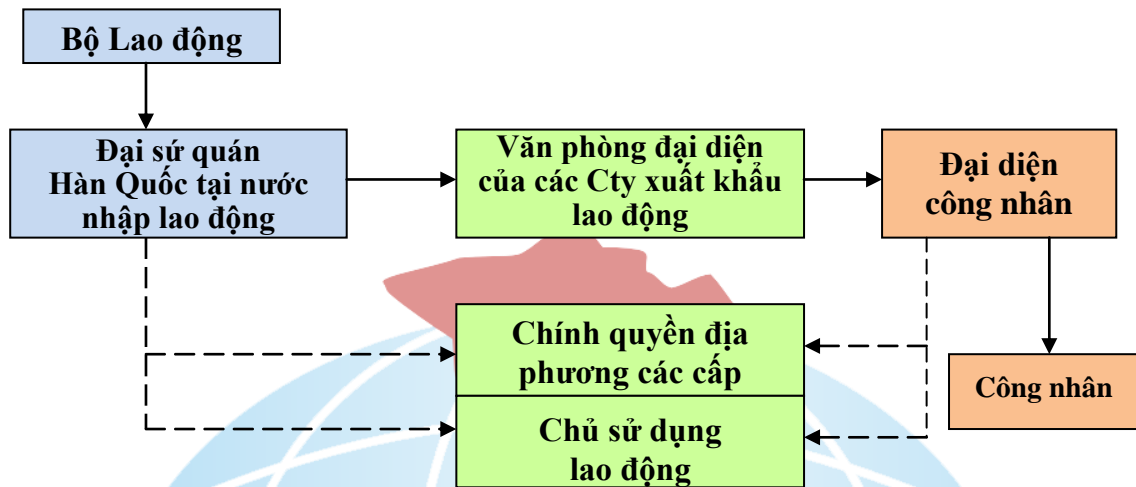
2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

a. Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động của Hàn Quốc

Theo Luật "Đẩy mạnh công tác xây dựng ở nước ngoài", công dân Hàn Quốc được phép ra nước ngoài làm việc, sau khi được Bộ Lao động Hàn Quốc cho phép.

Chính phủ quản lý khu vực tư nhân tham gia chương trình XKLD thông qua Văn phòng An ninh làm thuê và quản lý quá trình tuyển dụng và sắp xếp việc làm ngoài nước thông qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài. Trong đó, Văn phòng An ninh làm thuê chịu trách nhiệm chủ yếu về lập kế hoạch, điều hành và giám sát tất cả các vấn đề có liên quan đến việc bảo đảm an ninh làm thuê; Tổ hợp phát triển ở nước ngoài là một công ty Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ cụ thể về thị trường lao động ngoài nước, tuyển chọn công nhân thông qua phỏng vấn và kiểm tra tay nghề, hồ sơ lý lịch, sức

khỏe lao động, giáo dục định hướng cho công nhân trước khi đi XKLD về pháp luật về văn hoá, và các kiến thức chung về đất nước sở tại, mua vé và bố trí các chuyến bay cho lao động xuất khẩu.



Sơ đồ: Hệ thống quản lý lao động ở ngoài nước của Hàn Quốc

Nguồn: Tác giả tổng hợp

b. Chính sách phát triển thị trường, nguồn nhân lực và quản lý tài chính

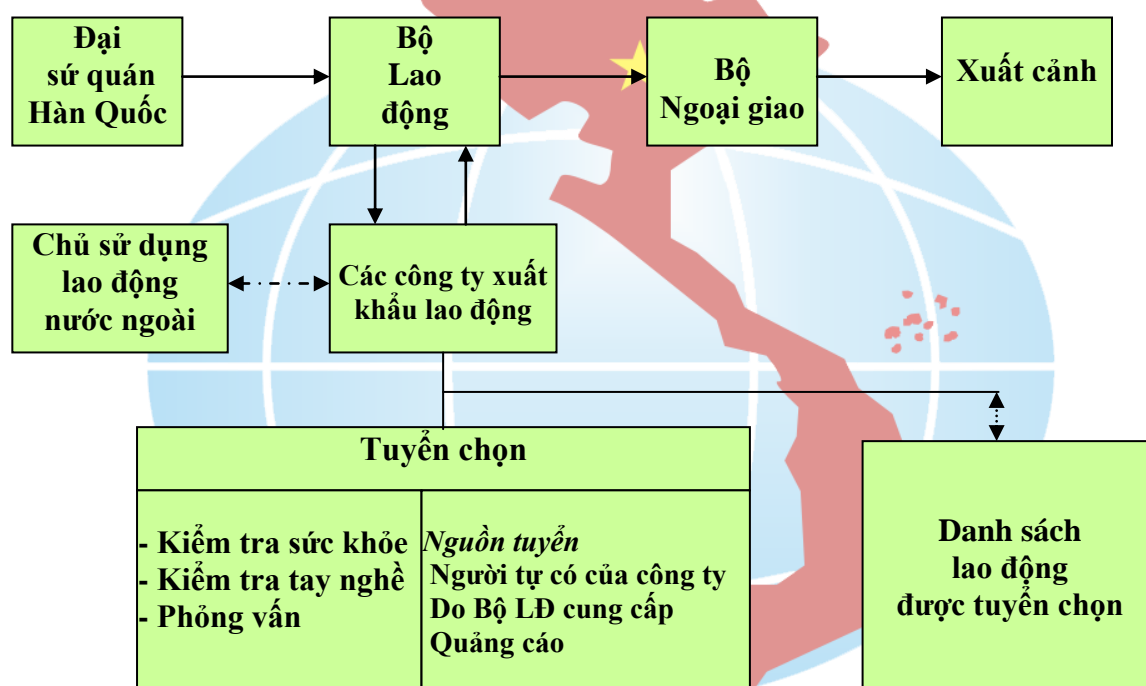
Thứ nhất, phát triển thị trường và đẩy mạnh việc làm: LĐ Hàn Quốc ra nước ngoài làm việc dưới nhiều hình thức khác nhau, trong đó theo hình thức thực hiện các công trình nhận thầu ở nước ngoài là nhiều nhất. Chính phủ duy trì chương trình đẩy mạnh hoạt động của các công ty xây dựng Hàn Quốc nhận thầu ở nước ngoài, trong đó: Bộ Xây dựng được giao nhiệm vụ phối hợp tham gia đấu thầu ở nước ngoài và hướng dẫn các Hãng Xây dựng thực hiện đấu thầu; Bộ Ngoại giao chỉ đạo cơ quan đại diện ở nước ngoài trong việc tìm kiếm và khai thác thị trường; Bộ Lao động đảm bảo nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn các hợp đồng thầu khoán đã ký kết giúp các Công ty Xây dựng được cấp phép tuyển mộ đủ công nhân đi làm việc ở nước ngoài. Mọi công dân muốn đi làm việc ở nước ngoài phải đăng ký tại cơ quan lao động ở địa phương. Việc tuyển mộ phải thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Thứ hai, đào tạo nghề cho XKLD: Công tác đào tạo nghề được quan tâm đặc biệt, Chính phủ xác định các ngành nghề cần đào tạo, và các quy định tuyển chọn lao động đối với một số nghề cấm hoặc hạn chế do thiếu hụt lao động trong nước. Sau đó yêu cầu các công ty thắng thầu phải thuê lao động đã qua đào tạo nghề. Các chủ sử dụng nước ngoài chỉ được phép tuyển trực tiếp đến 10% số lao động mà họ có nhu cầu, phải thực hiện qua Đại sứ quán Hàn Quốc và được Bộ Lao động cho phép, 90% nhu cầu còn lại phải được tuyển dụng qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài (KODCO) hoặc các

công ty tư nhân có giấy phép hoạt động XKLD.

- Lệ phí sắp xếp việc làm: Theo quy định của Chính phủ, người lao động xin đi làm việc ở nước ngoài phải nộp 50% lệ phí sắp xếp việc làm, 50% còn lại do chủ thuê lao động nộp.

- Lệ phí cấp giấy phép hoạt động XKLD: Các công ty muốn được cấp giấy phép hoạt động XKLD phải xin phép và ký quỹ 100 triệu Won, tương đương 130.000 USD, riêng đối với các Hãng Xây dựng phải kèm theo các điều kiện đảm bảo về trình độ kỹ thuật, vốn và kinh nghiệm của Hãng.



Sơ đồ: Quy trình xuất khẩu lao động của Hàn Quốc

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bộ Lao động thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định về XKLD của Chính phủ và tiến hành cấp giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng lao động xuất khẩu cho các công ty nếu hợp đồng đủ các điều kiện về tiền lương, thời hạn, số giờ làm việc, bảo hiểm rủi ro, các điều kiện ăn ở khác. Hợp đồng cung ứng LĐ với nước ngoài của các công ty cung ứng LĐ xuất khẩu ký kết phải đảm bảo các điều kiện về: Thời hạn lao động, số giờ làm việc/ngày, số ngày phép, vé máy bay, các điều kiện phúc lợi, điều kiện và mức đền bù, trách nhiệm của công nhân.

Thứ ba, chính sách quản lý tài chính

Các chính sách khuyến khích XKLD: Người lao động Hàn Quốc trong thời gian làm việc ở nước ngoài còn được hưởng các ưu đãi của Chính phủ như: Thuế suất thu

nhập thấp hơn trong nước; Ưu đãi về nhà ở: Chính phủ dành 10% quỹ nhà ở mới xây cho người lao động hoàn thành hợp đồng, trở về nước; Được cấp phiếu mua hàng theo giá thấp hơn giá bán lẻ (đối với các mặt hàng điện tử).

Chính phủ còn thành lập các công ty tư vấn chăm lo gia đình của công nhân làm việc ở nước ngoài tại các cơ sở y tế tại các quận, huyện, tỉnh thành phố nơi gia đình lao động xuất khẩu đang sinh sống.

Thứ tư, Chính sách huy động tiền kiều hối và chương trình tái đào tạo dành cho lao động hồi hương

Chính phủ quy định mọi công nhân khi đi làm việc ở nước ngoài đều phải đăng ký chuyển ít nhất 80% thu nhập về nước thông qua hệ thống ngân hàng nội địa, và coi đây là một điều kiện bắt buộc để nhận được thị thực xuất cảnh. Những tính toán cho thấy tỷ lệ chuyển tiền qua hệ thống ngân hàng chính thức của công nhân Hàn Quốc trung bình là 90% (Hyun, 1989).

Từ đầu năm 1986, Chính phủ đã phát động một chương trình tái đào tạo cho lao động hồi hương nhằm giúp đỡ họ có các kỹ năng mới để tham gia các ngành công nghiệp khác hoặc tự thành lập và điều hành các cơ sở kinh doanh của chính họ. Giữa năm 1986, có khoảng 4.000 lao động đã tham gia vào chương trình này (Hyun, 1986).

3. Kinh nghiệm của Ấn Độ

Ấn Độ là nước có truyền thống lâu đời về XKLD kỹ thuật cao lẫn LĐ phổ thông. Có hơn 20 triệu người Ấn Độ sống ở nước ngoài, phần lớn di cư bởi lý do kinh tế, trong đó LĐ có nghề và chuyên gia chiếm khoảng 20% tổng số lao động xuất khẩu, còn lại chủ yếu là lao động phổ thông chiếm 80%, tiền kiều hối chuyển về nước từ 1975-2000 đạt khoảng 97 tỷ USD, tính trung bình đạt từ 1,5-2% GDP trong những năm 1990. Thị trường XKLD chủ yếu của Ấn Độ là các nước vùng Vịnh và Trung Đông, tiếp theo là các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế, và các nước Đông Nam Á. Trong những năm gần đây tỷ lệ XKLD có nghề đã tăng lên đáng kể.

a. Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động

Luật Di trú năm 1983 của Ấn Độ ra đời, giao cho Bộ LĐ quản lý các hoạt động liên quan đến XKLD, chuyên gia và vấn đề di trú. Luật này đã điều chỉnh việc lao động Ấn Độ đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở hợp đồng, nhằm bảo vệ quyền lợi và phúc lợi cho người lao động. Luật này quy định các tổ chức, hoặc cá nhân thực hiện dịch vụ tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài đều phải có giấy phép do Bộ LĐ

cấp.

Ngoài ra Luật Di trú còn quy định các chế tài xử phạt các vi phạm từ mức độ thấp đến cao; Cơ quan có thẩm quyền có thể tịch thu một phần hoặc toàn bộ số tiền ký quỹ của các tổ chức và cá nhân làm nhiệm vụ cung ứng LĐ xuất khẩu khi vi phạm các cam kết; Chính phủ có thể yêu cầu hủy bỏ hợp đồng cung ứng LĐ xuất khẩu và cấm đưa lao động sang một số nước khác khi cần thiết.

b. Các chính sách quản lý xuất khẩu lao động

Một là, chính sách quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Chính phủ đã ban hành một số chính sách quản lý hoạt động XKLD, chẳng hạn, năm 1978, bắt đầu thực hiện hợp tác quốc tế về nguồn nhân lực ở Bang Kerala. Một số tổ chức cung ứng LĐ xuất khẩu đã được thành lập ở Đê li và Madra để gửi lao động kỹ thuật đã qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của chủ sử dụng nước ngoài. Chính phủ cũng bắt đầu tiến hành các thỏa thuận hợp đồng với các nước Trung đông, châu Phi, Đông Nam Á trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và kỹ thuật về XKLD.

- Chính sách phát triển ngành xuất khẩu chủ lực: Ngành Công nghệ thông tin của Ấn Độ là ngành cung cấp nhiều nhất LĐ xuất khẩu sang các nước. Chính phủ Ấn Độ đã hỗ trợ trực tiếp và gián tiếp cho hoạt động xuất khẩu chuyên gia công nghệ thông tin thông qua các biện pháp khuyến khích về chính sách, các giải pháp hỗ trợ đầu tư, hỗ trợ thông qua đàm phán, thương thuyết, và cả sự vận động hành lang cho hoạt động này trong quan hệ song phương và đa phương.

Ngoài ra, còn có nhiều biện pháp hỗ trợ khác được áp dụng như: cắt giảm thuế, loại bỏ các yêu cầu bình đẳng về lương, miễn trừ khoản thuế đảm bảo an ninh xã hội đối với người lao động làm việc tại nước ngoài, thành lập khu chế xuất và khu công nghệ phần mềm, đơn giản hóa việc phê duyệt các dự án đầu tư đơn giản hóa và tiến hành nhanh hơn các thủ tục cấp giấy phép làm việc, cấp visa, và yêu cầu chứng nhận lao động, huy động nhiều liên doanh, và dự án tham gia dịch vụ xuất khẩu chuyên gia. Thành lập Lực lượng Đặc nhiệm Công nghệ thông tin Quốc gia và Bộ Công nghệ Thông tin để thúc đẩy sự tăng trưởng của ngành và đẩy mạnh xuất khẩu phần mềm, dịch vụ cung cấp chuyên gia cho thị trường lao động quốc tế.

- Chính sách đào tạo nghề cho XKLD: Sức mạnh và sự thành công của Ấn Độ trong lĩnh vực xuất khẩu chuyên gia công nghệ thông tin chủ yếu dựa vào nguồn nhân lực dồi dào, giỏi tiếng Anh, được đào tạo cơ bản và chi phí nhân công thấp, khả năng

linh hoạt và dễ thích nghi của các chuyên gia và kỹ thuật viên phần mềm Ấn Độ, danh tiếng của họ trong việc cung cấp các công trình đúng thời hạn và kế hoạch... đã đem lại thế mạnh cạnh tranh cho Ấn Độ khi tham gia thị trường lao động quốc tế.

Hệ thống các giải pháp khuyến khích của Chính phủ đã góp phần thúc đẩy sự phát triển NNL, cụ thể: Chính phủ đã đầu tư về xây dựng cơ sở vật chất, đào tạo chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ thông tin để đảm bảo nguồn nhân lực giỏi chuyên môn, tay nghề trong những năm tiếp theo. Một trong những biện pháp hàng đầu để tăng số lượng chuyên gia tin học là thành lập Viện Công nghệ thông tin Ấn Độ ở nhiều vùng của đất nước song song với Viện Công nghệ Ấn Độ, trong đó, một số viện là cơ sở liên kết của Chính phủ và ngành Công nghiệp. Các viện vừa đào tạo chương trình đại học về công nghệ phần mềm vừa tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn do các doanh nghiệp tài trợ; Trong rất nhiều vùng, đặc biệt là ở miền Nam, chính quyền các Bang đã hỗ trợ việc thành lập các trường đào tạo tu thực thông qua việc cung cấp cơ sở vật chất.

Chính sách phát triển NNL trong ngành Công nghệ thông tin là một giải pháp trọn gói của Chính phủ đảm bảo vừa tiếp tục duy trì cung ứng lao động xuất khẩu vừa không làm ảnh hưởng đến sự phát triển ngành công nghệ thông tin do thiếu hụt lao động qua đào tạo và chuyên gia giỏi trong tương lai.

- Thế chấp để đảm bảo thực hiện các cam kết: Khi xin giấy phép cung ứng LĐ xuất khẩu, các tổ chức cung ứng dịch vụ XKLD phải ký quỹ tại ngân hàng một khoản tiền trị giá từ 300.000-1.000.000 Rupia Ấn độ tùy theo số lượng lao động mà tổ chức và cá nhân định tuyển để đưa ra nước ngoài làm việc, đây được xem là khoản thế chấp để thực hiện các cam kết khi nhận giấy phép XKLD và để trang trải các chi phí đưa LĐ về nước khi gặp rủi ro. Khoản thế chấp này có thể bị tịch thu một phần hoặc toàn bộ trong trường hợp các tổ chức cung ứng dịch vụ không thực hiện đúng cam kết.

Hai là, Các chính sách ưu đãi về thuế và khuyến khích đầu tư trong nước

- Chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng trong việc đưa ra các biện pháp khuyến khích hồi hương, thu hút NLD trở về tham gia vào hoạt động sản xuất trong nước, ứng dụng các kỹ năng tay nghề và chuyên môn và sử dụng có hiệu quả nguồn tiền tiết kiệm từ hoạt động XKLD.

- Gần đây Chính phủ đã tiến hành cải cách các thủ tục cấp phép đầu tư, tư vấn cho các nhà đầu tư Ấn Độ về các chính sách chuyển giao công nghệ và giáo dục, tạo ra cơ chế và mạng lưới thuận lợi để việc đầu tư phát triển nhân lực và tài chính của họ có

hiệu quả hơn. Năm 2000, Chính phủ đã thành lập một Ủy ban để xem xét cơ chế thúc đẩy hỗ trợ của người không cư trú Ấn Độ và Ủy ban cấp cao về Ấn kiều nhằm thu hút lợi ích từ mạng lưới người di cư ở nước ngoài.

Ba là, chính sách huy động kiều hối và huy động nguồn lực tài chính của người Ấn Độ định cư làm việc ở nước ngoài

Chính phủ đã huy động tiềm lực tài chính, quan hệ buôn bán và uy tín của cộng đồng người lao động Ấn Độ ở nước ngoài theo từng đối tượng, theo vị trí công việc. Chẳng hạn, bên cạnh sự đóng góp về tài chính, các chuyên gia Ấn Độ định cư lâu dài ở nước ngoài còn tham gia tích cực vào việc vận động, thu hút tăng đầu tư trực tiếp của nước ngoài, chuyển giao công nghệ, kinh nghiệm kinh doanh, quản lý, mua sắm trang thiết bị trong các ngành Y tế, công nghệ thông tin, cơ giới, điện tử... thành lập chi nhánh của các công ty đa quốc gia, hoặc công ty của Ấn kiều tại Ấn Độ, phát triển công nghệ phần mềm, cơ giới hóa, hỗ trợ các công ty Ấn Độ trong xuất khẩu, thiết lập các mối quan hệ buôn bán trên thị trường quốc tế, hỗ trợ các dự án sử dụng nguồn nhân lực trong nước... Hay trong từng giai đoạn, người Ấn Độ ở nước ngoài được khuyến khích đầu tư vào trong nước thông qua các chương trình tiết kiệm đặc biệt.

Chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng trong hướng dẫn sử dụng nguồn kiều hối vào hoạt động sản xuất kinh doanh, đầu tư trở lại cho y tế, giáo dục và đào tạo nghề, tuy còn ở mức độ chưa cụ thể, còn mang tính chất riêng lẻ, hoặc ở cấp chính quyền địa phương.

4. Bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho Việt Nam

Thứ nhất, về chủ trương và cơ sở pháp lý đối với hoạt động XKLD

Chính phủ các nước đều coi XKLD là chiến lược, là quốc sách lâu dài nên đều có chương trình quốc gia về xuất khẩu lao động, thực hiện xã hội hoá triệt để. Vấn đề xuất khẩu lao động thường xuyên được đề cập trong các cuộc trao đổi cấp cao và được thể hiện trong các thoả thuận song phương với nước ngoài. Các cơ quan ngoại giao và kinh tế của Chính phủ thường xuyên theo dõi, cập nhật tình hình kinh tế - chính trị và nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước để khai thác và chiếm lĩnh.

Các nước đã đưa quan điểm xúc tiến việc làm ngoài nước và hoạt động XKLD vào Bộ Luật Lao động, để từ đó đưa ra các văn bản dưới luật thực hiện quản lý nhà nước từ khâu ký kết hợp đồng, tổ chức tuyển chọn, đào tạo, tổ chức cho lao động xuất cảnh, quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài cho đến khi hết hạn hợp đồng trở

về nước, thực hiện các chế độ bảo đảm quyền lợi hợp pháp của nhà nước, các công ty cung ứng lao động và người lao động, các hình thức thưởng, phạt để xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến XKLD.

Hệ thống pháp luật và các quy định dưới luật về XKLD minh bạch, chặt chẽ, nhưng cũng rất thông thoáng tạo chủ động cho người lao động và các doanh nghiệp tham gia XKLD.

Thứ hai, về cơ chế tổ chức, cấp giấy phép, tuyển chọn và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài

Các nước đều có bộ máy quản lý Nhà nước về XKLD hoàn chỉnh, bao gồm các cơ quan quản lý Nhà nước, đại diện của các công ty chuyên doanh, môi giới về XKLD tại nước sở tại. Ngoài ra, một số nước còn có tùy viên LĐ ở các cơ quan đại diện ngoại giao tại nước nhập LĐ.

Chính phủ khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia XKLD, kể cả các hình thức thăm thân, tự tìm việc làm ở nước ngoài. Tổng cục LĐ hoặc Cục Quản lý việc làm ngoài nước là cơ quan đại diện của Chính phủ thực hiện cấp phép hoạt động XKLD cho các công ty và cá nhân tham gia TTLĐ ngoài nước. Bộ máy tuyển dụng của các nước đơn giản, gọn nhẹ, thủ tục thuận tiện, chi phí đi LĐ ở nước ngoài thấp, thời gian thẩm định và cấp giấy phép ngắn với chi phí thấp.

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài được cấp hộ chiếu có xác nhận của Bộ Lao động (Cục Quản lý việc làm ngoài nước), trong thời gian làm việc chịu sự quản lý của các công ty cung ứng và cơ quan đại diện LĐ ở nước nhập khẩu. Hàng năm Chính phủ tổ chức đánh giá hoạt động của các công ty qua việc thực hiện các chính sách XKLD và là cơ sở cho việc cấp phép hoặc đình chỉ hoạt động của các công ty, đây là một kinh nghiệm tốt để tăng cường chất lượng công ty XKLD và hiệu quả hoạt động XKLD.

Thứ ba, về chính sách quản lý tài chính đối với đào tạo nguồn nhân lực xuất khẩu, hỗ trợ XKLD, chính sách thuế, lệ phí sắp xếp việc làm và khuyến khích chuyển thu nhập về nước

Các nước đều chủ trương đẩy mạnh XKLD đã qua đào tạo, và thực hiện hỗ trợ đào tạo LĐ xuất khẩu thông qua các Trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cung cấp thông tin miễn phí.

Phần lớn các nước thực hiện hỗ trợ các công ty cung ứng lao động và người lao động bằng việc thành lập các Quỹ Hỗ trợ XKLD, không đánh thuế thu nhập đối với

lao động ở nước ngoài, miễn thuế chuyển tiền về nước, áp dụng các biện pháp khuyến khích chuyển tiền về nước qua hệ thống ngân hàng nội địa, chính sách hỗ trợ vốn vay đối với lao động trước khi đi XKLD và khi hồi hương, quy định giới hạn hợp lý về số tiền đặt cọc của người lao động xuất khẩu (ở Philippin chỉ khoảng 1.000 USD), lệ phí sắp xếp việc làm, quy định mức lương tối thiểu của lao động làm việc ở nước ngoài, thành lập quỹ Phúc lợi xã hội để hỗ trợ tư pháp, trợ giúp vật chất cho người lao động bị tai nạn, trả tiền vé về nước, phụ cấp cho gia đình họ khi gặp khó khăn...Việc áp dụng các chính sách khuyến khích xuất khẩu lao động cũng rất linh hoạt thích ứng với từng hoàn cảnh, điều kiện.

Các chính sách nêu trên hoàn toàn có khả năng áp dụng vào nước ta đặc biệt là các chính sách như: hỗ trợ đào tạo lao động xuất khẩu thông qua các trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cho vay vốn đi XKLD, phát triển Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, khuyến khích chuyển tiền về nước, không đánh thuế thu nhập cá nhân đối với người đi XKLD. Đồng thời, chúng ta cần phát triển hoạt động hỗ trợ người lao động kể từ khi chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài (qua các cấp chính quyền, các tổ chức, đoàn thể, hệ thống doanh nghiệp), khi làm việc ở nước ngoài (cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, Ban Quản lý lao động Việt Nam...), sau khi về nước họ tiếp tục cần đến sự hỗ trợ của Nhà nước, doanh nghiệp để ổn định cuộc sống và việc làm.

Thứ tư, về chính sách thị trường, đa dạng hoá loại hình, xác định ngành nghề mũi nhọn để đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Các nước XKLD đều xây dựng chiến lược thị trường, nhà nước hỗ trợ các tổ chức kinh tế trong việc tìm kiếm, khai thác thị trường thông qua các hoạt động chính thức của Chính phủ và các cơ quan ngoại giao. Các nước đều tìm cách phát huy cao nhất lợi thế so sánh của lao động nước mình, thể hiện qua sự đa dạng hoá về hình thức và ngành nghề. Dịch vụ giúp việc gia đình là thế mạnh của Philippines, Ấn Độ khuyến khích XKLD trí thức, tay nghề cao sang các nước Tây Âu và Mỹ nên gần đây khi số lượng lao động ở các nước vùng Vịnh giảm, thì số lượng các chuyên gia phần mềm vi tính của Ấn Độ làm việc tại Mỹ và các nước Tây Âu tăng lên.