

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG**



NGUYỄN XUÂN DŨNG - C00181

**QUẢN LÝ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI
SỞ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI HẢI DƯƠNG**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 60340102**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS LƯU THỊ HƯƠNG

Hà Nội – Năm 2016

I. MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

1.1 Tính cấp thiết của đề tài

Lao động là tài sản quý giá của mỗi quốc gia, đầu tư vào lao động, nghĩa là đầu tư cho lợi ích dài hạn và gián tiếp sẽ tạo ra thặng dư về của cải vật chất, lao động chất lượng cao.

Với những quốc gia có lực lượng lao động dồi dào thì xuất khẩu lao động là một chiến lược quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ lao động lành nghề, có chất lượng. Đặc biệt là đối với Việt Nam - một nước nông nghiệp, sự phát triển dân số và lao động ngày càng tăng đã gây ra những vấn đề kinh tế - xã hội phức tạp không chỉ hiện nay mà trong nhiều năm tới. Xuất khẩu lao động là giải pháp tối ưu, vừa tạo việc làm, gia tăng thu nhập vừa tăng được nguồn thu cho Ngân sách Nhà nước (Phan Huy Đường, 2009).

Chính vì vậy, xuất khẩu lao động được Đảng và Nhà nước xác định là một lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, có vai trò rất lớn đối với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Để nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động, một trong những vấn đề cần được quan tâm hàng đầu chính là quản lý hoạt động xuất khẩu lao động. Việc xuất khẩu lao động có sự tham gia quản lý của Nhà nước không chỉ giải quyết được vấn đề việc làm cho không ít lao động, mà nó còn góp phần đảm bảo cho người lao động yên tâm làm việc tại nước ngoài dưới sự bảo hộ của Nhà nước, mang lại nguồn thu ngoại tệ cho quốc gia, tăng thu nhập cho người lao động và gia đình họ.



Đồng tăng cường quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước, củng cố và phát triển cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài, tạo sự ổn định cho xã hội...(Phan Huy Đường, 2010).

Công tác quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động đã được cụ thể hoá bằng Chỉ thị 41/CT/TW của Bộ Chính trị, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 ngày 29/11/2006 và Nghị định 126/2007/NĐ-CP của Chính phủ.

Tỉnh Hải Dương cũng như nhiều địa phương khác trong cả nước đã và đang thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước về xúc tiến hoạt động xuất khẩu lao động. Thông qua đó giải quyết việc làm cho người dân, tăng thu nhập, cải thiện đời sống nhân dân, ổn định trật tự xã hội, giảm bớt tệ nạn, góp phần tích cực vào công cuộc xóa đói giảm nghèo tại địa phương... Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, hoạt động này chưa đáp ứng nhu cầu giải quyết việc làm cho người lao động và cũng phát sinh nhiều vấn đề như: Trung tâm đào tạo không đúng nhu cầu thị trường, thị trường lao động không phù hợp, nạn cờ mồi lừa đảo... đòi hỏi cần có sự quản lý của Nhà nước chặt chẽ hơn nữa.

Vấn đề cấp thiết đặt ra trước mắt đối với hoạt động xuất khẩu lao động tại tỉnh Hải Dương hiện nay là cần phải có sự quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động chặt chẽ. Cùng với các biện pháp đúng đắn, thông qua các chính sách, kế hoạch và luật pháp cụ thể, giúp cho hoạt động xuất khẩu lao động của tỉnh đạt được hiệu quả cao.

Xuất phát từ những vấn đề lý luận và thực tiễn như trên, tôi đã tiến hành thực hiện đề tài: ***“Quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương”*** làm đề tài luận văn thạc sỹ, nhằm góp phần làm rõ thêm về mặt lý luận và đáp ứng yêu cầu thực tiễn đối với việc quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động tại tỉnh Hải Dương trong thời gian tới.

1.2. Mục đích nghiên cứu

- Đánh giá thực trạng quản lý xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Hải Dương; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường quản lý xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Hải Dương.

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về quản lý xuất khẩu lao động;

- Đánh giá thực trạng quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương;

- Đề xuất giải pháp tăng cường quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hải Dương.

1.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

* Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu là quản lý công tác xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương.

1.4. Phương pháp nghiên cứu

1.4.1. Phạm vi về nội dung

Đề tài được nghiên cứu trên góc độ Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương, nghiên cứu thực tiễn việc quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội theo hệ



thống quản lý của Nhà nước và tỉnh Hải Dương trong quản lý hoạt động XKLD.

1.4.2. Phạm vi về không gian

Nghiên cứu quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương.

1.4.3. Phạm vi về thời gian

Tổng hợp, thu thập số liệu về quản lý công tác xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương trong giai đoạn 2013-2015.

1.4.4. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng tổng hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh, các phương pháp nghiên cứu xuyên suốt đề tài nhằm hướng tới mục tiêu phát triển của đề tài.

1.5. Kết cấu luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Mục lục và Danh mục tài liệu tham khảo, Danh mục sơ đồ, bảng biểu, nội dung luận văn được cấu trúc thành 3 chương:

Chương 1. Những vấn đề lý luận cơ bản về quản lý xuất khẩu lao động

Chương 2. Thực trạng quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

Chương 3. Giải pháp tăng cường quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

II. NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: Những vấn đề lý luận cơ bản về quản lý xuất khẩu lao động

1.1 Khái quát về lao động xuất khẩu và xuất khẩu lao động

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của lao động xuất khẩu

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.

1.1.2 Xuất khẩu lao động

Xuất khẩu lao động (XKLD) là một trong những chính sách lớn của Nhà nước ta. Trong những năm qua Nhà nước luôn tạo điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, bảo hộ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động và của các tổ chức sự nghiệp, của các doanh nghiệp đi làm việc ở nước ngoài.

XKLD là sự di chuyển lao động quốc tế có thời hạn, có tổ chức, vì mục đích kinh tế, được pháp luật cho phép, dưới sự quản lý và hỗ trợ của nhà nước



Quản lý xuất khẩu lao động

1.2.1. Khái niệm và mục tiêu quản lý Xuất khẩu lao động

Quản lý đối với hoạt động XKLD tại địa phương là hệ quản lý gồm chủ thể quản lý và đối tượng chịu quản lý. Chủ thể quản lý là cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ở địa phương. Hiện nay là các cơ quan ngành dọc cấp dưới của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH). Ngoài ra, còn có các cơ quan phối hợp quản lý trong các lĩnh vực đào tạo, tuyển dụng, cho vay vốn, các thủ tục xuất nhập cảnh...

1.2.2. Nội dung quản lý xuất khẩu lao động

Nội dung quản lý về XKLD được thể hiện qua các nội dung chính

- Xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch, chính sách về người lao động đi làm việc ở nước ngoài
- Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Quy định nội dung chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động đi làm việc ở nước ngoài; đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Cấp, đổi, thu hồi Giấy phép, đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; quản lý việc đăng ký và hướng dẫn tổ chức thực hiện các loại hợp đồng theo quy định.



Kiểm tra, giám sát thực hiện công tác xuất khẩu lao động tại các đơn vị, địa phương

- Quản lý nguồn lực lao động nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường xuất khẩu

- Quản lý nhằm nâng cao năng lực của các doanh nghiệp XKLD

1.2.3. Phương pháp quản lý xuất khẩu lao động.

Hiện nay, Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hải Dương đang thực hiện một số phương pháp như sau để quản lý xuất khẩu lao động:

- Phân loại đối tượng để đưa ra các phương pháp quản lý cho phù hợp, gồm:

- Ứng dụng công nghệ thông tin để thực hiện quản lý:

- Tăng cường phối hợp giữa Sở Lao động Thương binh và Xã hội và phòng Lao động Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố.

1.2.4. Tổ chức quản lý xuất khẩu lao động.

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và



Xã hội thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo sự phân công của Chính phủ.

- Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo sự phân cấp của Chính phủ.

- Cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm:

1.2.5. Chỉ tiêu đánh giá quản lý xuất khẩu lao động .

Có thể đánh giá hoạt động quản lý xuất khẩu lao động qua các tiêu chí sau:

- + Số lượng lao động xuất khẩu hàng năm.
- + Số lượng doanh nghiệp XKLD hoạt động trên địa bàn tỉnh.
- + Số lượng lao động xuất khẩu bị lừa đảo
- + Số vi phạm trong hoạt động XKLD được phát hiện và xử lý.

- + Số lao động không thanh lý hợp đồng lao động, ở lại trái phép tại nước ngoài bị phát hiện và xử phạt

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới quản lý xuất khẩu lao động

1.3.1. Nhóm nhân tố chủ quan

- Chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý về xuất khẩu lao động

- Các nội dung của quản lý về XKLD

- Trình độ văn hóa, nhận thức của doanh nghiệp xuất khẩu lao động



- Trình độ, nhận thức của người lao động tham gia xuất khẩu lao động.

1.3.2. Nhóm nhân tố khách quan

- Chính sách pháp luật của Nhà nước về xuất khẩu lao động
- Nhu cầu về lao động, tình hình kinh tế chính trị, phong tục tập quán, luật pháp của nước tiếp nhận lao động.

1.4. Kinh nghiệm về quản lý xuất khẩu lao động của một số địa phương và bài học đối với Hải Dương

1.4.1. Kinh nghiệm của một số địa phương

- * Kinh nghiệm của tỉnh Sóc Trăng
- * Kinh nghiệm của tỉnh Bắc Ninh

1.4.2. Bài học đối với Hải Dương

Thứ nhất: Cần coi XKLD là chiến lược, là quốc sách lâu dài nên cần có các chương trình quốc gia về XKLD, thực hiện xã hội hóa triệt để hoạt động này.

Thứ hai: Cơ chế tổ chức, cấp giấy phép, tuyển chọn và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài cần phải được kiểm tra, giám sát thường xuyên và chặt chẽ nhằm đảm bảo lợi ích cũng như quyền lợi cho NLĐ.

Thứ ba: Ban hành chính sách quản lý về tài chính, đào tạo nguồn nhân lực xuất khẩu, hỗ trợ xuất khẩu lao động, chính sách thuế, lệ phí sắp xếp việc làm, cấp giấy phép và chuyển thu nhập về nước rõ ràng, chặt chẽ và hợp lý.



ứ tư: Việc tạo nguồn, tuyển mộ, đưa lao động ra nước ngoài làm việc cần được Chính phủ đặc biệt quan tâm và quản lý chặt chẽ.

Thứ năm: Cần quản lý và bảo vệ NLĐ khi làm việc ở nước ngoài bằng cách xây dựng mạng lưới đại diện ở nước ngoài; thiết lập các quỹ phúc lợi; xây dựng mạng lưới cung cấp thông tin về lao động nhằm trao đổi thông tin giữa các bên.

Thứ sáu: Nhà nước là cơ quan quản lý và thông qua hệ thống pháp luật tạo môi trường bình đẳng cho các tổ chức, doanh nghiệp hoạt động.

Thứ bảy: Có chính sách hợp lý để đảm bảo nguồn nhân lực cần thiết cho sự phát triển bền vững, tránh tình trạng chảy máu chất xám, đánh mất lực lượng lao động có chất lượng cao qua XKLD.

Thứ tám: Cần có chính sách chăm lo đến gia đình, thân nhân người lao động và bảo vệ quyền lợi người lao động khi ra nước ngoài làm việc, nhất là trong những trường hợp lao động bị chủ sử dụng lao động bạc đãi, đối xử không công bằng, chấm dứt hợp đồng không lý do ... cũng như các biện pháp nhằm hạn chế tác động xấu của XKLD mang lại như, gia tăng tệ nạn xã hội, bất ổn gia đình, tâm lý sinh ngoại, trào lưu muốn ra nước ngoài làm thuê. Thứ chín, tổ chức tốt công tác tuyên truyền.

Kết luận chương 1

Trong những phần trên Luận văn đã trình bày những vấn đề cơ bản về XKLD, quản lý XKLD; nội dung và phương pháp quản lý XKLD và những nhân tố ảnh hưởng đến quản lý XKLD.



CHƯƠNG 2: Thực trạng quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

2.1. Khái quát về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Thực hiện chủ trương của Đảng và Chính phủ về công tác lao động, thương binh và xã hội, ngay sau khi hoà bình lập lại ở miền Bắc, tỉnh Hải Dương đã thành lập Ty Lao động và Ty Thương binh Xã hội thuộc Ban Tổ chức Dân chính tỉnh. Năm 1968, thực hiện chủ trương hợp nhất hai tỉnh Hải Dương và Hưng Yên thành tỉnh Hải Hưng, Ban Tổ chức Dân chính được chia tách, thành lập hai ban mới là Ban Thương binh Xã hội và Ban tổ chức trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh. Đến năm 1972 trước yêu cầu của tình hình thực tiễn về công tác thương binh và xã hội, trên cơ sở Ban Thương binh Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Hưng quyết định thành lập Ty Thương binh và Xã hội. Đến năm 1977 Ty Lao động được đổi thành Sở Lao động, Ty Thương binh và Xã hội được đổi thành Sở Thương binh và Xã hội. Tháng 1/1988 Sở Lao động và Sở Thương binh và Xã hội hợp nhất thành Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Việc hợp nhất Sở Lao động và Sở Thương binh và Xã hội thành Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện nhiệm vụ trên các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Năm 1997 trước yêu cầu tình hình nhiệm vụ cách mạng mới, tỉnh Hải Hưng chia tách thành tỉnh



ng và Hưng Yên, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Hưng được chia tách thành Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hải Dương và Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hưng Yên.

2.2. Thực trạng quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương

2.2.1. Khung pháp lý quản lý xuất khẩu lao động

2.2.2. Thực trạng quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương

Hoạt động quản lý XKLD trên địa bàn tỉnh Hải Dương được thực hiện kể từ khi DN XKLD liên hệ với Sở LĐ-TB&XH tỉnh cho đến khi thanh lý hợp đồng đối với NLĐ XK về nước.

- Quản lý tuyển mộ, tuyển chọn lao động xuất khẩu
- Quản lý đào tạo - giáo dục định hướng xuất khẩu lao động
- Quản lý lao động xuất khẩu
- Quản lý thanh lý hợp đồng
- Quản lý công tác kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm

2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Thứ nhất: - Công tác tuyên truyền, phổ biến kiến thức trong hoạt động XKLD chưa được thực hiện thường xuyên nên vẫn còn tình trạng NLĐ bị các DN lừa.



Thứ hai: - Việc quản lý lao động đi XKLD chưa đáp ứng được yêu cầu.

Thứ ba: - Khi lao động ở nước ngoài gặp khó khăn thì việc hỗ trợ đối với người lao động chưa kịp thời và hiệu quả vì không có kênh trao đổi thông tin giữa chính quyền địa phương và người lao động.

Thứ tư: - Mức xử phạt theo quy định của Nhà nước đối với hành vi lừa đảo trong hoạt động XKLD hiện nay còn chưa đủ mạnh.

2.3.2.2. Nguyên nhân

a. Nguyên nhân chủ quan

+ Đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý XKLD còn thiếu và yếu

+ Công tác tuyên truyền chưa thực sự sâu rộng để nhân dân hiểu rõ về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước và các thông tin cần thiết để người lao động có thể tiếp cận nhanh chóng, tránh các rủi ro không đáng có.

+ Sở Lao động Thương binh và Xã hội không có nhiều quyền trong xử phạt những DN có trụ sở ở tỉnh thành khác hoạt động sai phạm trên địa bàn.

b. Nguyên nhân khách quan

+ Nhận thức của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

+ Các DN vẫn chưa chú trọng đến công tác lập kế hoạch. Vì vậy, DN không nắm được hết những công việc cần phải thực hiện và mục tiêu hoạt động không rõ ràng.

+ Trình độ văn hóa và nhận thức của người lao động.

- + Chính sách và nhu cầu của nước nhập khẩu lao động
- + Văn bản chính sách của Nhà nước

Văn bản chính sách của Nhà nước là cơ sở pháp lý để các cơ quan quản lý xây dựng hành động cụ thể trong quá trình quản lý tại địa phương mình.

Kết luận chương 2

Trên đây là những trình bày về chức năng nhiệm vụ tổ chức bộ máy hoạt động của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương, cũng như thực trạng công tác quản lý XKLD trên địa bàn. Từ đó đánh giá tổng quát những kết quả đạt được và những hạn chế, nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác quản lý XKLD trên địa bàn. Từ đó để đưa ra những giải pháp khắc phục, đổi mới, nhằm tăng cường công tác quản lý XKLD tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Tỉnh Hải Dương.



CHƯƠNG 3:

Giải pháp tăng cường quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

3.1. Định hướng xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

3.1.1. Nhu cầu xuất khẩu lao động tại Hải Dương

Trong số các thị trường tiếp nhận lao động Hải Dương, trọng điểm vẫn rơi vào các thị trường truyền thống gồm Đài Loan và Nhật Bản.

Không chỉ 2 thị trường truyền thống này, nhu cầu nhập khẩu việc làm tại một số quốc gia Trung Đông cũng đang tăng lên đáng kể. Cuối tháng 5 vừa qua, Hàn Quốc và Việt Nam đã ký bản ghi nhớ về phái cử và tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS. Theo đó, số lượng lao động Việt Nam được phía Hàn Quốc tiếp nhận hàng năm phụ thuộc vào mức độ giảm tỷ lệ lao động Việt Nam đang cư trú và làm việc không hợp pháp tại Hàn Quốc.

3.1.2. Định hướng xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hải Dương

Xúc tiến mở rộng thị trường lao động ngoài nước: phối hợp với các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu lao động tiến hành các hoạt động nhằm mở rộng các thị trường trọng điểm bao gồm: Đài Loan,



Đại, Malaysia, Trung Đông. Đồng thời từng bước đưa người lao động tham gia vào các thị trường khác như Mỹ, Canada, Úc,...

Tăng cường đào tạo nghề theo ngành nghề, công việc phù hợp với nhu cầu xuất khẩu lao động. Giáo dục, nâng cao ý thức kỷ luật của người lao động trước khi đi xuất khẩu lao động.

Số lượng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài bình quân hàng năm tăng từ 5% trở lên.

3.2. Giải pháp tăng cường quản lý xuất khẩu lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

3.2.1 Ban hành văn bản hướng dẫn trong quản lý hoạt động XKLD mang tính đặc trưng riêng và phù hợp với tỉnh Hải Dương

- Nhà nước cần sớm ban hành chính sách và trao quyền quản lý các hoạt động về XKLD cho địa phương để chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo các sở - ngành của tỉnh Hải Dương thực hiện tốt công tác quản lý Nhà nước trên địa bàn. Cụ thể là quy định trách nhiệm của các DN về báo cáo tình hình hoạt động; thông báo đến cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh, thành về hợp đồng lao động tại các thị trường, tình hình lao động ở nước ngoài, lao động bỏ trốn...để địa phương chủ động phối hợp với các ngành chức năng giải quyết.

- Bộ LĐ-TB&XH cần thành lập tổ thanh tra “đột xuất” về hoạt động XKLD. Tổ có nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra đột xuất các DN, tổ



cl ộng có liên quan tới việc đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài khi có đơn từ tố cáo.

3.2.2 Tăng cường hoạt động truyền thông

- Tuyên truyền qua đài truyền thanh tại những địa phương có nhiều dân đi XKLD.

- Phát hành cẩm nang dành cho người dân đang có nhu cầu xuất khẩu tham khảo trước khi quyết định

3.2.3 Tăng cường quản lý, hỗ trợ DN XKLD

Nhà nước cần tạo lập một hệ thống các chế tài đủ mạnh để ngăn chặn, xử lý và răn đe những trường hợp vi phạm pháp luật và quy định về xuất khẩu lao động. Trao nhiều quyền hơn cho Sở LĐ-TB&XH trong xử phạt những DN sai phạm.

Kiểm tra chặt chẽ hơn các điều kiện như quá trình hoạt động, nguồn vốn, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ của các DN XKLD hoạt động trên địa bàn tỉnh.

Đề công tác thanh tra, kiểm tra đạt hiệu quả cao cần trao quyền tự quyết nhiều hơn cho Sở LĐ-TB&XH tỉnh, thành phố trong việc quản lý hoạt động của các DN XKLD.

Khuyến khích đẩy mạnh triển khai mô hình liên kết công ty và địa phương để có nguồn lao động đáp ứng nhu cầu thị trường.

Đề nghị các DN kết hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương để tuyển lao động.



ường quản lý việc đào tạo nghề của các DN XKLD.
- Tiến hành các hoạt động thanh, kiểm tra đột xuất hoạt động của một số DN hoạt động trên địa bàn.

Tăng cường liên kết giữa địa phương và DN trong quá trình XKLD buộc các DN phải công khai các khoản đóng góp, giúp NLĐ giảm được các chi phí không cần thiết, tạo điều kiện làm các thủ tục hành chính và vay vốn tại Ngân hàng.

3.2.4 Tăng cường hoạt động quản lý và hỗ trợ NLĐ tham gia XKLD

- Không ngừng nâng cao trình độ học vấn bằng cách tích cực học tập rèn luyện.

- Thực hiện nghiêm chỉnh các nội dung của hợp đồng đã ký, khi có phát sinh mâu thuẫn tìm cách giải quyết có hiệu quả.

- Để hỗ trợ kịp thời cho NLĐ, Sở LĐ-TB&XH tỉnh nên thành lập Ban tư vấn và tiếp nhận phản ánh về hoạt động XKLD trên địa bàn tỉnh.

- Tăng cường công tác quản lý người lao động nước ngoài.

III. KẾT LUẬN

Xuất khẩu lao động là quá trình chuyển dịch lao động ra bên ngoài quốc gia nhằm mục đích tìm kiếm thu nhập, XNLĐ đóng vai trò hết sức quan trọng trong phát triển kinh tế và ổn định xã hội của nước ta. Xuất khẩu lao động giúp NLĐ có được việc làm với thu nhập cao, nâng cao đời sống hộ gia đình, giảm thiểu tệ nạn xã hội. Tuy nhiên, thị trường lao động càng rộng mở thì các hình thức vi phạm lừa đảo xuất hiện ngày càng nhiều với các thủ đoạn tinh vi hơn. Vì vậy, cần phải có sự quản lý thường xuyên và chặt chẽ từ các cơ quan quản lý Nhà nước đối với lĩnh vực này.

Thực trạng quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Hải Dương cho thấy, chỉ tính riêng năm 2014, tổng số lượng lao động xuất khẩu lên tới 3.416 lao động và còn tiếp tục gia tăng trong tương lai, theo đó lượng kiều hối chuyển về trong năm là 72,8 triệu USD. Để có được thành tích như vậy không thể không kể tới công tác quản lý Nhà nước trong xuất khẩu lao động của cán bộ tỉnh và địa phương. Cụ thể, công tác lập kế hoạch XKLD luôn được cán bộ Sở LĐ-TB&XH đặc biệt quan tâm. Kế hoạch được phân tích, dự báo và tổng hợp từ các phòng ban, đảm bảo tính chặt chẽ và hợp lý. Có sự phối hợp trong thông báo tuyển dụng và sơ tuyển giữa cán bộ địa phương và doanh nghiệp đã giúp DN sớm tiếp cận được với NLĐ và cũng tạo được lòng tin từ người dân. Đối với lao động xuất khẩu, Sở tiếp tục quản lý dựa trên cơ sở hợp đồng cá nhân giữa DN và NLĐ. Thông tin



lao động xuất khẩu được thông báo trên website Sở đảm bảo tính công bằng và công khai. Sẵn sàng tiếp nhận ý kiến thông tin phản ánh về sai phạm trong hoạt động XKLD từ phía NLĐ để từ đó đưa ra các giải pháp kịp thời.

Bên cạnh đó vẫn còn một số tồn tại trong công tác quản lý hoạt động XKLD cần phải khắc phục trong thời gian tới như: văn bản chính sách chưa phù hợp, như việc phân cấp quyền hạn cho Sở LĐ-TB&XH trong quản lý đối với các DN XKLD có trụ sở tại địa phương khác còn quá ít dẫn đến trường hợp chế tài xử phạt không nghiêm; Việc kiểm tra năng lực hoạt động của các DN chỉ dựa trên cơ sở kiểm tra phiếu thẩm định của Cục quản lý lao động ngoài nước nên không thể biết được năng lực thực của từng doanh nghiệp; Công tác quản lý đào tạo tại các đơn vị đào tạo lao động xuất khẩu bị buông lỏng do hầu hết các đơn vị đào tạo hoạt động tại tỉnh, thành phố khác nên chất lượng đào tạo không cao; Hoạt động kiểm tra sát sát chưa được thực hiện thường xuyên nên vẫn còn hiện tượng lừa đảo XKLD xảy ra.

Nhưng yếu tố chính ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động XKLD trên địa bàn tỉnh Hải Dương thời gian vừa qua là: văn bản chính sách chưa phù hợp với tình hình thực tế; trình độ nhận thức của người dân còn chưa cao dễ bị lợi dụng lòng tin; Số lượng cán bộ làm công tác quản lý trên địa bàn tỉnh còn mỏng và thiếu kinh nghiệm....

Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý Nhà nước trong hoạt động XKLD trên địa bàn tỉnh Hải Dương là: (I) Cần sửa đổi bổ sung chính sách trong quản lý, phân quyền nhiều hơn cho cấp



c các tỉnh, thành; (II) Tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến các kiến thức về hoạt động XKLD cho người dân qua đài, báo và website của tỉnh; (III) Thông báo công khai tên các DN vi phạm để người dân phòng tránh; (IV) Thiết lập đường dây nóng để tiếp nhận nhanh phản ánh về các hành vi lừa đảo từ người dân; (V) Sớm xây dựng chính sách hỗ trợ việc làm cho NLĐ sau khi về nước.

3.3. Kiến nghị

3.3.1 Kiến nghị với Chính Phủ

- Chính phủ cần đàm phán với các nước có lao động VN làm việc, để ký kết các hiệp định, thỏa thuận song phương (Hiệp định hợp tác lao động, hiệp định lãnh sự, hiệp định tương trợ tư pháp...) nhằm tạo cơ sở pháp lý cho các cơ quan chức năng và đại diện quản lý lao động của doanh nghiệp XKLD thực hiện tốt nhiệm vụ trong công tác quản lý và bảo vệ quyền lợi người lao động làm việc ở nước ngoài.

- Thực hiện cải cách hành chính, đơn giản hóa các thủ tục có liên quan đến XKLD, tạo điều kiện cho người dân tiếp xúc nhanh và hiệu quả các nguồn thông tin chính thức có liên quan đến XKLD, chỉ đạo các Bộ, Ngành làm lành mạnh hóa môi trường XKLD trong và ngoài nước.

3.3.2 Kiến nghị với cơ quan quản lý xuất khẩu lao động ở Trung ương

- Mở rộng thị trường XKLD chất lượng, phù hợp với lao động Việt Nam để tạo điều kiện cho lao động có nhiều sự lựa chọn trong thị trường xuất khẩu lao động



sung thêm quy định: Lao động trước khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài phải có xác nhận của cơ quan quản lý lao động địa phương, có như vậy tỉnh mới nắm được chính xác số lượng lao động của tỉnh đi XKLD

- Thống nhất quản lý về XKLD, kiện toàn và xây dựng bộ máy quản lý Nhà nước đủ mạnh trong tình hình mới, ban hành hệ thống văn bản thống nhất và chặt chẽ.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về XKLD.

- Ban hành một số văn bản, chính sách mang tính đặc thù riêng cho những nước tiếp nhận số lượng lớn lao động Việt Nam

- Ban hành chính sách và trao quyền quản lý các hoạt động về XKLD cho địa phương để chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo các sở - ngành của tỉnh Hải Dương thực hiện tốt công tác quản lý Nhà nước trên địa bàn.

- Bộ LĐ-TB&XH cần thành lập tổ thanh tra “đột xuất” về hoạt động XKLD. Tổ có nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra đột xuất các DN, tổ chức hoạt động có liên quan tới việc đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi có đơn từ tố cáo.

- Thường xuyên thông tin về tình hình các thị trường lao động nước ngoài (các nước tiếp nhận lao động): Độ tuổi, thời gian đi, chi phí, thu nhập, điều kiện làm việc vv...

- Tăng cường công tác tập huấn cho cán bộ quản lý công tác xuất khẩu lao động ở các cấp

- Nâng mức vốn vay cho người lao động khi tham gia xuất khẩu lao động

- Sửa đổi và bổ sung những quy định về xử phạt để răn đe các đối tượng vi phạm những quy định về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

3.3.3 Kiến nghị với Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương

- Xử lý nghiêm khắc đối tượng có các hành vi: cò mồi, lừa đảo thu tiền bất hợp pháp đối với lao động khi tham gia xuất khẩu và những lao động bỏ trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp.

- Chỉ đạo các cơ sở đào tạo nghề ở các huyện, thị xã, thành phố tập trung, quan tâm hơn nữa trong việc mở các lớp học tiếng, bồi dưỡng kiến thức nhằm giảm chi phí tối đa cho người lao động tham gia xuất khẩu.

- Thành lập quỹ giải quyết việc làm dành riêng cho lao động tham gia xuất khẩu.