

# Thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động giữa Việt Nam và Ả-rập Xê-út

Trinh Thị Lan Anh

Viện Nghiên cứu châu Phi và Trung Đông, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

Việt Nam và Saudi Arabia thiết lập quan hệ ngoại giao ngày 21/10/1999. Trải qua 20 năm, quan hệ song phương giữa hai nước đã đạt được nhiều thành công, trong đó nổi bật là thành tựu hợp tác về xuất khẩu lao động. Ả-rập Xê-út là quốc gia có GDP lớn thứ 18 trên thế giới, có thế mạnh về dầu khí. Nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài của Ả-rập Xê-út ở mức cao, xuất khẩu lao động của Việt Nam sang quốc gia này có nhiều thuận lợi. Bài viết đã đánh giá bức tranh về hoạt động xuất khẩu lao động giữa Việt Nam và Ả-rập Xê-út. Thông qua đánh giá những thuận lợi, hạn chế, khó khăn, bài viết kiến nghị một số giải pháp nhằm thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động giữa Việt Nam và Ả-rập Xê-út.

## 1. Cơ sở lý luận

Hoạt động xuất khẩu lao động theo đó là việc người lao động dịch chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác hay vùng lãnh thổ khác trong thời hạn nhất định dưới sự quản lý và giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước. Như vậy, xuất khẩu lao động cũng chính là hoạt động xuất khẩu hàng hóa đặt dưới sự quản lý của công cụ pháp luật với hàng hóa xuất khẩu chính là sức lao động.

Khác với hàng hóa thông thường thì sức lao động còn bao gồm cả các yếu tố về thể chất, tinh thần gắn liền với đặc điểm lịch sử, văn hóa của quốc gia. Chính vì vậy, xuất khẩu lao động là một lĩnh vực đặc thù của kinh tế đối ngoại vì mang tính xã hội sâu sắc.

Xuất khẩu lao động mang lại những lợi ích to lớn cho người lao động và cho kinh tế, xã hội của quốc gia xuất khẩu. Trong đó, vai trò, ý nghĩa cụ thể đối với quốc gia xuất khẩu như sau:

(i) Xuất khẩu lao động mang lại lợi ích kinh tế cho quốc gia xuất khẩu lao động:

Những người lao động làm việc tại nước ngoài đều được chi trả thu nhập thông qua bán sức lao động của họ. Thu nhập này thường được người lao động đi xuất khẩu gửi về cho người thân ở trong nước. Điều này góp phần làm tăng tổng thu nhập quốc dân của quốc gia xuất khẩu lao động.

Hơn thế nữa, nguồn thu nhập chuyển về quốc gia xuất khẩu thông thường là ngoại tệ nên góp phần không nhỏ trong cải thiện tình hình cán cân thương mại và tình hình dự trữ ngoại tệ của quốc gia xuất khẩu.

(ii) Xuất khẩu lao động mang lại những lợi ích xã hội cho quốc gia xuất khẩu

Không những mang lại thu nhập của người lao động mà thông thường mức thu nhập của những người lao động xuất khẩu cao hơn mức thu nhập mà

họ có thể có được khi lao động trong nước. Do đó, hoạt động xuất khẩu lao động góp phần cải thiện thu nhập của các hộ gia đình, tăng mức sống và giảm tỷ lệ nghèo đói.

Thông qua hoạt động xuất khẩu lao động, người dân có thêm việc làm do đó, góp phần giảm tình trạng thất nghiệp, đặc biệt tại khu vực nông thôn. Nhờ vậy, các vấn đề xã hội liên quan tới trộm cắp, vi phạm pháp luật cũng được hạn chế, gánh nặng của Nhà nước về an sinh xã hội cũng giảm.

(iii) Xuất khẩu lao động góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Khi lao động ở nước ngoài, người lao động buộc phải rèn luyện thậm chí phải trải qua đào tạo để đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động quốc gia đó. Khi làm việc, người lao động cũng tăng cường tích lũy kỹ năng, kinh nghiệm, khả năng ngoại ngữ,....

(iv) Xuất khẩu lao động góp phần tăng cường hợp tác quốc tế giữa các quốc gia

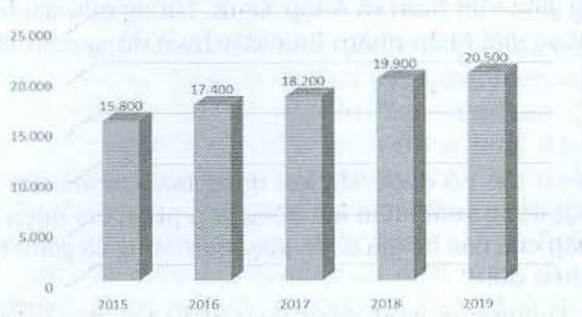
Thông qua hoạt động xuất khẩu lao động, mối quan hệ giữa quốc gia xuất khẩu và nhập khẩu càng trở nên khăng khít. Thị trường xuất khẩu lao động càng được mở rộng thì mối quan hệ hợp tác giữa các quốc gia càng được mở rộng.

## 2. Thực trạng xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Ả-rập Xê-út

Ả Rập Xê út là thị trường lao động có nhu cầu cao trong khi nguồn cung trong nước còn thiếu nên có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài với số lượng lớn, đặc biệt là trong các lĩnh vực xây dựng và cơ khí chế tạo, chế biến dầu, khí. Đặc biệt, lợi thế của thị trường xuất khẩu lao động này là Ả Rập Xê út không quy định hạn ngạch tiếp nhận lao động nước ngoài như các quốc gia khác.

Việt Nam bắt đầu hoạt động xuất khẩu lao động sang quốc gia này từ tháng 8 năm 2003 và tới cuối năm 2006, Thủ tướng Chính phủ đồng ý chủ trương mở rộng đưa lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại thị trường Ả Rập Xê út. Kể từ 2017, hoạt động xuất khẩu lao động sang quốc gia này của Việt Nam đã phát triển liên tục. Tính đến tháng 12 năm 2019, Việt Nam có khoảng 60 doanh nghiệp cung ứng dịch vụ xuất khẩu lao động sang thị trường Ả Rập Xê út. Theo số liệu của Bộ Lao động và xã hội thì có khoảng hơn 20.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại Ả rập Xê út, con số lao động người Việt xuất khẩu lao động sang thị trường này hằng năm hầu như có sự tăng trưởng.

Hình 1 : Số lượng lao động Việt Nam làm việc tại Ả rập Xê út, 2015 – 2019



Nguồn : Cục quản lý lao động nước ngoài, Bộ Lao động và Thương binh Xã hội

Trong số hơn 20.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại Ả rập Xê út thì các ngành, lĩnh vực phổ biến là xây dựng, nhà máy, khách sạn, giúp việc gia đình. Trong đó, giúp việc gia đình là lĩnh vực thu hút nhiều lao động xuất khẩu của Việt Nam nhất với khoảng hơn 8.000 người.

Người làm công việc giản đơn được trả lương từ 200-300 USD/tháng. Lao động có tay nghề vững được trả từ 500-600 USD. Chi phí sinh hoạt vào khoảng 100 USD/tháng. Tuy nhiên, lao động người Việt Nam làm việc tại Ả rập Xê út thường là lao động phổ thông nên thu nhập chưa cao.

### (i) Thuận lợi

Điều kiện làm việc như tiền lương, thu nhập, thời gian lao động nhìn chung về cơ bản được bảo đảm theo quy định của 2 nước. Những năm trở lại đây, Ả Rập Xê út đã có nhiều chính sách pháp lý nhằm bảo hộ người lao động nước ngoài làm việc tại đây. Chính phủ cũng có sáng kiến trả lương qua tài khoản của người động nhằm hạn chế tình trạng nợ lương, chậm lương của chủ sử dụng lao động. Chính phủ cũng thiết lập đường dây nóng bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau để người lao động dễ dàng phản ánh khi có nhu cầu. Chính phủ nước bạn cũng thực hiện phát sim miễn phí cho người lao động ngay tại sân bay, trong đó có sẵn các số điện thoại hỗ trợ người lao động để người lao động liên hệ trợ giúp nếu cần. Chính phủ Ả-rập Xê-út thành lập tại các thành phố Trung tâm Khadimat để hỗ trợ người lao động là giúp việc gia đình khi có khiếu nại, tranh chấp. Người lao động sẽ được cung

cấp miễn phí chỗ ăn, ở rộng rãi và tiện nghi, cung cấp đầy đủ điều kiện liên lạc với gia đình và Cơ quan ngoại giao tại đây trong thời gian chờ giải quyết.

Nhà nước Việt Nam cũng đã có nhiều biện pháp nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động đi xuất khẩu bên thị trường Ả Rập Xê út. Điển hình như Tiểu ban hợp tác lao động với phía Ả-rập Xê-út đã phối hợp chặt chẽ với nước bạn đánh giá tình hình cung ứng và tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc tại Ả-rập Xê-út. Hai nước cũng đã thống nhất thông qua và áp dụng Hợp đồng lao động mẫu bằng 3 ngôn ngữ là tiếng Việt, tiếng Ả-rập và tiếng Anh, quy định cụ thể các quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam và chủ sử dụng Ả-rập Xê-út cũng như trách nhiệm của mỗi bên trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng. Đồng thời Chính phủ Việt Nam và nước bạn đã thiết lập kênh trao đổi trực tiếp để kịp thời tiếp nhận thông tin và chỉ đạo xử lý các vụ tranh chấp lao động phức tạp giữa 2 nước, đặc biệt là nhóm lao động người Việt làm nghề giúp việc gia đình.

Nhu cầu sử dụng lao động phổ thông của Ả-rập Xê-út khá cao, yêu cầu tiêu chuẩn đơn giản, dễ dàng, không cần qua bước tuyển chọn gắt gao. Bên cạnh đó, thủ tục xuất khẩu lao động sang Ả-rập Xê-út tương đối dễ dàng, người lao động hầu như không phải chi trả chi phí xuất khẩu mà doanh nghiệp dịch vụ xuất khẩu lao động ở Việt Nam được đối tác phía Ả-rập Xê-út trả phí tuyển dụng khá cao.

### (ii) Khó khăn, hạn chế

Việt Nam và Ả-rập Xê-út có khoảng cách vị trí khá xa, có sự khác biệt lớn về văn hóa, phong tục — tập quán, khí hậu, ngôn ngữ,... Do đó, người lao động khi làm việc tại Ả-rập Xê-út khó khăn trong thời gian đầu khi phải làm quen, hóa nhập vào đất nước bạn.

Cùng với sự tăng lên của số lao động Việt Nam xuất khẩu sang Ả-rập Xê-út thì các vấn đề tranh chấp phát sinh cũng tăng, đặc biệt là trong ngành giúp việc gia đình. Điển hình như lao động trốn chủ, hoặc bị bỏ rơi, bị ép làm việc nhiều giờ, chậm trả lương, ốm đau nhưng không được chủ sử dụng cho đi khám sức khỏe,... Trong khi đó, doanh nghiệp xuất khẩu lao động chưa có sự giám sát, hỗ trợ kịp thời cho người lao động khi phát sinh các tranh chấp.

Để đáp ứng nhu cầu lao động lớn của Ả-rập Xê-út, nhiều doanh nghiệp xuất khẩu lao động chưa thực hiện tuyển chọn và đào tạo lao động kỹ càng. Đặc biệt, nội dung và thời gian đào tạo của các doanh nghiệp cho người lao động về ngôn ngữ, kỹ năng giao tiếp, văn hóa,... Ý thức tự rèn luyện, nâng cao nhận thức của người lao động còn hạn chế. Do đó, nhiều người lao động sau khi sang làm việc đã không đáp ứng được yêu cầu của công việc, người lao động phát sinh tâm lý chán nản, muốn về nước trước hạn.

Công tác quản lý của cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam còn hạn chế, chưa phát sinh hiệu quả. Đặc

biệt là công tác cấp giấy phép cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động sang thị trường này còn lỏng lẻo. Cơ quan quản lý không cương quyết dẫn đến cấp phép rồi đi giải quyết hậu quả.

### 3. Giải pháp thúc đẩy xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Ả-rập Xê-út

(i) Về phía cơ quan quản lý nhà nước

Cần có biện pháp chuyển đổi cơ cấu lao động xuất khẩu sang Ả-rập Xê-út theo hướng giảm tỷ trọng lao động phổ thông, tăng tỷ trọng các ngành nghề cần tay nghề cao, thu nhập tốt. Cơ quan quản lý cần nghiên cứu nhu cầu các ngành nghề như y tá, điều dưỡng, kỹ sư, chuyên gia sang làm việc tại các cơ sở y tế và các nhà máy công nghiệp, nhân viên làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, năng lượng, du lịch... của Ả-rập Xê-út. Cơ quan quản lý có thể nghiên cứu nhu cầu lao động nước ngoài của Ả-rập Xê-út trong lĩnh vực dầu mỏ. Đây là quốc gia có trữ lượng dầu mỏ lớn nhất thế giới nhưng nguồn lao động trong nước đang thiếu.

Cơ quan quản lý nhà nước cần phối hợp với nước bạn để tăng cường chỉ đạo, giám sát các doanh nghiệp xuất khẩu của Việt Nam về cấp phép thực hiện xuất khẩu lao động sang thị trường Ả-rập Xê-út, trong công tác tuyển chọn, đào tạo người lao động và hỗ trợ người lao động.

Cục Quản lý lao động ngoài nước đang thắt chặt việc giám sát các doanh nghiệp xuất khẩu lao động: Giám sát việc tuyển chọn lao động của các doanh nghiệp thông qua việc phối hợp chặt chẽ hơn nữa với các địa phương; người lao động được minh bạch công việc mình sẽ làm và các quyền lợi, điều kiện sinh hoạt. Ngoài ra, cần giám sát công tác đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động Việt Nam trước khi đi làm việc tại Ả-rập Xê-út. Giám sát chặt chẽ công tác quản lý lao động làm việc tại Ả-rập Xê-út của các doanh nghiệp phái cử. Yêu cầu các doanh nghiệp cử cán bộ đại diện theo đúng quy định và phải tích cực, chủ động phối hợp giải quyết khi có vụ việc phát sinh liên quan tới lao động do doanh nghiệp đưa đi. Thắt chặt việc kiểm tra thẩm định hợp đồng cung ứng lao động trước khi đưa lao động sang làm việc; xử lý nghiêm những doanh nghiệp vi phạm.

Cơ quan quản lý cần tăng cường công tác công khai thông tin: Thông tin về các doanh nghiệp đưa đi (đã được cấp phép chưa); thông tin về hợp đồng cung ứng lao động đi làm việc ở nước ngoài (đã được Cục Quản lý lao động ngoài nước cho phép thực hiện chưa); thông tin và pháp luật liên quan của Việt Nam và Ả-rập Xê-út.

(ii) Về phía doanh nghiệp xuất khẩu

Các doanh nghiệp cần đẩy mạnh tuyển chọn, bồi dưỡng lao động các kiến thức, kỹ năng cần thiết như ngoại ngữ, văn hóa, kỹ năng giao tiếp, ý thức chấp hành kỷ luật, ý thức thực hiện pháp luật, tôn trọng và

chấp hành đúng những phong tục tập quán của đạo Hồi trong ăn uống và sinh hoạt hàng ngày,... Mặt khác, doanh nghiệp cần tăng cường phối hợp các đối tác môi giới cùng phối hợp trong khâu đào tạo lao động dưới hình thức cung cấp bằng hoặc địa hình giới thiệu đất nước, con người Ả-rập Xê-út. Công tác tuyển chọn lao động cần phải được thực hiện nghiêm túc, điển hình như nguồn lao động nam thuộc các lĩnh vực xây dựng và công xưởng cần đáp ứng về mặt thể lực, trình độ tay nghề, đặc biệt là về ý thức tổ chức kỷ luật ở mức cao.

Thực hiện tổ chức khảo sát nhu cầu của thị trường, tăng cường mở rộng quan hệ hợp tác với các đối tác lớn, nhà thầu lao động trực tiếp. Đồng thời, cần mở rộng các ngành nghề phù hợp với đặc điểm lao động của Việt Nam.

Cần tìm hiểu chính sách pháp luật của Ả-rập Xê-út đặc biệt là điều kiện làm việc, mức thu nhập, các kênh hỗ trợ người lao động,... Các doanh nghiệp cần tăng cường kinh nghiệm đàm phán hợp đồng, giải quyết các thủ tục từ những đơn vị đã từng cung ứng lao động sang thị trường này.

Các doanh nghiệp có thể phối hợp cử đại diện quản lý lao động cho từng khu vực, từng nhóm xí nghiệp, công trường nhằm hỗ trợ lẫn nhau trong khâu quản lý, tiết kiệm chi phí trong việc cử cán bộ doanh nghiệp quản lý lao động tại chỗ, tạo sự đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau trong nội bộ lao động Việt Nam ở nước ngoài.

### 4. Kết luận

Với những thuận lợi từ thị trường lao động của Ả-rập Xê-út, những năm trở lại đây, hoạt động xuất khẩu lao động giữa Việt Nam và Ả-rập Xê-út ngày càng phát triển. Tuy vậy, tình trạng quản lý xuất khẩu lao động Việt Nam sang quốc gia này chưa chặt chẽ, cơ cấu ngành nghề xuất khẩu chưa hiệu quả, vẫn còn phát sinh các trường hợp người lao động gặp vướng mắc, khó khăn khi làm việc,... Để thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động giữa Việt Nam và Ả-rập Xê-út thì thời gian tới, cơ quan ban ngành chức năng quản lý của Việt Nam cũng như các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động cần có những giải pháp đồng bộ, thiết thực./

### Tài liệu tham khảo

Trịnh Hồng Kiên, 2018, Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động sang các nước Đông Bắc Á từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh, Học viện Nông nghiệp

Đoàn Thị Yến, 2014, Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, Học viện Nông nghiệp

Viện Ngôn ngữ, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, 2010. Đại từ điển tiếng Việt.