

Kinh tế

Châu Á - Thái Bình Dương

Nhân lực ngành ngân hàng Việt Nam và AEC
Chế độ sở hữu đất đai của Việt Nam hiện nay
Xu hướng đào tạo trực tuyến tại doanh nghiệp
Ngân sách nhà nước và giáo dục đại học
Đầu tư phát triển các khu kinh tế Việt Nam

ASIA - PACIFIC ECONOMIC REVIEW

Số Cuối tháng 8 năm 2016



Nhìn lại tình hình sáp nhập ngân hàng ở Việt Nam



TRU SỞ CHÍNH

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội

VĂN PHÒNG GIAO DỊCH

18 ngõ 49 Linh Lang, Ba Đình, Hà Nội
ĐT / Fax: (04) 38574312
Email: ktcatbd@gmail.com

TÓNG BIÊN TẬP

Lê Văn Sang, Phó Giáo sư, Tiến sĩ

PHÓ TÓNG BIÊN TẬP

Lê Kim Sa (Việt Hà), Tiến sĩ
Nguyễn Hồng Phời

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

Trần Văn Thọ, Giáo sư, Tiến sĩ
Vô Đại Lộc, Tiến sĩ khoa học
Nguyễn Xuân Thắng, Giáo sư, Tiến sĩ
Trần Đình Thiên, Phó Giáo sư, Tiến sĩ
Đặng Nguyễn Anh, Phó Giáo sư, Tiến sĩ
Lê Bộ Linh, Phó Giáo sư, Tiến sĩ
Nguyễn Đức Thanh, Tiến sĩ
Trần Đức Hiệp, Tiến sĩ
Lê Văn Chiến, Tiến sĩ

BAN TRỊ SỰ

Hồng Huế: 0962002215
Email: lehonghue0511@gmail.com

BAN PHÒNG VIÊN - BIÊN TẬP

Thanh Thủy: 0915307889
Email: uyenlinhb@gmail.com

BAN THƯ KÝ - ĐIỆN TỬ

www.ktcatbd.com.vn
Hoàng Dung: 0938016618
Email: hoangdung.brand@gmail.com
Vân Anh: 0903833489
Email: ktcatbd.nc@gmail.com

BAN ÁN PHẨM ĐỐI NGOẠI

Asia-Pacific Economic Review
Khánh Huyền: 0915470968
Email: khanhhuynktnn@gmail.com

BAN TIN ẢNH

Nguyễn Tất Lộc: 0908288346
Email: locnguyentat@gmail.com

Văn phòng đại diện tại Tp. Hồ Chí Minh
14 Út Tịch, P.4, Q. Tân Bình, Tp. HCM
ĐT: (08)38117227 Fax: (08).38117997
Email: ktcatbd.hcm@gmail.com

Thương trú tại Tp. Hồ Chí Minh
Ngọc Thủy: 0933.69.38.98
Email: nhabaogocthuy@gmail.com

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN: 1545/BC-GPXB;
175/GP-BVHTT; 11/GP-SDBS-GPHĐBC;
274/GP-BTTTT
In tại Công ty in My link.
Giá: 25.000 VND

04. Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực ngành ngân hàng khi Việt Nam gia nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)
Th.S. Lê Vi Sa, Th.S. Nguyễn Tiến Dũng
07. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Nghệ An
Th.S. Nguyễn Thị Thủy Quỳnh, Nguyễn Anh Tú
10. Một số vấn đề về chế độ sở hữu đất đai tại Việt Nam hiện nay
Th.S. Trần Thị Vân
12. Một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh bảo hiểm vật chất xe cơ giới tại Công ty Cổ phần Bảo hiểm BIDV Hà Nội
Th.S. Nguyễn Thanh Vinh
14. Giải pháp đẩy nhanh tiến trình cổ phần hóa và giải quyết vấn đề sau cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước thuộc Bộ Công Thương
NCS. Dương Đức Tâm
17. Nhìn lại một số thương vụ sáp nhập ngân hàng tại Việt Nam trong thời gian gần đây
Th.S. Nguyễn Thị An Giang
19. Tăng cường đầu tư chi ngân sách nhà nước cho phát triển kết cấu hạ tầng làng nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An
Th.S. Ngô Hồng Nhung
22. Xu hướng đào tạo trực tuyến tại các doanh nghiệp Việt Nam
Th.S. Nguyễn Thu Trang
24. Phân bổ ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học: kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam
Phùng Thế Vinh
27. Một số vấn đề đặt ra từ thực trạng phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Trung tâm Nhiệt đới Việt - Nga
Trần Tiến Mạnh
30. Áp dụng LEAN tại các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam: Thành công và thách thức
TS. Nguyễn Danh Nguyên
33. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, cụm công nghiệp, tỉnh Tiền Giang
TS. Nguyễn Thanh Vũ, Th.S. Nguyễn Thanh Hùng
37. Ảnh hưởng của hoạt động CSR đến danh tiếng công ty và lòng trung thành của khách hàng
TS. Trần Đăng Khoa
40. Đầu tư có trọng điểm tạo đà cho sự phát triển của các khu kinh tế Việt Nam
Lê Thị Lan
43. Xác định những yếu tố điều kiện và động lực dẫn đến thúc giục mua hàng ngẫu hứng tại các siêu thị mẹ và bé
TS. Võ Thị Ngọc Thủy
47. Giải pháp phát triển xuất khẩu lao động ở tỉnh Nghệ An
Nguyễn Thị Thúy Quỳnh
50. *Selected Summary*

Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Nghệ An

Th.S. Nguyễn Thị Thúy Quỳnh

Nguyễn Anh Tú

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Vinh

Nghệ An cũng như nhiều địa phương khác trong cả nước đã và đang dành sự quan tâm đặc biệt cho vấn đề lao động, việc làm ở địa phương. Để giải quyết việc làm cho lao động ở địa phương, Nghệ An đã đề ra không ít các giải pháp giải quyết việc làm cho người lao động và một trong những biện pháp hữu hiệu đã và đang được Nghệ An đẩy mạnh đó là xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những lợi ích do xuất khẩu lao động mang lại thì cũng có không ít những vấn đề bất cập nảy sinh ví dụ như chưa có sự thống nhất về mặt nhận thức và tầm quan trọng của xuất khẩu lao động trong các mục tiêu, biện pháp và giải quyết việc làm.

1. Tình hình quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Nghệ An

1.1. Thực trạng xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An

- Về số lượng: Trong những năm gần đây, song song với việc đẩy mạnh công tác giải quyết việc làm cho lao động trong tỉnh thì công tác xuất khẩu lao động của tỉnh Nghệ An cũng dành được một sự quan tâm khá lớn, do đó hoạt động xuất khẩu lao động cũng đã đóng góp một phần không nhỏ vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm qua. Những kết quả đạt được như sau:

Bảng 1. Tình hình xuất khẩu lao động tỉnh Nghệ An, 2006-2010

Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)
2006	9.334	2011	13.364
2007	13.469	2012	13.707
2008	11.311	2013	11.671
2009	8.825	2014	12.366
2010	11.238	2015	12.800

Nguồn: Sở LĐTB&XH Nghệ An

- Về chất lượng: Đa số lao động đi xuất khẩu của tỉnh Nghệ An trong những năm vừa qua đều chỉ là những lao động phổ thông, trình độ chuyên môn kỹ thuật chưa cao, tay nghề còn thấp do đó làm cho chất lượng của lao động xuất khẩu của tỉnh nói riêng và của cả nước nói chung ở trong tình trạng thấp. Tỷ lệ lao động có tay nghề từ năm 2010 đến năm 2012 còn thấp, cho đến nay tỷ lệ này đã được cải thiện rất nhiều, tính chung cho những năm gần đây tỷ lệ lao động có tay nghề tham gia vào hoạt động xuất khẩu lao động của tỉnh vào khoảng 40%, thấp hơn tỷ lệ này tính cho cả nước song cũng báo hiệu một tín hiệu đáng mừng cho chất lượng của lao động xuất khẩu tỉnh trong thời gian tới.

1.2. Vấn đề quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An

- Về xây dựng kế hoạch xuất khẩu lao động hàng năm: Căn cứ Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22 tháng 9 năm 1998 của Bộ Chính trị về Xuất khẩu lao động và chuyên gia và Kết luận số 23/KL-TU ngày 22/10/2002 của Tỉnh ủy Nghệ An, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1363/QĐ-CT ngày 06/12/2002 về việc thành lập Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động nhằm mục đích tăng cường công tác xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh, thành phần và trách nhiệm của các thành viên trong Ban chỉ đạo như sau:

+ Sở Lao động - TB và XH làm Phó Trưởng ban thường trực có trách nhiệm thực hiện sự chỉ đạo các công việc của Trưởng ban ủy quyền, điều hành theo kế hoạch đã được Ban chỉ đạo thống nhất, giải quyết những công việc thường xuyên của Ban chỉ đạo

+ Sở Tài chính chủ trì phối hợp với các ngành liên quan, nghiên cứu, đề xuất và cùng Sở Lao động - TB và XH trình UBND tỉnh các giải pháp hỗ trợ về vốn, chế độ khuyến khích xuất khẩu lao động, kinh phí hoạt động của Ban chỉ đạo.

+ Sở Y tế chủ trì việc khám sức khỏe cho người lao động tham gia xuất khẩu lao động.

+ Công an tỉnh chịu trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn làm thủ tục xuất nhập cảnh cho người lao động, chủ động phối hợp với các ngành xây dựng biện pháp ngăn chặn và xử lý các hiện tượng lừa đảo gây thiệt hại tới người lao động;

+ Sở Văn hóa - Thông tin có trách nhiệm triển khai công tác tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng từ tỉnh đến các huyện/thị xã/thành phố và các xã, phường, thị trấn về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước

+ Sở Kế hoạch và Đầu tư có trách nhiệm cân đối các nguồn nhân lực phục vụ công tác xuất khẩu lao động, trong quá trình cấp giấy phép kinh doanh đối với ngành và nghề liên quan đến xuất khẩu lao động, đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần có sự phối hợp với Sở Lao động - TB và XH đề xuất những giải pháp hữu hiệu;

- Về tổ chức, điều hành: Công tác chỉ đạo của Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động tỉnh. Ban chỉ đạo (Sở LĐTB&XH) chủ động trong việc tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách về xuất khẩu lao động đến các cơ quan, ban ngành từ cấp tỉnh đến cấp xã và

người lao động. Tuyên truyền bằng nhiều hình thức: Tập huấn, thông tin trên đài phát thanh - truyền hình và trên trang website của Trung tâm Giới thiệu việc làm thuộc Sở LĐTB&XH.

- Về ban hành chính sách xuất khẩu lao động của tỉnh: UBND tỉnh ban hành Chỉ thị 18-CT/UB-VX, ngày 29/11/2002 về "Tăng cường quản lý và tổ chức công tác XKLD trên địa bàn tỉnh"; Ban Chỉ đạo xuất khẩu được thành lập ở 262/262 xã, phường, thị trấn và 12/12 huyện, thị xã, thành phố và hàng năm được củng cố, kiện toàn khi có sự biến động, thay đổi; Chỉ thị số 04/CT-UBND về tăng cường các biện pháp chỉ đạo thực hiện Chương trình hợp tác lao động Việt Nam - Hàn Quốc; Các chính sách về khuyến khích XKLD được UBND tỉnh ban hành kịp thời, như Quyết định số 05/2009/QĐ-UBND, Quyết định số 09/2011/QĐ-UBND.

- Công tác phối hợp với các ban ngành, UBND các huyện/ thị xã/ thành phố và các doanh nghiệp tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động (Sở LĐTB&XH) đã phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp về việc tuyển dụng lao động trên địa bàn tỉnh đi xuất khẩu lao động. Các doanh nghiệp trước khi tuyển lao động trên địa bàn tỉnh đều được Sở LĐTB&XH thẩm định hồ sơ, sau đó mới giới thiệu về Ban chỉ đạo các huyện/TX/TP (Phòng LĐTB&XH) phối hợp, tuyển chọn

- Công tác quản lý lao động đăng ký đi làm việc tại Hàn Quốc: Thực hiện thỏa thuận giữa Bộ LĐTB&XH Việt Nam và Bộ Lao động Hàn Quốc, chương trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc (EPS) bắt đầu triển khai thực hiện từ tháng 8/2004 sau khi Luật việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc có hiệu lực.

- Công tác quản lý đối với hợp đồng cá nhân: Theo quy định tại Điều 52 Luật số 72/QH11 về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định về việc đăng ký hợp đồng cá nhân (là hợp đồng được ký kết trực tiếp giữa chủ sử dụng lao động là người nước ngoài với người lao động). Sau khi ký hợp đồng cá nhân,

- Về quản lý việc thanh lý hợp đồng. Theo quy định tại Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, khi người lao động hết hợp đồng trở về nước, doanh nghiệp đưa lao động đi XKLD phải chịu trách nhiệm thanh lý hợp đồng. Nhưng theo thực tế, chỉ có những lao động đi XKLD mà phải đặt cọc tiền hoặc thế chấp tài sản trước khi đi thì doanh nghiệp mới có thể trực tiếp gặp và thanh lý hợp đồng với họ (chiếm khoảng 50%).

2. Thành tựu, hạn chế và nguyên nhân hạn chế của quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Nghệ An

2.1. Thành tựu

Thứ nhất, Về chất lượng, đã tăng được tỷ lệ lao

động có tay nghề lên và mở rộng được sang những thị trường mới như các nước Trung đông, ý thức của người lao động đã tốt hơn nhờ có sự quan tâm đúng đắn của Nhà nước và các doanh nghiệp tới công tác đào tạo bồi dưỡng kiến thức cho người lao động. Về hiệu quả quản lý lao động, nhìn chung là đạt hiệu quả.

Thứ hai, công tác tuyển mộ, tuyển chọn lao động của các doanh nghiệp và cơ sở thì đều đạt yêu cầu cần thiết. Cụ thể là năm 2014 số người tham gia thi chứng chỉ tiếng Hàn (KLPT) đạt tỷ lệ đỗ rất cao so với toàn quốc (58%) và được Bộ LĐTB&XH đánh giá rất cao về công tác tuyển dụng lao động.

Thứ ba, công tác đào tạo - bồi dưỡng kiến thức cũng đạt hiệu quả, 100% số lao động được xuất khẩu lao động đi nước ngoài đều được đào tạo - bồi dưỡng kiến thức trước khi xuất cảnh. Nội dung đào tạo - bồi dưỡng kiến thức đúng theo những yêu cầu và quy định cần thiết của pháp luật.

Thứ tư, công tác quản lý lao động đã xuất khẩu cũng đã được quan tâm nhiều hơn. Một số doanh nghiệp đã có cơ quan đại diện ở nước ngoài hoặc một số thì đã cử cán bộ quản lý sang nước bạn nhằm quản lý chặt chẽ số lao động đã xuất khẩu của doanh nghiệp mình do đó đã giảm thiểu được một phần nào những tranh chấp cũng như biến cố bất thường xảy ra cả trong nước và ngoài nước.

Thứ năm, công tác quản lý tiền môi giới và tiền dịch vụ: đây là nội dung quan trọng trong việc quản lý lao động xuất khẩu, đã hạn chế nhiều số tiền phải nộp không đúng quy định của lao động cho doanh nghiệp tại các thị trường xuất khẩu, dẫn đến nhu cầu xuất khẩu lao động của tỉnh trong những năm sau thường cao hơn so với năm trước.

2.2. Hạn chế

- Số lượng lao động xuất khẩu tuy tăng nhưng chưa thỏa mãn được nhu cầu của cả phía người lao động và phía nước ngoài.

- Năng lực của các đơn vị xuất khẩu lao động vẫn chưa đáp ứng kịp thời và đầy đủ nhu cầu ngày càng gia tăng của các thị trường và cả của những người lao.

- Những kế hoạch đề ra của các doanh nghiệp và cơ quan xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh vẫn còn hạn chế về số lượng và mang tính chất chung chung, chưa thực sự sâu sát với tình hình. Một số kế hoạch xuất khẩu lao động được xây dựng nhưng không mang lại lợi ích thực sự của một bản kế hoạch.

- Việc tuyển mộ, tuyển chọn lao động trên địa bàn tỉnh vẫn còn rất nhiều hạn chế. Quá trình tuyển chọn nhân lực là khâu quan trọng nhằm giúp cho các nhà quản trị nhân lực đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. - Công tác đào tạo - bồi dưỡng kiến thức tuy đã được quan tâm song chất lượng của lao động xuất khẩu vẫn chưa cao.

- Công tác quản lý lao động ở nước ngoài còn nhiều hạn chế nên khi có tranh chấp hoặc sự cố xảy

ra người lao động phải chịu rất nhiều thiệt thòi không đáng có.

- Thủ tục pháp lý trong hoạt động xuất khẩu lao động nhiều khi rất rườm rà nhưng lại chưa chặt chẽ nên bị nhiều đối tượng lợi dụng làm thiệt hại cho các doanh nghiệp và bản thân người lao động.

2.3. Nguyên nhân

+ Từ phía Nhà nước và các cấp chính quyền tỉnh

- Đội ngũ cán bộ chuyên trách các cấp trong tỉnh còn yếu và thiếu cả về số lượng lẫn trình độ chuyên môn do vậy công tác xuất khẩu và quản lý xuất khẩu lao động vẫn chưa thực sự đạt hiệu quả cao. Những kế hoạch được đề ra hầu như là dựa theo chỉ tiêu của trên rút xuống nên còn mang tính bị động.

- Tuy đã có nhiều chính sách nhằm hỗ trợ và hướng dẫn chỉ đạo cho công tác xuất khẩu lao động song việc phối hợp thực hiện và thanh kiểm tra giữa các cấp, các ngành trong tỉnh vẫn còn yếu và chưa hiệu quả. Hơn thế nữa, công tác cho vay vốn và sử dụng quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động còn có nhiều bất cập và khó khăn do thủ tục rườm rà gây phiền hà cho người lao động.

- Chưa có hệ thống chế tài đủ mạnh để hạn chế và dãn đe những trường hợp vi phạm các quy định của Nhà nước trong công tác xuất khẩu lao động. Hoạt động của hệ thống các cơ quan truyền thông trong việc tuyên truyền, phổ biến chính sách vẫn chưa thật hiệu quả.

+ Từ phía các đơn vị xuất khẩu lao động

- Hoạt động Marketing của các đơn vị chưa thật sự được chú trọng và đầu tư một cách đúng mức do đó thị trường bị bó hẹp và hạn chế về số lượng.

- Việc lập kế hoạch và thực hiện theo kế hoạch của các doanh nghiệp chưa thực sự được coi trọng. Công tác tuyển mộ, tuyển chọn còn nhiều hạn chế do đội ngũ cán bộ phụ trách thiếu và yếu cả về số lượng lẫn năng lực chuyên môn; chi phí cho việc tuyển mộ, tuyển chọn cao do phương pháp tuyển chọn chưa hợp lý, địa bàn tuyển chọn ở xa do các doanh nghiệp xuất khẩu lao động đến tuyển lao động tỉnh Nghệ An đi làm việc ở nước ngoài hầu hết là các doanh nghiệp có trụ sở chính tại Hà Nội...

+ Từ phía người lao động

- Tay nghề của lao động còn rất thấp do đó không đủ điều kiện để đáp ứng những yêu cầu cao của các thị trường khó tính nhưng đầy tiềm năng về mức lương và số lượng.

- Sự kém thích nghi với các điều kiện khác biệt về khí hậu, ngôn ngữ, văn hoá, phong tục, tập quán, tác phong sinh hoạt, phong cách giao tiếp cũng gây ra rất nhiều ảnh hưởng đối với người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Ví dụ điển hình cho vấn đề này là tại thị trường Trung Đông, nơi mà đa số người dân theo đạo hồi, khí hậu thì nóng,...

3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về XKLD ở Nghệ An

- Giải pháp từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về công tác xuất khẩu lao động

+ Hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật có liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động .

+ Các cấp uỷ Đảng và các cấp, ban ngành ở địa phương cần có những biện pháp thông tin tuyên truyền một cách sâu rộng những quy định pháp luật liên quan đến vấn đề xuất khẩu lao động.

+ Nhà nước cũng cần phải có một hệ thống các kế hoạch và chủ trương cụ thể và đúng đắn cho công tác xuất khẩu lao động trong thời gian tới.

- Giải pháp từ phía doanh nghiệp

+ Tăng cường các hoạt động marketing để tìm kiếm và mở rộng thị trường.

+ Nâng cao chất lượng đào tạo - bồi dưỡng kiến thức cho người lao động bằng cách sửa đổi, bổ sung thêm những nội dung thiết thực vào trong giáo trình đào tạo, có cơ chế ưu tiên đối với những lao động có tay nghề cao, đã qua đào tạo. Đồng thời nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như hiểu biết cho đội ngũ cán bộ giảng dạy cũng như cán bộ làm công tác tuyển mộ, tuyển chọn.

- Giải pháp từ phía người lao động

+ Nâng cao trình độ học vấn thông qua việc tích cực học tập rèn luyện trong nhà trường.

+ Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật thông qua việc tham gia vào các lớp đào tạo nghề.

+ Nâng cao trình độ ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp thông qua các lớp học tiếng nước ngoài và các chương trình đào tạo - bồi dưỡng kiến thức của các đơn vị xuất khẩu lao động tổ chức./.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Tuấn Anh, Nguyễn Thu Hòa, Xuất khẩu lao động để giảm nghèo: Tình hình và triển vọng, Viện Kinh tế Việt Nam, 2008.

2. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân, Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam, NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 2003.

3. Nguyễn Ngọc Bình, Trần Sỹ Luận, Bước đầu đánh giá hiệu quả kinh tế từ việc đi xuất khẩu lao động Việt Nam tại một số thị trường nước ngoài, Tạp chí Khoa học lao động và xã hội, số 30 - Quý I/2012.

4. Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH: "Báo cáo hàng năm 2000-2010".

5. Đỗ Minh Cường, Mạc Văn Tiến, Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam: Lý luận và thực tiễn, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội, 2004.