

CẦN CÓ HỆ THỐNG CHỈ TIÊU CƠ BẢN ĐỂ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ KINH TẾ - XÃ HỘI TRONG HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

 **Ths. Bùi Sỹ Tuấn**

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Hoạt động xuất khẩu lao động (XKLĐ) là lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, thời gian qua đã mang lại lợi ích nhiều mặt trong nền kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, đến nay hầu như chưa có một hệ thống chỉ tiêu kinh tế - xã hội cơ bản nào làm công cụ đánh giá hiệu quả của nó. Trong khuôn khổ bài viết này chúng tôi xin nêu một số ý kiến trao đổi như sau:

1. Tiếp cận các chỉ tiêu kinh tế - xã hội của hoạt động XKLĐ

Hiệu quả hoạt động XKLĐ được đánh giá trên nhiều phương diện và tiêu chí khác nhau. Tuy nhiên với hiệu quả kinh tế của người đi XKLĐ có thể được xác định thông qua một số tiêu chí như tạo việc làm, tăng thu nhập của người đi XKLĐ cũng như việc làm và thu nhập của những người tham gia vào hoạt động dịch vụ XKLĐ, của những lao động có việc làm do người đi XKLĐ về nước tạo ra; đóng góp cho công cuộc xóa đói giảm nghèo; góp phần nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và nghề nghiệp cho người lao động, cụ thể:

(i) Về tạo việc làm: Trong số các tiêu chí đánh giá hiệu quả của LĐ xuất khẩu, tạo việc làm là tiêu chí quan trọng nhất, phản ánh số lượng LĐ được tạo việc làm mới. Nó có ý nghĩa quan trọng với nền kinh tế quốc dân và với mỗi NLD. Các chỉ tiêu cụ thể để xác định việc làm được tạo ra như sau:

Tạo việc làm ở nước ngoài. Chỉ tiêu này xác định số lượng việc làm được tạo ra ở ngoài nước cho NLD



XKLĐ góp phần giảm sức ép về việc làm trong nước

Việt Nam, phản ánh hoạt động XKLĐ là một hoạt động dịch vụ và hệ thống cung cấp dịch vụ XKLĐ đang tạo ra nhiều việc làm cho NLD trong nước.

- *Tạo việc làm trong nước* có liên quan khác nhờ tác động dẫn xuất của hoạt động XKLĐ như số việc làm được tạo ra thông qua: NLD về nước có việc làm, đặc biệt những việc làm tốt hơn mà họ có được sau khi đi làm việc ở nước ngoài về; việc làm do NLD hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài về nước tạo ra thông qua đầu tư mở các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Ở nước ta, số việc làm ngoài nước tăng nhanh đã góp phần tích cực để giảm sức ép về việc làm trong giai đoạn vừa qua (Bảng 1).

(ii) Về thu nhập: (tiền lương, thu nhập khác...) của NLD về nước và những người được họ tạo việc làm...

như: Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...); Tiền chuyển về nước hàng năm bình quân trên mỗi lao động. Chỉ tiêu này có thể tính toán, so sánh với khả năng tích lũy của việc làm trong nước cùng ngành nghề, lĩnh vực để biết hiệu quả; Tiền lương/thu nhập của lao động được tạo việc làm nhờ người lao động đi làm việc ở nước ngoài về tạo ra; Tiền lương, thu nhập của người làm việc trong hệ thống dịch vụ XKLĐ (có thể so sánh với các lĩnh vực dịch vụ khác).

Ở nước ta, những năm gần đây, thu nhập của người lao động ở nước ngoài ngày càng có xu hướng tăng lên về giá trị tuyệt đối (chi tiết tại Bảng 2) và góp phần đáng

Bảng 1: Tỷ trọng của XKLD trong tổng số việc làm hàng năm

Năm	Trong nước		Ngoài nước		Tổng số	
	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)
2006	1.572	95,22	78,8	4,78	1.650,8	100
2007	1.535	94,75	85,02	5,25	1.620,02	100
2008	1.535	94,64	86,99	5,36	1.621,99	100
2009	1.437	95,16	73,028	4,84	1.510,028	100
2010	1.524,996	94,68	85,55	5,32	1.610,546	100

Nguồn: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội¹

Bảng 2: Số tiền người lao động đi xuất khẩu gửi về so với kim ngạch xuất khẩu hàng năm (2006 - 2010)

Năm	Tổng số		Xuất khẩu		Người LĐ gửi về	
	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)
2006	41,305	100	39,605	95,88	1,70	4,12
2007	50,180	100	48,380	96,41	1,80	3,59
2008	64,700	100	62,900	97,22	1,80	2,78
2009	58,400	100	56,600	96,91	1,80	3,09
2010	73,600	100	71,600	97,28	2,00	2,72

Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ngân hàng Nhà nước và Bộ Công Thương²

kể việc giải quyết nguồn ngoại tệ, phục vụ hoạt động kinh tế đối ngoại của đất nước. Một điểm cần lưu ý là số tiền người lao động gửi về nước là con số ròng, không phải trừ đi bất cứ một chi phí nào, còn tỷ suất lợi nhuận từ hoạt động xuất khẩu hàng hoá, dịch vụ nói chung thông thường chỉ dao động trong khoảng 10% - 20%.

(iii) Góp phần xóa đói giảm nghèo: Phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện nay là từ khu vực nông thôn và rất nhiều trong số họ ra đi từ các địa bàn tỉnh/huyện/xã nghèo. Vai trò của XKLD đóng góp cho xóa đói giảm nghèo đã được công nhận ở nhiều nơi trong cả nước. Tiêu chí hiệu quả thông

qua đóng góp cho xóa đói giảm nghèo được xác định bằng một số chỉ tiêu cụ thể sau: Số lao động được đi làm việc ở nước ngoài thuộc diện hộ nghèo, hoặc tính toán theo số lao động được đi làm việc ở nước ngoài thuộc các xã/huyện nghèo. Chỉ tiêu này có thể tính toán và so sánh với tổng số việc làm được tạo ra cho người nghèo ở các địa bàn đó; Số hộ thoát nghèo nhờ có người đi làm việc ở nước ngoài ở mỗi vùng miền, mỗi địa phương... Chỉ tiêu này có thể tính hiệu quả đóng góp cho xóa đói giảm nghèo theo tỷ lệ hộ thoát nghèo nhờ XKLD trong tổng số hộ thoát nghèo hàng năm; Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động diện hộ nghèo được

đi làm việc ở nước ngoài. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước của khu vực/huyện/xã nghèo (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...).

(iv) Phát triển nghề nghiệp: Gần đây, tiêu chí phát triển nghề nghiệp đang được quan tâm hơn. Xã hội đã nhìn nhận vai trò của XKLD không chỉ tạo việc làm và thu nhập mà còn có những tác động và hiệu quả khác như một trạng thái của học nghề ở nước ngoài, tiếp thu công nghệ, lao động được mở mang trí óc, học tập phong cách làm việc, tạo lập và phát triển nghề nghiệp, kỹ năng quản lý... Hiệu quả là mang lại cho lực lượng lao động một lượng lớn lao động có kỹ năng. Về

¹ Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Cục Quản lý lao động ngoài nước và Cục Việc làm - Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

² Tổng hợp báo cáo hàng năm của Cục QLĐNN- Bộ LĐTBXH, Ngân hàng Nhà nước và Website của Bộ Công thương: www.moit.gov.vn

học nghề: Số lượng người đi XKLD về có nghề (trước đây chưa có); tỷ lệ số người trở về có nghề nghiệp; số lượng và tỷ lệ người học được nghề mới... Tỷ lệ phần trăm thu nhập tăng lên so với LĐ phổ thông trong khu vực hoặc so với bình quân thu nhập của chính những người đó trước khi đi; *Nâng cao tay nghề*: Số lượng và tỷ lệ người lao động ở nước ngoài trở về được nâng cao tay nghề (so với trước); Phần trăm thu nhập tăng thêm (hiện đang làm việc trong nước, sau khi trở về) do được nâng cao tay nghề. *Phát triển nghề nghiệp*: chỉ tiêu số lượng cơ sở sản xuất do người lao động đi làm việc ở nước ngoài về làm chủ, số lao động bình quân mỗi cơ sở; Số người lao động trở về làm công tác quản lý (hành chính, doanh nghiệp), cấp độ; Số lượng ngành nghề mới được phát triển nhờ lao động đi làm việc ở nước ngoài về mở ra... Thu nhập và việc làm tăng thêm của bản thân người chủ và của những người lao động do họ thuê vào làm việc... *Tác phong, phong cách làm việc*: Những thay đổi về phong cách làm việc, tác phong công nghiệp được họ ứng dụng trong quản lý và trong công việc sau khi trở về. Những tiêu chí này có thể so sánh giữa những người lao động có trình độ CMKT khác nhau, kết quả học tập mang về và khả năng ứng dụng khác nhau.

2. Chi phí cơ hội và một số rủi ro lao động có thể gặp ở nước ngoài

Để xem xét một cách toàn diện chúng ta cần tính đến yếu tố chi phí cơ hội đối với những người đi XKLD như: (i) Phải đầu tư một khoản vốn ban đầu; (ii) Mất cơ hội phát triển nghề nghiệp trong nước đối với thời gian đi XKLD; (iii) Xa gia đình, người thân, không kèm cặp được con cái học hành, sự căng thẳng do cảm thấy cô đơn và mặc cảm; (iv) Khi về nước cần có thời gian để tái hoà nhập cộng đồng...

Bên cạnh đó cần phải bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi để lao động nhận thức được một số rủi ro có thể gặp ở nước ngoài. Ngay cả khi ra đi theo con đường hợp pháp, những NLĐ vẫn phải đối mặt với nhiều nguy cơ và rủi ro. Mặc dù LĐ di cư có vai trò ngày càng quan trọng và có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của nước sở tại, nhưng họ vẫn là một trong những nhóm người dễ bị bóc lột và phân biệt đối xử nhất. Do vị thế đặc biệt của họ, những LĐ di cư thường phải đối mặt với hàng loạt khó khăn như sự bất bình về việc làm, tình trạng thiếu nhà ở, không được chăm sóc y tế, bị loại trừ về giáo dục, bị trục xuất, thậm chí một số trường hợp còn bị bắt giữ, giam cầm một cách bất hợp pháp, bị tra tấn, đối xử tàn ác hay hạ nhục... Về vấn đề này, các chuyên gia đã tổng hợp các nguy cơ và khó khăn chính mà NLĐ di cư trên thế giới thường phải đối mặt, đó là: Không được chủ sử dụng LĐ nước ngoài trả lương hoặc không được trả lương theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng; Thiếu những bảo đảm về an toàn và vệ sinh LĐ dẫn đến tình trạng tỷ lệ bị tai nạn LĐ và bệnh nghề nghiệp cao; Phải sống trong điều kiện thiếu vệ sinh khiến sức khoẻ giảm sút và bị mắc bệnh tật. Bị hành hạ và lạm dụng, kể cả lạm dụng tình dục, đặc biệt là với LĐ di cư nữ làm việc trong các ngành nghề nhạy cảm như trong các cơ sở giải trí hoặc giúp việc gia đình; Phải trả phí tuyển dụng cao cả nước đưa đi và nước tiếp nhận, dẫn đến những khoản nợ đáng kể cho NLĐ và làm gia đình họ trở nên bần cùng do NLĐ không thể gửi thu nhập đầy đủ về cho gia đình; Hợp đồng lao động bị người sử dụng lao động đơn phương thay đổi nhưng NLĐ vẫn phải bồi thường cho cơ quan tuyển dụng LĐ hoặc bị cáo buộc là "vi phạm HĐLĐ" nếu như vì việc đó mà từ bỏ công việc; Tình trạng hộ chiếu và giấy tờ tùy thân

thường bị người sử dụng LĐ hoặc nhân viên của họ thu giữ. Nguy cơ NLĐ bị buộc trở thành người di cư không có đăng ký, khiến họ dễ trở thành nạn nhân của bọn buôn bán người; Bị bỏ rơi khiến cho các quyền chính đáng của họ không được bảo vệ hoặc bảo vệ không đầy đủ và hiệu quả.

Ngoài các yếu tố kể trên, đi xuất khẩu lao động có nghĩa là xa gia đình, bạn bè, cộng đồng, xa những người ủng hộ, bảo vệ, chỉ bảo và phải làm quen với những người xa lạ, những phong tục, tập quán, quy định pháp luật mới mà tiềm ẩn những xung đột, mâu thuẫn hay nguy cơ mà không phải NLĐ nào cũng có thể biết trước và giải quyết chúng một cách hài hoà, tốt đẹp¹.

Việc xác định những rủi ro có thể gặp phải ở nước ngoài là hết sức cần thiết đối với người lao động, để họ có thể lường trước được đồng thời hướng dẫn họ cách xử lý tình huống nếu gặp các rủi ro, tránh bỡ ngỡ – đây là một trong những yếu tố góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với những rủi ro như chiến tranh ở Libya, động đất và sóng thần ở Nhật Bản – là những rủi ro bất khả kháng, thường được thể hiện cụ thể trong hợp đồng lao động giữa NLĐ và chủ sử dụng lao động cũng như hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp XKLD và NLĐ. Trường hợp những rủi ro nêu trên xảy ra, vượt khả năng giải quyết của chủ sử dụng cũng như doanh nghiệp XKLD thì Chính phủ các nước tiếp nhận LĐ cũng như nước gửi LĐ sẽ phối hợp để giải quyết, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, tổ chức đưa người lao động về nước an toàn.

Vì vậy, việc xác định hệ thống chỉ tiêu cơ bản trong hoạt động XKLD sẽ góp phần tăng cường công tác quản lý nhằm phát triển hoạt động XKLD ngày một hiệu quả hơn. □

¹ Hội Luật gia Việt Nam (2008), *Bảo vệ quyền của người lao động di trú - Pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*, NXB Hồng Đức, Hà Nội, trang 14-15