

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ & QUẢN TRỊ KINH DOANH

BÁO CÁO TÓM TẮT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP ĐẠI HỌC

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
NHẪM GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP
CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI KHU VỰC MIỀN NÚI
PHÍA BẮC VIỆT NAM

Mã số: ĐH2015-TN08-06

Chủ nhiệm đề tài: ThS. HOÀNG THỊ HUỆ

Thái Nguyên, Năm 2018

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ & QUẢN TRỊ KINH DOANH

BÁO CÁO TÓM TẮT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP ĐẠI HỌC

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
NHẪM GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP
CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI KHU VỰC MIỀN NÚI
PHÍA BẮC VIỆT NAM

Mã số: ĐH2015-TN08-06

Xác nhận của tổ chức chủ trì
(ký, họ tên, đóng dấu)

Chủ nhiệm đề tài
(ký, họ tên)

Thái Nguyên, Năm 2018

**DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA NGHIÊN CỨU
VÀ CÁC ĐƠN VỊ PHỐI HỢP CHÍNH**

I. DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA ĐỀ TÀI

STT	Họ và tên	Đơn vị công tác	Nhiệm vụ
1	Phạm Văn Hạnh	Khoa Quản trị Kinh doanh	Viết phần tổng quan tài liệu, xử lý số liệu
2	Hà Thị Thanh Hoa	Khoa Quản trị Kinh doanh	Viết phần tổng quan tài liệu, thu thập số liệu
3	Đỗ Thị Hoàng Yến	Khoa Quản trị Kinh doanh	Thu thập và xử lý số liệu

II. CÁC ĐƠN VỊ PHỐI HỢP CHÍNH

Sở Lao động thương binh xã hội các tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc: Sơn La, Hà Giang, Bắc Cạn, Cao Bằng.

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết	1
2. Mục tiêu của đề tài	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Bố cục của đề tài.....	2
1.1. Cơ sở lý luận về xuất khẩu lao động và vai trò của xuất khẩu lao động với giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập của người dân.....	4
1.1.1. Lao động - sức lao động - việc làm	4
1.1.2. Xuất khẩu lao động.....	4
1.1.3. Vai trò của xuất khẩu lao động đối với giải quyết việc làm và thu nhập của người dân	4
1.1.4. Quy trình xuất khẩu lao động	4
1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động xuất khẩu lao động tại các địa phương	4
1.2. Kinh nghiệm về xuất khẩu lao động tại một số địa phương ở nước ta.....	4
1.2.1. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động ở tỉnh Nghệ An.....	4
1.2.2. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động ở tỉnh Thanh Hóa	4
1.2.3. Bài học kinh nghiệm.....	4
CHƯƠNG 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	4
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	4
2.2. Phương pháp tiếp cận	4
2.3. Phương pháp nghiên cứu	5
2.3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp	5
2.3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp	5
2.3.3. Phương pháp chọn mẫu	5
2.3.4. Công cụ và đo lường	5
2.3.5. Quy trình tổng hợp và xử lý số liệu.....	6
CHƯƠNG 3 THỰC TRẠNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NÔNG THÔN VÀ VẤN ĐỀ VIỆC LÀM-THU NHẬP KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM	7
3.1. Giới thiệu sơ lược về khu vực	7
3.1.1. Vị trí địa lí.....	7
3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội	7
3.1.3. Vấn đề lao động việc làm và thu nhập của lao động tại khu vực miền núi phía Bắc	7
3.2. Hoạt động xuất khẩu lao động lao động nông thôn và vấn đề việc làm-thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi phía Bắc nước ta.....	7
3.2.1. Cơ chế tổ chức và quản lý về hoạt động xuất khẩu lao động	7
3.2.2. Hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam trong những năm gần đây.....	7
3.2.3. Thực trạng vấn đề việc làm và thu nhập của lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta.....	8

3.3. Kết quả điều tra thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta	9
3.3.1. Kết quả thống kê về thông tin nhân khẩu học	10
3.3.2. Kết quả điều tra thông tin chung về hoạt động XKLD	10
3.3.2. Kết quả khảo sát những khó khăn, vướng mắc của người lao động khi đăng kí tham gia XKLD	11
3.4. Kết quả điều tra thực trạng hoạt động XKLD từ quan điểm nhà quản lý, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.....	13
3.4.1. Ý kiến từ phía các nhà quản lý	13
3.4.2. Ý kiến của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	14
3.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn khu vực vùng núi phía Bắc nước ta	15
3.5.1. Nhóm nhân tố khách quan.....	15
3.5.2. Nhóm nhân tố chủ quan.....	15
3.6. Đánh giá chung về những kết quả đạt được, những tồn tại hạn chế cũng như nguyên nhân trong XKLD tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta.....	15
3.6.1. Những kết quả đạt được	15
3.6.2. Những tồn tại, hạn chế.....	15
3.6.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế	15
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NHẪM GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM.....	Error! Bookmark not defined.
4.1. Mục tiêu, chỉ tiêu của các địa phương khu vực miền núi phía bắc về hoạt động xuất khẩu lao động trong giai đoạn tới.....	16
4.1.1. Mục tiêu chung	16
4.1.2. Chỉ tiêu cụ thể.....	16
4.2. Giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc	16
4.2.1. Giữ vững thị trường XKLD truyền thống	16
4.2.2. Hoàn thiện công tác thông tin tuyên truyền, tư vấn cho người lao động	17
4.2.3. Chú trọng công tác tuyển chọn lao động để đưa đi xuất khẩu	17
4.2.4. Liên kết với các đơn vị XKLD có năng lực	18
4.2.5. Đầu tư vào công tác đào tạo, giáo dục định hướng	18
4.2.6. Mở rộng thị trường XKLD	18
4.3. Kiến nghị	19
4.3.1. Đối với các đơn vị, ban ngành của các tỉnh vùng núi phía Bắc nước ta	19
4.3.2. Đối với các doanh nghiệp XKLD.....	19
4.3.3. Đối với bản thân người lao động và gia đình	19
KẾT LUẬN	20

DANH MỤC HÌNH VẼ, BẢNG BIỂU

Bảng 3.1: Số lượng lao động nông thôn xuất khẩu của các địa phương khu vực vùng núi Phía Bắc	8
Bảng 3.2: Tỷ lệ tăng trưởng số lượng lao động nông thôn xuất khẩu khu vực miền núi Phía Bắc nước ta	8
Bảng 3.3: Tỷ lệ thiếu việc làm của khu vực Trung du miền núi phía Bắc so với các khu vực khác qua các năm 2014-2016.....	9
Bảng 3.4: Thu nhập bình quân của lao động nông thôn khu vực Trung du miền núi phía Bắc qua các năm 2014-2016.....	9
Bảng 3.5: Thu nhập bình quân của lao động nông thôn các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc nước ta từ 2014-2016.....	9
Bảng 3.4: Kết quả điều tra mức thu nhập của các đối tượng điều tra theo hộ	10
Bảng 3.5: Phân loại đối tượng lao động khảo sát.....	10
Bảng 3.6: Thị trường xuất khẩu lao động chính.....	10
Bảng 3.7: Lý do đi xuất khẩu lao động của đối tượng khảo sát	11
Bảng 3.8: Nguồn tiếp cận thông tin về XKLD của người dân	11
Bảng 3.9: Mức độ hiểu biết của người lao động về nơi nhập khẩu lao động.....	11
Bảng 3.10: Tổng chi phí người lao động phải trả trước khi đi XKLD.....	12
Bảng 3.11: Chi phí học ngoại ngữ người lao động phải trả	12
Bảng 3.12: Chính sách hỗ trợ sau khi lao động quay về nước	13
Bảng 3.16: Số lượng người đăng kí đi XKLD, giáo dục định hướng và dạy nghề năm 2014 – 2016	13

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	DIỄN GIẢI
BHYT, BHXH	: Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội
CNXH	: Chủ nghĩa Xã hội
DN	: Doanh nghiệp
KTXH	: Kinh tế Xã hội
HĐND	: Hội đồng nhân dân
UBND	: Ủy ban Nhân dân
XKLD	: Xuất khẩu lao động

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1. Thông tin chung

- Tên đề tài: ***“Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực vùng núi phía Bắc Việt Nam”***

- Mã số: ĐH 2015-TN08-06

- Chủ nhiệm đề tài: Th.S. Hoàng Thị Huệ

- Tổ chức chủ trì: Trường Đại học Kinh tế & QTKD - Đại học Thái Nguyên

- Thời gian thực hiện: Tháng 9/2015-tháng 9/2017

2. Mục tiêu

a. Mục tiêu chung:

Đề tài phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của các tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta trong thời gian qua, chỉ ra những hạn chế trong công tác xuất khẩu lao động và tìm ra nguyên nhân những hạn chế trong công tác xuất khẩu lao động của các địa phương trong khu vực từ đó đề xuất giải pháp để thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động của khu vực trong thời gian tới

b. Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa lý luận về xuất khẩu lao động cũng như tổng hợp các văn bản quy định về hoạt động xuất khẩu lao động của nước ta và của các tỉnh thuộc khu vực vùng núi phía Bắc nước ta.

- Phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của các tỉnh thuộc khu vực này.

- Xây dựng và đề xuất mô hình quản lý mới đối với hoạt động xuất khẩu lao động.

- Đề xuất các giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động của các địa phương trong thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta trong thời gian tới.

3. Tính mới và sáng tạo

3.1. Tính mới

Đề tài là một công trình nghiên cứu mới và độc lập, vấn đề nghiên cứu có tính thời sự cao và cấp thiết trong điều kiện hiện nay. Chưa có nghiên cứu nào cả trong và ngoài nước nghiên cứu vấn đề này ở khu vực miền núi phía Bắc nước ta.

3.2. Tính sáng tạo

Các phát hiện của đề tài có tính mới và thực tế, là cơ sở để các địa phương thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta đưa ra các chính sách và giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động, giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn trong khu vực.

4. Kết quả nghiên cứu

- Đề tài đã hệ thống hóa lý luận về xuất khẩu lao động cũng như tổng hợp các văn bản quy định về hoạt động xuất khẩu lao động của nước ta và của các tỉnh thuộc khu vực vùng núi phía Bắc nước ta.

- Đã phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của các tỉnh thuộc khu vực này.

- Đã đề xuất mô hình quản lý mới đối với hoạt động xuất khẩu lao động.

- Đã đề xuất các giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động của các địa phương trong thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta trong thời gian tới.

5.2. Sản phẩm đào tạo:

* Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học: *01 sinh viên.*

- Lê Văn Ninh (2016), *Giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tỉnh Hà Giang*. Mã số: 2016 – BA – 122, Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh. Đề tài nghiệm thu tháng 7/2017, đạt loại khá.

* Hướng dẫn học viên cao học: *01 học viên.*

- Nguyễn Hoàng Anh (2016), *Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động tại tỉnh Thái Nguyên*, Luận văn Thạc sĩ ngành Quản trị Kinh doanh của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh.

5.3. Sản phẩm ứng dụng

- Những kết quả nghiên cứu của đề tài thông qua báo cáo tổng hợp mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn ứng dụng cao.

- Đề tài nghiên cứu với những kết quả nghiên cứu được ứng dụng tại Sở Lao động – TBXH tỉnh Bắc Kạn.

- Kết quả nghiên cứu của đề tài đã cung cấp những giải pháp mang ý nghĩa thực tiễn. Báo cáo tổng kết là tài liệu tham khảo để giảng dạy cho sinh viên chuyên ngành Kinh tế của khoa Kinh tế - Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh – Đại học Thái Nguyên.

6. Phương thức chuyển giao, địa chỉ ứng dụng, tác động và lợi ích mang lại của kết quả nghiên cứu

- Đề tài có khả năng triển khai tại các địa phương thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta.

- Kết quả nghiên cứu có thể được chuyển giao theo các chương trình tập huấn của hội nông dân hoặc chuyển giao dạng tài liệu để các địa phương có thể tham khảo trong công tác tuyên truyền ở cộng đồng.

Ngày.....tháng.....năm 2018

Tổ chức chủ trì
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Chủ nhiệm đề tài

Th.S Hoàng Thị Huệ

INFORMATION ON RESEARCH RESULTS

1. General information:

- Project title: *Solutions to promote labor export in order to solve employment and income problem for rural worker in the Northern mountainous regions of Viet Nam.*

- Code number: DH2015-TN08-06

- Coordinator: MSb. Hoang Thi Hue

- Implementing institution: Thai Nguyen university of Economics and Business Administration - TNU

- Duration: 9/2015 - 9/2017

2. Objectives

2.1. General objective

The topic of analyzing the situation of labor export activities of the northern mountainous provinces in the past time, pointing out the limitations in labor export and finding the reasons for the limitations in labor export activities of localities in the region from which to propose solutions to promote labor export activities of the region in the coming time.

2.2. Specific objectives

- Systemize theories of labor export as well as the regulations on labor export activities of Vietnam and of the provinces in the mountainous region of Vietnam.
- Analyze the status of labor export activities of the provinces in this area.
- Develop and propose a new management model for labor export activities.
- Proposing solutions to promote the labor export activities of localities in the mountainous region of our country in the coming time.

3. Novelty and Creativeness:

3.1. Novelty

This study is a new and independent research project. The research topic is topical and urgent in current situation. No study both in Vietnam and in other countries has studied this issue in the northern mountainous region of Vietnam.

3.2. Creativeness

The findings of this study are new and practical, which are the basis for the localities in the Northern mountainous region to come up with policies and solutions to boost labor export to solve the job and income issues for rural workers in this region.

4. Research results:

- Has systemized theories of labor export as well as the regulations on labor export activities of Vietnam and of the provinces in the mountainous region of Vietnam.
- Has analyzed the status of labor export activities of the provinces in this area.
- Has developed and proposed a new management model for labor export activities.

- Has proposed solutions to promote the labor export activities of localities in the mountainous region of our country in the coming time.

5. Research products

5.1. Scientific Products (03 Scientific papers published in the science journals in the country):

1. Hoang Thi Hue, Pham Van Hanh, Ha Thi Thanh Hoa (2017), “Solutions to improve labor exports status at Cao Bang Province”, *Journal of Economics Asia – Pacific*, ISSN 0868 – 3808, (498), pp. 46 - 48.

2. Hoang Thi Hue, Do Thi Hoang Yen (2017), “Labor Export: Solutions on Jobs and income for rural employees at Bac Can Province”, *Journal of Economics Asia – Pacific*, ISSN 0868 – 3808, (498), pp. 62 - 64.

3. Ha Thi Thanh Hoa, Hoang Thi Hue, Chu Thi Kim Ngan (2017), “Solutions to improve labor exports status at Son La Province”, *Journal of finance*, ISSN 005 – 56 (663), pp. 81 - 83.

5.2. Educational Products:

* *Students’s Research Project: 01 research project*

Le Van Ninh (2016), *Solutions to improve labor exports in term of addressing of rural employers’ job and income problem in the mountainous regions of Northeast of Viet Nam*. No: 2016 – BA – 122, Student’s Research Project of University of Economic and Business Administration- Thai Nguyen University.

* *Guide graduate students: 01 master student*

Nguyen Hoang Anh (2016), *Solutions to improve labor exports status at Thai Nguyen Province*, Thesis of Master in Business Administration of University of Economic and Business Administration- Thai Nguyen University.

5.3. Application Products

- The research results of this study through synthesis report have a high theoretical and application meaning.

- Research results were applied at Bac Kan Department of Labor, Invalids and Social Affairs, Bac Kan province.

- Research results of the topic have provided practical solutions. The final report is a reference for teaching students studying Economics of the Faculty of Economics - University of Economics and Business Administration - Thai Nguyen University.

6. Transfer alternatives, application institutions, impacts and benefits of research results:

- The research results can be applied in the northern mountainous regions of Vietnam.

- The findings can be transferred in the form of the training programs of farmer unions or documents that the authorities can refer to in the propaganda in the community.

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết

Việt Nam một nước đông dân với dân số hơn 93 triệu người (2017), một nửa là số người trong độ tuổi lao động, nhưng số người thất nghiệp ở thành thị đến 5,6% và số thời gian chưa được sử dụng ở nông thôn lên đến trên 20%. Để xoá đói giảm nghèo, đảm bảo công ăn việc làm cho người dân, ngoài các biện pháp giải quyết việc làm trong nước thì xuất khẩu lao động (XKLĐ) là một kênh giải quyết việc làm hữu hiệu, đặc biệt là trong tiến trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đất nước. Vậy nên, Đảng và Nhà nước ta đã xác định: “Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì XKLĐ là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. [*]

Trung du và miền núi phía Bắc nước ta vùng này bao gồm 14 tỉnh Hà Giang, Cao Bằng, Lào Cai, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Tuyên Quang, Yên Bái, Thái Nguyên, Phú Thọ, Bắc Giang, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hòa Bình. Trung tâm vùng là thành phố Thái Nguyên. Trong đó khu vực miền núi phía Bắc gồm các tỉnh Hà Giang, Cao Bằng, Lào Cai, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Tuyên Quang, Yên Bái, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La và Hòa Bình. Các tỉnh thuộc khu vực trung du miền núi Phía Bắc nước ta có lực lượng lao động chiếm khoảng 13,8% lực lượng lao động của cả nước. Đến Quý 1 năm 2016, trong tổng lực lượng lao động cả nước có gần 918 nghìn lao động thiếu việc làm và lao động thất nghiệp là 1,14 triệu người. Thông thường, tình trạng thiếu việc luôn là vấn đề phổ biến ở khu vực nông thôn [18], [19].

Theo kết quả khảo sát năm 2016, khu vực trung du và miền núi phía bắc có tỷ thiếu việc làm rất cao. Xét về khác biệt giới, thị phần lao động nam thiếu việc là cao hơn so với lao động nữ, (52,2% và 47,8 % tổng số lao động thiếu việc cả nước). Trái lại, tình trạng thất nghiệp lại được quan tâm hơn ở khu vực thành thị. Mặc dù, tỷ trọng lao động thất nghiệp thành thị hiện thấp hơn, chỉ chiếm khoảng 47,6% tổng số lao động thất nghiệp cả nước (xem thêm phần 3.2 tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm). Hơn nữa, kết quả khảo sát năm 2016 cho thấy khu vực trung du và miền núi phía Bắc nước ta có số lượng lao động thất nghiệp và thiếu việc làm khoảng 190 ngàn người. Tỷ lệ thiếu việc làm khoảng 1,53% và tỷ lệ thất nghiệp đạt 1,3%. Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp thấp nhưng tỷ lệ thiếu việc làm lại cao sơ với các khu vực khác [18].

Về thu nhập, khu vực trung du và miền núi phía Bắc nước ta có tỷ lệ hộ nghèo và cận nghèo thuộc diện cao nhất trong cả nước. Khu vực Tây Bắc có tỷ lệ hộ nghèo khoảng 55% và khu vực Đông Bắc có tỷ lệ hộ nghèo khoảng 30%. Thu nhập bình quân của lao động nông thôn ở khu vực này cũng ở mức thấp với bình quân 1,68 triệu đồng/người/tháng. Như vậy, với mức thu nhập thấp như trên rất khó cho các địa phương trong khu vực miền núi phía Bắc giảm tỷ lệ hộ nghèo đói. Xuất khẩu lao động cũng là một trong các giải pháp nhằm khắc phục vấn đề này. Tuy nhiên, hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực này chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của khu vực so với các địa phương khác [18],[19].

Khu vực miền núi phía Bắc nước ta, đây là khu vực mà nền kinh tế chính vẫn là sản xuất nông nghiệp, thu nhập của người dân thấp và không ổn định. Tình trạng thất nghiệp, thiếu việc

* Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ chính trị về đẩy mạnh xuất khẩu lao động và chuyên gia

làm vào những lúc trái vụ luôn là một vấn đề bức xúc. Trong khi đó, hoạt động XKLD của các địa phương ở khu vực này vẫn còn mới mẻ, chưa được quan tâm đúng mức, mà đây lại là một hoạt động kinh tế - xã hội rất có hiệu quả có thể mang lại nguồn lợi lớn cho người dân, cho các tỉnh trong khu vực nói riêng và cho cả nước nói chung trong tiến trình đi lên xây dựng đất nước. Quá trình tìm hiểu về thực trạng và các giải pháp nhằm đẩy mạnh XKLD nhằm tạo việc làm và cải thiện thu nhập cho lao động khu vực miền núi phía Bắc sẽ là một đề tài mang tính ứng dụng cao. Do vậy, nhóm nghiên cứu lựa chọn thực hiện đề tài “*Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực vùng núi phía Bắc Việt Nam*”.

2. Mục tiêu của đề tài

Đề tài nghiên cứu nhằm đạt các mục tiêu sau:

- Mục tiêu chung: Đề tài phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của các tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta trong thời gian qua, chỉ ra những hạn chế trong công tác xuất khẩu lao động và tìm ra nguyên nhân những hạn chế trong công tác xuất khẩu lao động của các địa phương trong khu vực từ đó đề xuất giải pháp để thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động của khu vực trong thời gian tới

- Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa lý luận về xuất khẩu lao động cũng như tổng hợp các văn bản quy định về hoạt động xuất khẩu lao động của nước ta và của các tỉnh thuộc khu vực vùng núi phía Bắc nước ta.
- Phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động của các tỉnh thuộc khu vực này.
- Xây dựng và đề xuất mô hình quản lý mới đối với hoạt động xuất khẩu lao động.
- Đề xuất các giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động của các địa phương trong thuộc khu vực miền núi phía Bắc nước ta trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại các địa phương khu vực miền núi phía Bắc. Đề tài đi sâu nghiên cứu các vấn đề liên quan đến xuất khẩu lao động trong việc giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn trong khu vực miền núi phía Bắc nước ta.

Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi không gian: đề tài tập trung nghiên cứu hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc, trong đó có sự nghiên cứu thực trạng tại 04 tỉnh: Cao Bằng, Sơn La, Bắc Kạn và Hà Giang.

- Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn một số tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc trong giai đoạn 2014 – 2016

4. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, đề tài gồm có 04 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về xuất khẩu lao động nông thôn khu vực miền núi
- Chương 2: Phương pháp nghiên cứu

- Chương 3: Thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn và vấn đề lao động việc làm – thu nhập khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam

- Chương 4: Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam

CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NÔNG THÔN KHU VỰC MIỀN NÚI

1.1. Cơ sở lý luận về xuất khẩu lao động và vai trò của xuất khẩu lao động với giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập của người dân

1.1.1. Lao động - sức lao động - việc làm

1.1.2. Xuất khẩu lao động

“Xuất khẩu lao động” là thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến, có tính chất thông dụng để chỉ hoạt động chuyển dịch lao động từ quốc gia này sang một quốc gia khác. Cùng với thuật ngữ “xuất khẩu lao động” đã hình thành nên các thuật ngữ khác có liên quan như: “nước xuất khẩu lao động”, “nước nhập khẩu lao động”...

1.1.3. Vai trò của xuất khẩu lao động đối với giải quyết việc làm và thu nhập của người dân

Khi đánh giá về vai trò của xuất khẩu lao động đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của Việt Nam trong những năm trước đây và hiện tại, không một ai có thể phủ nhận những gì mà xuất khẩu lao động Việt Nam đã đóng góp. Xuất khẩu lao động không những vừa đạt được mục tiêu về kinh tế, mà còn đạt được cả mục tiêu về xã hội.

1.1.4. Quy trình xuất khẩu lao động

1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động xuất khẩu lao động tại các địa phương

1.2. Kinh nghiệm về xuất khẩu lao động tại một số địa phương ở nước ta

1.2.1. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động ở tỉnh Nghệ An

1.2.2. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động ở tỉnh Thanh Hóa

1.2.3 Bài học kinh nghiệm

CHƯƠNG 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Câu hỏi nghiên cứu

- Thực trạng việc xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn khu vực vùng núi phía Bắc nước ta hiện nay ra sao?

- Những yếu tố nào ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn khu vực vùng núi phía Bắc nước ta?

- Giải pháp nào cần thiết để đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn khu vực vùng núi phía Bắc nước ta hiện nay?

2.2. Phương pháp tiếp cận

Đề tài lựa chọn cách tiếp cận quy nạp. Xuất phát từ thực trạng nghiên cứu số liệu thứ cấp về xuất khẩu lao động ở các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc, kết hợp với điều tra, phỏng vấn những người trong độ tuổi lao động, cán bộ quản lý và đại diện các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, đề tài tìm ra các điểm tồn tại hạn chế trong xuất khẩu lao động tại các địa phương này, chỉ ra nguyên nhân và đưa ra các giải pháp nhằm đẩy mạnh xuất khẩu lao động ở khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Số liệu thứ cấp được tìm hiểu, thu thập từ các báo cáo của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội các tỉnh miền núi phía Bắc, và trên các website... Các văn bản pháp quy của chính phủ, các bộ, ban ngành liên quan đến vấn đề xuất khẩu lao động. Việc xem xét tài liệu thứ cấp này sẽ được thực hiện nhằm phân tích thực trạng vấn đề xuất khẩu lao động. Số liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo chuyên ngành của ngành lao động thương binh và xã hội.

2.3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

- Điều tra bằng bảng hỏi

Tìm hiểu thu thập thông tin từ người trong độ tuổi lao động, cán bộ quản lý và đại diện các doanh nghiệp xuất khẩu lao động tại các tỉnh miền núi phía Bắc là: Cao Bằng, Bắc Kạn, Hà Giang, Sơn La. Quy trình thu thập số liệu sơ cấp: lập bảng hỏi-> xác định số hộ có thể hỏi-> chuẩn bị bảng hỏi-> tiến hành phỏng vấn-> nhập dữ liệu-> xử lý số liệu.

- Phỏng vấn định tính

Hoạt động phỏng vấn sâu sẽ được thực hiện với một số chuyên gia thuộc các đơn vị như Sở Lao động, Thương binh và Xã hội các tỉnh, đại diện một số doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

2.3.3. Phương pháp chọn mẫu

Đối tượng điều tra: Để có được thông tin hữu ích phục vụ việc thực hiện đề tài, các nhóm đối tượng sau đây sẽ được phỏng vấn bao gồm: người trong độ tuổi lao động, cán bộ quản lý và đại diện các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

Đối với người lao động, đề tài thực hiện điều tra với 648 phiếu và được phân bổ như sau:

STT	Tỉnh	Khu vực	Số lượng phiếu
1.	Cao Bằng	Đông Bắc	162
2.	Bắc Kạn	Đông Bắc	162
3.	Hà Giang	Tây Bắc	162
4.	Sơn La	Tây Bắc	162
5.	Tổng số phiếu		648

Theo kết quả điều tra, số phiếu phát ra điều tra người lao động là 648 phiếu, tuy nhiên sau khi loại trừ đi những phiếu trắng và phiếu điền không hợp lệ thì tổng số phiếu thu được để làm mẫu nghiên cứu là 640 phiếu

Đối với cán bộ quản lý và đại diện các doanh nghiệp xuất khẩu lao động tại các tỉnh miền núi phía Bắc, đề tài lựa chọn phương pháp phỏng vấn chuyên sâu để củng cố các kết luận đề ra. Số lượng phỏng vấn sâu gồm 4 đại diện Sở Lao động thương binh và Xã hội của 04 tỉnh và đại diện 04 doanh nghiệp điển hình đang hoạt động tại các địa phương này.

2.3.4. Công cụ và đo lường

2.3.4.1. Quy trình thiết kế bảng hỏi

Bước 1: Xác định cụ thể dữ liệu cần thu thập và đối tượng khảo sát căn cứ vào mục tiêu nghiên cứu.

Xác định các mục tiêu mà bảng hỏi hướng đến: thông qua bảng hỏi tìm hiểu được các vấn đề liên quan đến xuất khẩu lao động. Cụ thể hóa các mục tiêu: cần tìm hiểu về tình hình xuất khẩu lao động những khó khăn, vướng mắc, hạn chế liên quan đến hoạt động này. Thiết lập mối quan hệ giữa các câu hỏi nghiên cứu, các thông tin cần thiết, nguồn cung cấp thông tin và phương pháp thu thập số liệu. Lập bảng hỏi chi tiết, hỏi cụ thể.

Bước 2: Xác định phương pháp phỏng vấn

Phỏng vấn trực tiếp những người trong độ tuổi lao động.

Bước 3: Xác định nội dung, viết câu hỏi

Các câu hỏi được viết dựa trên mục tiêu đã được đề ra. Mỗi câu hỏi đều có vai trò quan trọng để đạt được mục tiêu cuối cùng của nghiên cứu.

Bước 4: Xác định hình thức câu trả lời

Trong bảng hỏi hình thức câu trả lời có khi cần thu thập thêm nhiều thông tin thì câu hỏi sẽ được thiết kế ở dạng câu hỏi mở ví dụ như “Ngoài các lý do trên còn có các lý do nào khác không”. Ngoài ra còn có các câu hỏi đóng với nhiều đáp án. Câu hỏi đóng giúp cho người được phỏng vấn dễ dàng trả lời, và thuận tiện cho người điều tra khi tổng hợp và thống kê số liệu.

Bước 5: Chỉnh sửa bảng hỏi

Bảng hỏi sau đó được tham khảo ý kiến các chuyên gia để chỉnh sửa, hoàn thiện.

Bước 6: Điều tra thử

Sau khi thiết kế xong bảng hỏi thì bảng hỏi đã được mang đi hỏi thử nghiệm lần đầu đối với 30 người lao động.

Đối với bảng hỏi phỏng vấn sâu, bảng hỏi được xác định trước nội dung và tham khảo các chuyên gia, nhà nghiên cứu tại trường Đại học Kinh tế và QTKD-Đại học Thái Nguyên để góp ý chỉnh sửa trước khi sử dụng chính thức.

2.3.4.2. Chỉ tiêu nghiên cứu

Để đưa ra được các kết luận từ kết quả nghiên cứu, đề tài sử dụng các chỉ tiêu nghiên cứu sau:

- *Chỉ tiêu định lượng:*

- + Số lượng đăng ký tham gia xuất khẩu lao động
- + Chi phí xuất khẩu lao động
- + Cơ cấu lao động xuất khẩu

- *Chỉ tiêu định tính*

Các chỉ tiêu định tính được sử dụng để đánh giá công tác quản lý của địa phương trên các mặt:

- + Khả năng tiếp cận nguồn thông tin
- + Đánh giá về nhu cầu xuất khẩu lao động
- + Công tác tuyên truyền
- + Sự phức tạp của quy trình thủ tục
- + Các vướng mắc cần giải quyết.
- + Công tác kiểm tra giám sát

+ Chi phí liên quan đến thủ tục và học thêm ngoại ngữ trước khi xuất cảnh.

2.3.5. Quy trình tổng hợp và xử lý số liệu

- **Phương pháp tổng hợp số liệu**

Số liệu sau khi điều tra được mã hóa và nhập vào bảng tính excel và phần mềm SPSS, dùng excel để tổng hợp và phân tích số liệu.

- **Phương pháp phân tích số liệu**

Sau khi tập hợp dữ liệu vào excel, nhập dữ liệu vào phần mềm SPSS để phân tích định lượng, tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả được sử dụng để mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập, thực hiện thông qua biểu diễn số liệu dưới dạng đồ thị, bảng thống kê tóm tắt.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NÔNG THÔN VÀ VẤN ĐỀ VIỆC LÀM - THU NHẬP TẠI KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM

3.1. Giới thiệu sơ lược về khu vực

3.1.1. Vị trí địa lý

3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội

Vùng trung du và miền núi Bắc Bộ là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh và đối ngoại của cả nước; có vai trò quyết định đối với môi trường sinh thái của cả Vùng Bắc Bộ; có tiềm năng, lợi thế phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy điện, khai khoáng, du lịch và kinh tế cửa khẩu; có nhiều đồng bào các dân tộc cùng sinh sống gắn bó lâu dài với bản sắc văn hóa riêng.

3.1.3. Vấn đề lao động việc làm và thu nhập của lao động tại khu vực miền núi phía Bắc

3.1.3.1. Vấn đề lao động việc làm

Theo báo cáo lao động việc làm 2016 của Tổng cục thống kê [12], lực lượng lao động trung bình của cả nước năm 2016 là 54,4 triệu người, tăng so với năm trước 461 nghìn người (0,8%). Lực lượng lao động bao gồm 53,3 triệu người có việc làm và hơn 1,1 triệu người thất nghiệp. Mặc dù có sự tăng lên đáng kể về tỷ trọng lực lượng lao động ở khu vực thành thị trong những năm gần đây, nhưng vẫn còn 67,9% lực lượng lao động nước ta tập trung ở khu vực nông thôn. Khu vực miền núi phía Bắc có số lượng lao động là 7.562,8 nghìn người chiếm 13,9% so với cả nước, trong đó, tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động là 84,6%, đứng đầu cả nước. Trong tổng số hơn 7,5 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động của vùng, tỷ trọng lực lượng lao động đã qua đào tạo chỉ chiếm 17,9%, cụ thể: 4,0% có trình độ học nghề, 4,9% có trình độ trung cấp, 2,8% có trình độ cao đẳng và 6,1% có trình độ đại học trở lên. Tỷ trọng lực lượng lao động đã qua đào tạo của vùng còn rất thấp so với mặt bằng chung của cả nước và đứng thứ 4 trong số 06 vùng kinh tế xã hội trên cả nước. Như vậy, nguồn nhân lực của vùng trẻ và dồi dào nhưng trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật còn thấp.

3.1.3.2. Thu nhập từ việc làm bình quân tháng của lao động khu vực trung du và miền núi phía Bắc

Theo Báo cáo lao động việc làm 2016 của Tổng cục thống kê thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư, số lượng lao động tự làm và lao động gia đình của khu vực trung du và miền núi phía Bắc lên tới hơn 5503,8 nghìn người, chiếm hơn 73% số lượng lao động trong độ tuổi của vùng. “Lao động tự làm” và “Lao động gia đình” là những nhóm lao động yếu thế, công việc không ổn định, thu nhập thấp và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào. Thu nhập thấp được thể hiện rõ qua mức thu nhập từ việc làm bình quân trên tháng của ngành “Nông, lâm, thủy sản” là khoảng 3,3 triệu đồng – ngành chiếm tỉ lệ lao động lớn nhất trong vùng (hơn 64%) và là mức thu nhập thấp nhất trong 21 ngành.

3.2 Hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn và vấn đề việc làm-thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi phía Bắc nước ta

3.2.1. Cơ chế tổ chức và quản lý về hoạt động xuất khẩu lao động

3.2.2. Hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam trong những năm gần đây

Khu vực miền núi phía Bắc trong giai đoạn 2014 – 2016 cũng đạt được những thành tựu nhất định trong hoạt động xuất khẩu lao động sau khi các tỉnh đồng bộ thực hiện các chính sách hỗ

trợ XKLD nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động trong tỉnh. Tuy nhiên, số liệu kết quả xuất khẩu lao động cho thấy, so với quy mô lao động trong toàn vùng, số lượng lao động xuất khẩu còn khá hạn chế so với tiềm năng khi tỉ lệ số lượng lao động đi xuất khẩu chỉ chiếm dưới 1% so với tổng số lượng hơn 7,5 triệu lao động toàn vùng. Điển hình như tại tỉnh Bắc Kạn, với dân số hơn 310 ngàn người, gồm 7 dân tộc: Tày, Nùng, Kinh, Dao, Mông, Hoa, Sán Chay; trong đó dân tộc thiểu số chiếm trên 80%. Theo Sở Lao động - Thương binh và xã hội tỉnh Bắc Kạn, năm 2012, có 150 lao động tại các huyện nghèo xuất cảnh đi xuất khẩu lao động. Năm 2013, chỉ tiêu giao 250 lao động các huyện nghèo đi xuất khẩu lao động nhưng chỉ đưa được 212 lao động xuất cảnh. Năm 2014, mới đưa được 300 lao động đi xuất cảnh sang Malaysia và Nhật Bản. Năm 2015 có khoảng 280 lao động đi làm việc ở nước ngoài và năm 2016 có 320 lao động. Số lượng lao động xuất khẩu mang lại nguồn thu nhập đáng kể cho các hộ gia đình, giảm tỷ lệ hộ nghèo trong toàn tỉnh. Kết quả xuất khẩu lao động được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 3.1: Số lượng lao động nông thôn xuất khẩu của các địa phương khu vực vùng núi phía Bắc

Đơn vị: Người

STT	Địa phương	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1.	Bắc Kạn	150	212	300	280	320	381
2.	Sơn La	33	55	73	28	43	107
3.	Cao Bằng	52	30	54	115	202	235
4.	Hà Giang	61	74	83	147	271	457
5.	Tuyên Quang	41	59	77	94	125	219
6.	Yên Bái	126	210	258	534	820	1105
7.	Lai Châu	17	54	77	102	115	127
8.	Điện Biên	12	33	48	41	53	47
9.	Lào Cai	350	426	537	663	728	890
10.	Lạng Sơn	57	88	124	172	200	230

(Nguồn: Báo cáo phát triển kinh tế xã hội các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc nước ta)

Bảng 3.2: Tỷ lệ tăng trưởng số lượng lao động nông thôn xuất khẩu khu vực miền núi phía Bắc nước ta

Đơn vị: %

Tỉnh	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
Bắc Kạn	-	41,33	41,51	-6,67	14,29	19,06
Sơn La	-	66,67	32,73	-61,64	53,57	148,84
Cao Bằng	-	-42,31	80,00	112,96	75,65	16,34
Hà Giang	-	21,31	12,16	77,11	84,35	68,63
Tuyên Quang	-	43,90	30,51	22,08	32,98	75,20
Yên Bái	-	66,67	22,86	106,98	53,56	34,76
Lai Châu	-	217,65	42,59	32,47	12,75	10,43
Điện Biên	-	175,00	45,45	-14,58	29,27	-11,32
Lào Cai	-	21,71	26,06	23,46	9,80	22,25
Lạng Sơn	-	54,38	40,91	38,70	16,30	15,01

(Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên Báo cáo thực hiện công tác Lao động, thương binh và xã hội – Sở LĐ, TB và XH Bắc Kạn, Sơn La, Cao Bằng, Hà Giang, Tuyên Quang, Yên Bái, Lai Châu, Điện Biên, Lào Cai, Lạng Sơn)

3.2.3. Thực trạng vấn đề việc làm và thu nhập của lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta

Khu vực trung du miền núi phía Bắc nước ta là khu vực có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống vì vậy lực lượng lao động ở đây cũng mang đặc thù riêng. So với các địa phương khác thì khu vực này có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhưng tỷ lệ thiếu việc làm ở mức cao so với các tỉnh ở khu vực đồng bằng Sông Hồng. Trong đó lao động thiếu việc làm tại khu vực trung du và miền núi phía Bắc chủ yếu là lao động nông thôn.

Bảng 3.3: Tỷ lệ thiếu việc làm của khu vực Trung du miền núi phía Bắc so với các khu vực khác qua các năm 2014-2016

Tên khu vực	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
Trung du miền núi phía Bắc	1,25	1,29	1,42
Đồng bằng Sông Hồng	0,91	0,93	1,12
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	2,07	2,16	1,45

(Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm – Tổng Cục Thống kê[16])

Về thu nhập, so với các địa phương khác thì thu nhập bình quân lao động nông thôn ở khu vực này rất thấp.

Bảng 3.4: Thu nhập bình quân của lao động nông thôn khu vực Trung du miền núi phía Bắc qua các năm 2014-2016

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

Tên khu vực	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
Trung du và miền núi phía Bắc	1,613	1,758	1,963
Đồng bằng Sông Hồng	3,262	3,531	3,882
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	1,982	2,267	2,538

(Báo cáo điều tra lao động việc làm – Tổng Cục Thống kê[16])

Mức thu nhập bình quân của lao động nông thôn tại các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc nước ta như sau:

Bảng 3.5: Thu nhập bình quân của lao động nông thôn các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc nước ta từ 2014-2016

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

STT	Tên tỉnh	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1.	Bắc Kạn	1,216	1,322	1,401
2.	Cao Bằng	1,252	1,401	1,643
3.	Hà Giang	1,121	1,210	1,324
4.	Lào Cai	1,468	1,612	1,856
5.	Yên Bái	1,386	1,581	1,805
6.	Sơn La	1,178	1,197	1,288
7.	Lai Châu	0,987	1,101	1,312
8.	Điện Biên	1,200	1,205	1,221
9.	Tuyên Quang	1,571	1,623	1,759

(Nguồn: Thống kê thu nhập bình quân khu vực nông thôn các tỉnh- Tổng cục thống kê[16])

Ngoại trừ một số tỉnh thuộc khu vực trung du như Thái Nguyên, Phú Thọ, Bắc Giang, Vĩnh Phúc, khu vực miền núi phía Bắc có mức thu nhập bình quân lao động nông thôn rất thấp trong đó có các tỉnh như Lai Châu, Sơn La, Cao Bằng, Hà Giang. Xuất khẩu lao động là giải pháp hữu hiệu để nâng cao thu nhập của người dân ở những khu vực này.

3.3. Kết quả điều tra thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta

Đề tài đã tiến hành khảo sát 640 đối tượng là người dân trong độ tuổi 18 – 30 đang làm việc tại hộ gia đình, tại 04 tỉnh Hà Giang, Cao Bằng, Sơn La và Bắc Kạn (350 lao động phổ thông, 290 lao động đã từng tham gia XKLD) nhằm đánh giá mức độ tiếp cận của người dân với các chính sách, chương trình xuất khẩu lao động của cơ quan quản lý. Bảng câu hỏi này được sử dụng để tìm hiểu những khó khăn, vướng mắc ban đầu của người trong độ tuổi 18-30 khi đăng ký đi XKLD. Bảng hỏi điều tra được xây dựng gồm có ba phần. Trong phần thứ nhất, đối tượng khảo sát sẽ trả lời câu hỏi về thông tin nhân khẩu học cơ bản. Ở phần thứ hai, đối tượng khảo sát được yêu cầu trả

lời câu hỏi về các vấn đề XKLD nói chung. Phần ba liên quan đến các khó khăn, vướng mắc của người lao động khi tham gia hoạt động XKLD. Kết quả thống kê mô tả như sau:

3.3.1. Kết quả thống kê về thông tin nhân khẩu học

Đề tài tiến hành khảo sát thông qua việc phát phiếu điều tra trực tiếp đến 640 đối tượng. Kết quả như sau:

- Về giới tính: nam có 489 người và nữ có 151 người.
- Về trình độ học vấn: 85 người (13.3%) tốt nghiệp cấp 1;
412 người (64.4%) tốt nghiệp cấp 2;
113 người (17.7%) tốt nghiệp cấp 3;
30 người (4.6%) tốt nghiệp đại học.
- Về phân loại hộ lao động theo thu nhập:

Bảng 3.4: Kết quả điều tra mức thu nhập của các đối tượng điều tra theo hộ

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Nghèo	121	18.9
Cận nghèo	398	62.2
Trung bình khá	85	13.3
Khá	36	5.6
Giàu	0	0
Tổng	640	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

3.3.2. Kết quả điều tra thông tin chung về hoạt động XKLD

Bảng 3.5: Phân loại đối tượng lao động khảo sát

STT	Đối tượng	Số người
1	Đã từng đi XKLD	290
2	Đang chuẩn bị hoặc có ý định đi XKLD	107
3	Chưa có ý định đi XKLD	243
	Tổng	640

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Bảng 3.6: Thị trường xuất khẩu lao động chính

STT	Thị trường	Số người	Tỉ lệ (%)
1	Malaysia	337	84,8
2	Hàn Quốc	27	6,8
3	Nhật Bản	11	2,8
4	Dubai	9	2,3
5	Đài Loan	7	1,8
6	Nước khác	6	1,5
	Tổng	397	100,0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Hiện các tỉnh miền núi phía Bắc vẫn đại đa số là các tỉnh nghèo, tỷ lệ hộ nghèo còn cao, thu nhập bình quân đầu người của toàn vùng chỉ đạt 16,2 triệu đồng/người/năm (2015). Hơn nữa, lĩnh vực nông lâm nghiệp là lĩnh vực chiếm tỉ lệ lao động lớn nhất (63.11%), do đặc điểm của tỉnh miền núi người dân sinh sống ở khu vực có địa thế khó tiếp cận, nên người dân chủ yếu làm nông lâm nghiệp, thu nhập không ổn định và thấp. Điều này cũng được thể hiện qua kết quả thống kê mô tả với sự lựa chọn của 397 đối tượng đã/đang/định tham gia thị trường XKLD, mặc dù chỉ có 11.33% lựa chọn “Không tìm được việc làm trong nước” nhưng có đến 55.16% đối tượng khảo sát có mong muốn đi xuất khẩu lao động nhằm cải thiện thu nhập và 26.85% đối tượng khảo sát kỳ vọng để lập nghiệp sau khi về nước. Lựa chọn “Muốn được nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng làm việc” cũng thể hiện được nhu cầu, tâm tư nguyện vọng của 13.6% người lao động.

Bảng 3.7: Lý do đi xuất khẩu lao động của đối tượng khảo sát

Sự lựa chọn	Số lượng	Cơ cấu (%)
Thu nhập cao, ổn định, chế độ đãi ngộ	219	55,16
Muốn được nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng làm việc	54	13,6
Để lập nghiệp sau khi về nước	107	26,95
Không tìm được việc làm trong nước	45	11,33
Do công ty đang làm bị phá sản	12	3,02
Thấy bạn bè đi nhiều thì cũng đi	24	6,04
Lí do khác	4	0,8

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Ngoài ra, 5.2% đối tượng được hỏi lựa chọn: *Thấy bạn bè đi nhiều thì cũng đi*. Có thể thấy được rằng, thông tin chính thức từ phía cơ quan quản lý và doanh nghiệp về xuất khẩu lao động chưa tiếp cận được với nhiều người lao động. Người dân chưa đi xuất khẩu lao động theo tâm lý số đông, chưa có sự chuẩn bị kỹ càng về kiến thức, kỹ năng và tâm lý sẽ gặp nhiều khó khăn khi làm việc trong môi trường nước ngoài.

Bảng 3.8: Nguồn tiếp cận thông tin về XKLD của người dân

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Sở LĐTBXH tỉnh, Phòng LĐTBXH huyện	17	4,28
Thông báo của chính quyền địa phương (tiểu khu, thôn, bản, xã...)	105	26,45
Người môi giới	51	12,85
Nhân viên của công ty XKLD	47	11,84
Bạn bè, hàng xóm	249	62,72
Nguồn khác khác (Tivi, radio, báo...)	54	13,6

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

3.3.2. Kết quả khảo sát những khó khăn, vướng mắc của người lao động khi đăng kí tham gia XKLD

Theo kết quả điều tra, 397 trên 640 đối tượng khảo sát đã đi xuất khẩu lao động và đang chuẩn bị cho việc XKLD đều gặp khó khăn, vướng mắc trong quá trình chuẩn bị hồ sơ đi XKLD (100%). Trong đó 75.5% - 300 người lao động xác nhận khi gặp khó khăn thì có nhận được sự hỗ trợ kịp thời từ phía chính quyền địa phương, từ các công ty làm dịch vụ XKLD. Còn 97 người (24.5%) lựa chọn phương án “Không”, đây không phải là tỉ lệ thấp, cơ quan quản lý và các doanh nghiệp XKLD cần rà soát lại quy trình hỗ trợ tư vấn người lao động.

100% đối tượng đã từng tham gia XKLD (290 người) nhận được sự tư vấn về việc chọn nghề phù hợp với trình độ, khả năng của bản thân trước khi XKLD cũng như chọn nước để đi lao động, cũng như được tham gia các buổi tập huấn, giới thiệu về văn hóa đất nước đến lao động cũng như có được đào tạo sơ bộ về kỹ năng làm việc và đào tạo về ngôn ngữ trước khi XKLD. Nhưng hiệu quả của công tác tư vấn, tập huấn, giới thiệu chưa đạt hiệu quả như mong đợi khi chỉ có 18 người được hỏi (6.3%) hiểu và không có đối tượng nào hiểu rõ thông tin về nơi mình sắp đến làm việc (như làm gì, ở đâu, điều kiện làm việc như thế nào), có 42.7% người được hỏi chọn phương án “*Biết sơ qua*” (Câu hỏi 5, 10 và 13)

Bảng 3.9: Mức độ hiểu biết của người lao động về nơi nhập khẩu lao động

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Không biết	0	0
Biết sơ qua	124	42.7
Có biết	148	51
Hiểu	18	6.3
Hiểu rất rõ	0	0
Tổng	290	100,0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Theo quy trình XKLD, người lao động có thể lựa chọn thông Doanh nghiệp XKLD hoặc trực tiếp ký hợp đồng cá nhân với chủ sử dụng lao động nước ngoài tại Sở Lao động - Thương binh

và Xã hội nơi thường trú. Nếu như người lao động lựa chọn phương án đầu tiên thì thời gian giải thực hiện quy trình tương đối nhanh nhưng chi phí dịch vụ cao và ngược lại với phương án thứ 2. Liên quan đến chi phí mà người lao động phải bỏ ra khi tham gia XKLD, đối với câu hỏi “*Anh/ chị có phải đặt cọc tiền trước khi đi XKLD không?*”, 100% người trả lời (290 người từng tham gia XKLD) chọn phương án “*Có*”, và số tiền đặt cọc từ 0 cho đến 150 triệu đồng, cụ thể: 88 người trả lời 100 – 150 (triệu đồng) và 30 người lựa chọn trên từ 0 đến 50 (triệu đồng), đại đa số lựa chọn phương án từ 50 – 100 (triệu đồng). Tổng số tiền người lao động phải trả trước khi đi xuất khẩu nằm trong 2 khoảng: 166/290 người phải trả trên 150 triệu đồng và 124 người phải chi trả từ 100 đến 150 triệu đồng.

Bảng 3.10: Tổng chi phí người lao động phải trả trước khi đi XKLD

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Từ 0 đến 50 triệu đồng	0	0
Từ 50 đến 100 triệu đồng	0	0
Từ 100 đến 150 triệu đồng	124	42.7
Trên 150 triệu đồng	166	57.3
Tổng	290	100,0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Đào tạo và giáo dục định hướng là một công tác vô cùng quan trọng để tạo nguồn cho hoạt động XKLD. Nếu không làm tốt công tác này người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, dẫn đến không hoàn thành hợp đồng gây tổn hại đến quyền và lợi ích của người lao động, của doanh nghiệp đưa người đi, của Nhà nước và của người sử dụng lao động. Như vậy sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động XKLD, sẽ không tạo được uy tín đối với thị trường XKLD. Một hoạt động đào tạo được người lao động đặc biệt quan tâm, đó là việc học ngoại ngữ. Quy trình xuất khẩu lao động mất nhiều thời gian phần lớn là do việc đào tạo ngoại ngữ cho người lao động đáp ứng được nhu cầu của bên tiếp nhận lao động. Do vậy người lao động thương phải mất vài tháng cho đến 1 năm để học tiếng và chi phí bỏ ra là không nhỏ. Theo kết quả khảo sát, có đến 77.6% - tương ứng với 225 người lao động đã phải bỏ ra trên 10 triệu đồng dành cho việc học ngoại ngữ. Ngoài ra, được biết rằng, nếu muốn đẩy nhanh quá trình XKLD, người lao động sẽ phải đóng thêm khoản phụ phí - 100% người được hỏi đồng ý với ý kiến được nêu ra.

Bảng 3.11: Chi phí học ngoại ngữ người lao động phải trả

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Từ 0 đến 5 triệu đồng	0	0
Từ 5 đến 10 triệu đồng	65	22.4
Từ 10 đến 15 triệu đồng	166	57.1
Trên 15 triệu đồng	59	20.5
Tổng	290	100,0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Có thể nói, để hoàn thiện quá trình xuất khẩu lao động, người lao động phải bỏ ra một khoản tiền rất lớn (gần 200 triệu đồng) cho các doanh nghiệp XKLD. Đây có thể coi là cản trở lớn nhất đối với người dân khu vực nông thôn nói riêng và người dân tại các tỉnh miền núi phía Bắc nói riêng. Đặc biệt là trong khi Nhà nước có các chính sách hỗ trợ người lao động sau khi XKLD quay trở về quê hương, thì 290 đối tượng được khảo sát lựa chọn phương án “*Không*” khi được hỏi “*Anh/ chị có được biết thông tin về các chính sách của chính quyền địa phương, Đảng, nhà nước dành cho người lao động sau khi họ đi XKLD trở về nước không?*” và tương đồng với 290 người được hỏi lựa chọn phương án “*Không có chính sách gì, về nước thì tự tạo việc làm cho bản thân?*”.

Bảng 3.12: Chính sách hỗ trợ sau khi lao động quay về nước

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Được chính quyền địa phương liên hệ việc làm trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh	0	0
Được tư vấn, định hướng việc làm phù hợp	0	0
Được hỗ trợ thông tin tìm việc trong các công ty có vốn FDI	0	0
Không có chính sách gì, về nước thì tự tạo việc làm cho bản thân	290	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Tóm lại, chi phí cho hoạt động XKLD mà các doanh nghiệp XKLD đưa ra rất cao so với thu nhập của đại đa số các hộ dân, trong khi phương án XKLD theo chương trình của sở LĐTB&XH tỉnh dù mất nhiều thời gian hơn nhưng không được người dân lựa chọn. Bên cạnh đó, việc tuyên truyền thông tin về XKLD của cơ quan ban ngành tỉnh chưa đáp ứng được mục tiêu đề ra khi người dân vẫn chưa nắm rõ được các đường lối, chính sách của Nhà nước về hoạt động XKLD.

3.4. Kết quả điều tra thực trạng hoạt động XKLD từ quan điểm nhà quản lý, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

3.4.1. Ý kiến từ phía các nhà quản lý

Đề tài đã tiến hành các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các cán bộ quản lý giữ vị trí như Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội; Trưởng, Phó phòng Lao động – Việc làm tại Sở Lao động, Thương binh và Xã hội – những cán bộ quản lý hoạt động XKLD cấp tỉnh, huyện tại một số tỉnh: Hà Giang, Cao Bằng, Bắc Kạn và Sơn La nhằm tìm hiểu việc triển khai chương trình XKLD từ các cơ quan quản lý địa phương đến người dân. Đồng thời, nhằm tìm hiểu kỹ hơn về thực trạng hoạt động XKLD tại các địa phương nói trên.

Các ý kiến của các cán bộ quản lý đều khẳng định “Địa phương có tổ chức các chương trình tuyên truyền về xuất khẩu lao động cho lao động nông thôn”, cũng như “Địa phương có cung cấp những thông tin về thị trường lao động nước ngoài cho người lao động”. Các chương trình này được tuyên truyền nhiều đợt hằng năm bởi các đơn vị như: Hội Nông dân, Trung tâm dịch vụ việc làm, liên minh Hợp tác Xã, Ủy ban Nhân dân các Huyện, Xã và có sự tham gia phối hợp của các Công ty Xuất khẩu Lao động trên địa bàn Tỉnh qua các kênh như: Hội nghị, Hội thảo về hoạt động XKLD, chương trình phát sóng qua đài phát thanh, truyền hình địa phương hoặc qua hoạt động phát tờ rơi, pano, băng rôn tuyên truyền về hoạt động XKLD.

Tuy nhiên, hầu hết các cán bộ quản lý đều khẳng định “Địa phương không tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng cho người lao động nông thôn”, và trả lời rằng hoạt động đào tạo này là trách nhiệm của các Công ty XKLD có liên kết. Số lượng lao động đã qua đào tạo tại các chương trình này như sau:

Bảng 3.16: Số lượng người đăng kí đi XKLD, giáo dục định hướng và dạy nghề năm 2014 – 2016

Đơn vị tính: người

STT	Năm Tỉnh	2014		2015		2016	
		Đăng kí	Giáo dục	Đăng kí	Giáo dục	Đăng kí	Giáo dục
1	Cao Bằng	66	54	157	115	263	202
2	Sơn La	92	73	41	28	65	43
3	Bắc Kạn	365	300	324	280	359	320
4	Hà Giang	139	121	154	142	155	128

Nguồn: Báo cáo XKLD năm 2014 – 2016 của Sở Lao Động – Thương Binh & Xã Hội Cao Bằng, Sơn La, Bắc Kạn, Hà Giang[1],[2],[3],[4],[6]

Về công tác hỗ trợ người lao động khi tham gia hoạt động XKLD, các địa phương đều nhất trí rằng, lao động khi tham gia xuất khẩu lao động sẽ được hỗ trợ các khoản chi phí như một phần chi phí ăn, học, khám sức khỏe, lệ phí làm visa... với mức hỗ trợ khoảng từ 5 đến 10 triệu/người tùy từng địa phương. Để xuất khẩu lao động thành công, theo các cán bộ quản lý, tổng chi phí mà lao động phải bỏ ra ban đầu còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như thị trường lao động, hay đặc điểm công việc với mức phí dao động từ 50 đến 150 triệu đồng. Tuy nhiên, các địa phương chưa có các

chính sách riêng để hỗ trợ cho người lao động khi tham gia xuất khẩu, mà chủ yếu là theo các chương trình, hướng dẫn của Chính phủ về hỗ trợ XKLD.

Nhìn chung, các cơ quan quản lý tại tỉnh miền núi phía Bắc như Sở Lao Động Thương Binh và Xã Hội, các cấp chính quyền địa phương cũng nhận thức được vai trò của hoạt động xuất khẩu lao động trong việc giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho người dân trong tỉnh thể hiện qua các chương trình tuyên truyền và chính sách hỗ trợ triển khai đến người lao động khi tham gia xuất khẩu. Tuy nhiên hoạt động này vẫn còn nhiều hạn chế và phụ thuộc lớn vào các Doanh nghiệp XKLD, dẫn đến thực trạng là số lượng lao động xuất khẩu thành công chiếm tỉ lệ không cao trong giai đoạn 2014 - 2017 vừa qua. Công tác thông tin tuyên truyền giữ vai trò rất quan trọng tác động đến người lao động, mục đích làm cho họ hiểu rõ đi XKLD là đi làm việc để nâng cao thu nhập cải thiện đời sống cho bản thân và gia đình, hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng người lao động vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật quốc gia tiếp nhận lao động, bảo vệ uy tín cho lao động các tỉnh miền núi phía Bắc nói riêng và cho lao động Việt Nam nói chung.

Các tỉnh miền núi phía Bắc tuy có nhiều tiềm năng phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là về lực lượng lao động, tuy nhiên với đặc điểm vị trí địa lý đặc thù là địa hình tập trung nhiều núi cao, địa hình hiểm trở. Như tại Hà Giang, có đến 49 ngọn núi cao (500 – 2.500) trên dải đất rộng chưa tới 8.000km². Do vậy, người dân tại những tỉnh này bị chia cắt bởi địa hình hiểm trở. Phương tiện đi lại khó khăn, dẫn đến tình trạng hạn chế người dân tiếp các thông tin về kinh tế, chính trị, xã hội. Rất nhiều chương trình xóa đói giảm nghèo, hỗ trợ việc làm, công tác đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh và xuất khẩu lao động được đưa ra nhưng rất khó thực hiện tại các tỉnh này. Đây cũng là một trong những khó khăn khách quan lớn mà các tỉnh miền núi phía Bắc phải tìm cách khắc phục nhằm đẩy mạnh hoạt động XKLD tại địa phương.

Người lao động biết về XKLD thông qua các phương tiện truyền thông (tivi, báo chí, internet, báo chí, tờ rơi...), các công ty, trung tâm dịch vụ việc làm, bạn bè, người thân, các tổ chức đoàn thể ở địa phương... Kết quả điều tra thực tế cho thấy phần lớn người lao động biết đến XKLD nhờ các phương tiện truyền thông. Để đẩy mạnh công tác thông tin về XKLD thì các tỉnh nên chú trọng dựa vào các phương tiện truyền thông là chủ yếu vì đây là nguồn cung cấp thông tin hữu hiệu, mang lại hiệu quả cao. Ngoài ra, trung tâm, các công ty dịch vụ việc làm của các địa phương cũng giữ một vai trò quan trọng trong tuyên truyền tư vấn về XKLD, đặc biệt đối với các lao động có nhu cầu việc làm, vì vậy cần tiếp tục phát huy. Tuy nhiên theo kết quả điều tra thì nguồn thông tin từ các hiệp hội, tổ chức đoàn thể (Hội phụ nữ, Hội nông dân, Đoàn thanh niên...) chiếm tỉ lệ rất thấp, 4,1 % trong số các ý kiến trả lời. Từ đó có thể nhận thấy là các hiệp hội, tổ chức đoàn thể ở địa phương vẫn chưa phát huy tốt vai trò của mình trong việc tuyên truyền về XKLD đến người lao động.

3.4.2. Ý kiến của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Theo ý kiến của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, lao động của khu vực miền núi phía Bắc có số lượng nhiều, có sức khỏe tốt, chăm chỉ làm việc rất thích hợp với việc xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, số lượng lao động xuất khẩu của khu vực miền núi phía Bắc thấp có nhiều nguyên nhân nhưng các nguyên nhân chủ yếu như sau:

- Thứ nhất, ý thức tổ chức kỷ luật của lao động còn thấp và thói quen ngại xa gia đình dẫn tới khó khăn trong vấn đề xuất khẩu lao động. Ngoài ra nhiều lao động đã được xuất cảnh nhưng bỏ về nước hoặc bị trục xuất do vi phạm kỷ luật.

- Thứ hai, hầu hết những lao động nông thôn ở khu vực này làm nông nghiệp nên thu nhập thấp, việc chi trả kinh phí để được đi nước ngoài gặp khó khăn. Với khoản tiền bỏ ra để đi nước ngoài lao động không lớn nhưng với điều kiện khó khăn thì rất khó cho lao động ở khu vực này có thể đi xuất khẩu lao động.

- Học nghề là điều kiện quan trọng giúp cho các lao động có việc làm ổn định và thu nhập cao khi xuất khẩu lao động. Đây cũng là điều kiện cơ bản để tham gia vào xuất khẩu lao động của lao động vùng nông thôn. Tuy nhiên, hoạt động này đã được tiến hành ở các địa phương nhưng số lượng lao động được đào tạo vẫn còn hạn chế.

3.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn khu vực vùng núi phía Bắc nước ta

3.5.1. Nhóm nhân tố khách quan

3.5.1.1. Yếu tố cạnh tranh

3.5.1.2. Quan hệ cung-cầu về lao động trên thị trường thế giới và khu vực

3.5.2. Nhóm nhân tố chủ quan

3.5.2.1. Nhân tố thuộc hệ thống quản lý Nhà nước

3.5.2.2. Nhân tố thuộc người lao động

3.6. Đánh giá chung về những kết quả đạt được, những tồn tại hạn chế cũng như nguyên nhân trong XKLD tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta

3.6.1. Những kết quả đạt được

Nhìn chung số lượng xuất khẩu lao động của khu vực miền núi phía Bắc đang tăng lên. Điều này phản ánh nhận thức của địa phương cũng như người dân đối với vấn đề xuất khẩu lao động. Trong đó nhiều địa phương có số lượng lao động xuất khẩu tăng cao như Yên Bái, Lào Cai.

Xuất khẩu lao động đã cải thiện cơ bản đời sống người dân trong khu vực. Nhiều gia đình đã xây dựng được nhà mới và thoát khỏi diện hộ nghèo.

Chính quyền địa phương tại các tỉnh miền núi phía Bắc đã quan tâm nhiều hơn đối với vấn đề xuất khẩu lao động. Tỉnh đưa ra nhiều chương trình tập huấn hỗ trợ người dân trong việc nâng cao năng lực để có thể đi lao động xuất khẩu. Số lao động được đào tạo từ ngân sách của các địa phương được nâng lên.

Công tác tuyên truyền được củng cố, người dân được tiếp cận nhiều hơn đối với các nguồn thông tin nhu cầu lao động.

3.6.2. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc vẫn gặp phải một số tồn tại hạn chế sau:

+ Số lượng lao động xuất khẩu thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của khu vực. So với các khu vực khác trên cả nước thì tỷ lệ xuất khẩu lao động tại khu vực này thuộc diện thấp nhất.

+ Các thị trường xuất khẩu chủ yếu là Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản. Các thị trường đòi hỏi yêu cầu trình độ cao còn rất ít. Đặc biệt, số lượng lao động đi làm việc tại Malaysia chiếm số lượng lớn do chi phí thấp và yêu cầu trình độ không cao.

+ Số lượng lao động đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng đi lao động xuất khẩu còn thấp, chủ yếu thiếu năng lực ngoại ngữ và các kỹ năng làm việc cần thiết. Các hoạt động đào tạo nghề cho lao động trong khu vực này theo chủ trương của chính phủ đã được tiến hành nhưng kết quả đạt được còn hạn chế so với các địa phương ở khu vực khác.

+ Mặc dù các cấp chính quyền địa phương cũng nhận thức được vai trò của hoạt động xuất khẩu lao động trong việc giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho người dân nhưng hoạt động này vẫn còn nhiều hạn chế và phụ thuộc lớn vào các Doanh nghiệp XKLD, dẫn đến thực trạng là số lượng lao động xuất khẩu thành công chiếm tỉ lệ không cao trong giai đoạn 2014 - 2017 vừa qua.

+ Tỷ lệ vi phạm quy định xuất khẩu lao động hoặc bỏ việc về nước vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất là đối với lao động là người dân tộc thiểu số.

3.6.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Những tồn tại và hạn chế trên xuất hiện do các nguyên nhân chủ yếu sau:

+ Việc tiếp cận các nguồn thông tin liên quan đến xuất khẩu lao động còn hạn chế, chủ yếu qua bạn bè người thân. Công tác thông tin tuyên truyền về xuất khẩu lao động hạn chế còn dẫn đến tình trạng phần đông người lao động bị thiếu thông tin nên khả năng người lao động tự liên hệ trực tiếp

với doanh nghiệp xuất khẩu lao động là khó khăn, dẫn tới tình trạng là doanh nghiệp cần tuyển người thì không có trong khi đó người cần đi xuất khẩu lao động thì không biết đâu có nhu cầu để mà đến tuyển nên không ít trường hợp đáng tiếc người lao động bị kẻ xấu lừa đảo đã xảy ra gây tâm lý hoang mang cho người lao động và xã hội.

Hiệu quả tuyển truyền chưa cao. Công tác tuyển truyền về lợi ích của học nghề phục vụ xuất khẩu lao động và cho các đối tượng lao động ở các vùng dân tộc, miền núi còn nhiều thiếu sót. Các dân tộc thiểu số do có nhiều ngày lễ tết, cùng tư duy nông nghiệp nặng nề nên một bộ phận không nhỏ người lao động thiếu tính kiên trì và kỷ luật trong học nghề và trong lao động. Việc hướng dẫn cho các cấp chính quyền, đoàn thể tại địa phương về công tác đào tạo nghề và đào tạo nghề xuất khẩu lao động chưa phân định rõ ràng, dẫn tới sự chông chéo trong chính sách.

+ Trình độ lao động của khu vực còn hạn chế, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn cao rất thấp nên chỉ đáp ứng được yêu cầu ở các thị trường có yêu cầu lao động ở mức thấp. Chính sách dạy nghề xuất khẩu lao động đối với vùng dân tộc thiểu số và miền núi còn chông chéo

+ Các thủ tục hành chính liên quan đến hỗ trợ người đi xuất khẩu lao động còn rườm rà. Chi phí để được đi xuất khẩu lao động còn cao. Trong đó chủ yếu là các chi phí không chính thức.

+ Người lao động ở khu vực miền núi phía Bắc chủ yếu là đồng bào các dân tộc thiểu số với tâm lý ngại đi xa gia đình do tập quán làm nương rẫy lâu đời; còn hạn chế về trình độ học vấn, ngoại ngữ, tay nghề, tác phong công nghiệp, tính chuyên cần nên khó đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng.

+ Việc thực hiện chính sách hỗ trợ cho các hộ gia đình nghèo dân tộc thiểu số trong việc đào tạo nghề, hỗ trợ kinh phí xuất khẩu lao động còn gặp khó khăn. Việc rà soát bổ sung thực hiện các chính sách hỗ trợ đào tạo chưa phù hợp với thực tế vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi phía Bắc, do có nhiều đồi núi, giao thông khó khăn; kinh tế ở các vùng dân tộc thiểu số chậm phát triển, tỷ lệ hộ đói nghèo cao xác định đối tượng hộ cận nghèo và hộ nghèo chưa rõ ràng nên việc đưa ra những chính sách hỗ trợ cho từng đối tượng cụ thể còn nhiều vướng mắc.

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NHẪM GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM

4.1. Mục tiêu, chỉ tiêu của các địa phương khu vực miền núi phía bắc về hoạt động xuất khẩu lao động trong giai đoạn tới

4.1.1. Mục tiêu chung

4.1.2. Chỉ tiêu cụ thể

4.2. Giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc

4.2.1. Giữ vững thị trường XKLD truyền thống

Hiện nay, thị trường XKLD chủ yếu là Malaysia. Thị trường này có nhu sử dụng lao động lớn trong nhiều lĩnh vực có yêu cầu trình độ phù hợp và chi phí thấp. Đây là cơ hội tốt cho một bộ phận lớn người lao động nghèo tại địa bàn nông thôn đến làm việc tại Malaysia, góp phần giải quyết việc làm và tạo thu nhập cho người lao động. Nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài tại Malaysia hiện tại và trong tương lai còn rất lớn. Do đó cần phải giữ vững thị trường này. Bên cạnh đó là thị trường như Đài Loan cũng có nhu cầu sử dụng lao động trong các lĩnh vực phù hợp với trình độ của người lao động Tỉnh như cơ khí, may mặc, điều dưỡng... với chi phí bỏ ra ở mức trung bình.

Để giữ vững thị trường thì một vấn đề quan trọng phải thực hiện đó là giữ vững uy tín lao động. Lao động các tỉnh miền núi phía Bắc được nhiều chủ sử dụng có thiện cảm và đánh giá tốt. Tuy nhiên vừa qua đã xảy ra một số sự việc đáng tiếc tại Malaysia (lao động vi phạm hợp đồng, quấy rối trật tự...). Để tránh những trường hợp như vậy cũng như tạo uy tín cho lao động các tỉnh

miền núi phía Bắc cần phải chú trọng từ công tác thông tin tuyên truyền, tuyển chọn lao động, giáo dục định hướng cũng như việc quản lý người lao động ở nước ngoài. Để thực hiện cần phải có sự liên kết chặt chẽ giữa Ban chỉ đạo XKLD của các Tỉnh, địa phương và các đơn vị XKLD. Hiện nay, các tỉnh hầu hết có văn phòng đại diện tại Malaysia, đây là một điều kiện thuận lợi giúp khai thác, nắm thông tin thị trường, đồng thời chăm lo đời sống, tinh thần cho người lao động và kịp thời xử lý những vấn đề phát sinh trong tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

4.2.2. Hoàn thiện công tác thông tin tuyên truyền, tư vấn cho người lao động

Cần quán triệt thông suốt tư tưởng trong các cấp uỷ Đảng, Chính quyền, các ngành chức năng, các tổ chức đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở xã-phường-thị trấn tập trung chỉ đạo đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, coi công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là cơ hội để giải quyết việc làm cho người lao động tại địa phương, góp phần xoá đói giảm nghèo đồng thời xây dựng được lực lượng lao động có kỷ luật, có kỹ thuật phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội tỉnh nhà trong tương lai.

Mục đích của công tác thông tin tuyên truyền: thu hút sự quan tâm của người dân, những người có nhu cầu đi XKLD, nâng cao nhận thức của người lao động về XKLD, giúp người dân hiểu rõ các vấn đề như:

- Vai trò, ý nghĩa của của XKLD,
- Thị trường XKLD,
- Quyền lợi và trách nhiệm của người lao động,
- Các chính sách của Nhà nước về XKLD...

Sử dụng nguồn thông tin có hiệu quả như: các phương tiện truyền thông (tivi, radio, báo, đài...). Thông báo công khai về thị trường lao động, số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc, sinh hoạt, quyền lợi, trách nhiệm của người lao động, và các khoản phí phải nộp, các khoản kinh phí hỗ trợ của nhà nước đối với người lao động, các cơ quan có thẩm quyền giải quyết các thủ tục đưa lao động đi làm việc trong nước và nước ngoài để ngăn chặn kịp thời các thông tin thất thiệt, các hành vi lừa đảo gây thiệt hại cho người lao động. Thực hiện các phóng sự về XKLD, nêu những tấm gương về XKLD, phê phán những hành vi sai trái, vi phạm...

Theo kết quả điều tra, người lao động tiếp cận thông tin xuất khẩu lao động chủ yếu qua bạn bè và hàng xóm. Chính vì vậy, việc lựa chọn lao động ở các khu vực khó khăn đi lao động xuất khẩu sẽ góp phần vào việc tuyên truyền để người dân tham gia nhiều hơn vào xuất khẩu lao động.

4.2.3. Chú trọng công tác tuyển chọn lao động để đưa đi xuất khẩu

Một trong những nguyên nhân dẫn đến việc lao động vi phạm hợp đồng, bỏ trốn xuất phát từ phẩm chất đạo đức, nhận thức của người lao động, chỉ nghĩ tới lợi ích trước mắt mà không lường được hậu quả sau này. Do đó, để có thể ngăn ngừa và chặn đứng những hành vi tiêu cực, vi phạm hợp đồng lao động... cần phải cẩn trọng trong công tác tuyển chọn lao động, chỉ chấp nhận những người đầy đủ năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt tham gia đi XKLD. Điều này cần sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý địa phương với các công ty XKLD, các đơn vị cung ứng lao động. Thực hiện tốt mô hình liên kết XKLD trong tuyển chọn lao động. Công tác tuyển chọn được tiến hành UBND xã, phường, thị trấn dưới sự phối hợp giữa các đơn vị XKLD và chính quyền địa phương. Sau khi người lao động đến đăng ký phải được xét chọn, phỏng vấn tuyển dụng kỹ. Chính quyền địa phương, các tổ chức đoàn thể, hiệp hội cần nêu cao trách nhiệm của mình, sẽ xét chọn, giới thiệu những người lao động có tinh thần trách nhiệm, có ý thức kỷ luật tốt, không có tiền án tiền sự và thực sự có mong muốn đi XKLD.

Công tác tuyển chọn cần phải công khai minh bạch để đảm bảo đưa những người đủ tiêu chuẩn đi xuất khẩu lao động, từ đó lan tỏa đến những người dân khác sẽ hiệu quả hơn so với công tác tuyên truyền từ cơ quan quản lý và doanh nghiệp. Kinh nghiệm của các tỉnh khu vực Bắc Trung bộ cho thấy rõ điều này. Các lao động sau khi xuất khẩu sẽ tuyên truyền cho các lao động khác của địa phương để cùng nhau đi xuất khẩu lao động.

4.2.4. Liên kết với các đơn vị XKLD có năng lực

Địa phương cần mời các công ty thực sự có uy tín, có năng lực tham gia thực hiện công tác XKLD trên địa bàn tỉnh. Các công ty XKLD phải phát huy trách nhiệm của mình trong việc đào tạo nghề, giáo dục định hướng cho người lao động; phối hợp chặt chẽ với các ban ngành, các đơn vị XKLD. Chính quyền địa phương, cung cấp đầy đủ, chi tiết những thông tin về thị trường, yêu cầu của nhà tuyển dụng tạo điều kiện cho người lao động biết rõ những thông tin về XKLD. Đồng thời để đảm bảo quyền lợi của người lao động, tránh hiện tượng người lao động phải qua nhiều trung gian, môi giới tốn nhiều chi phí cũng như đảm bảo cuộc sống của người lao động ở nước ngoài cần phải đẩy mạnh công tác thông tin thị trường, thận trọng trong việc chọn đối tác nước ngoài. Phối hợp với các đơn vị, công ty xuất khẩu lao động chịu trách nhiệm đàm phán với bên sử dụng lao động để giải quyết mọi tranh chấp trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động trên nguyên tắc chấp hành nghiêm chỉnh luật pháp nước sở tại, luật pháp Việt Nam và bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam. Ban chỉ đạo công tác XKLD giám sát chặt chẽ công ty XKLD, chủ sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động tại nước ngoài, giải quyết kịp thời những tranh chấp hợp đồng lao động khi phát sinh trên nguyên tắc bảo vệ quyền lợi chính đáng-hợp pháp của người lao động.

4.2.5. Đầu tư vào công tác đào tạo, giáo dục định hướng

Bên cạnh việc dạy ngoại ngữ và đào tạo nghề phù hợp cho người lao động tham gia XKLD cần chú trọng giáo dục định hướng trước khi đi cho người tham gia XKLD nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về XKLD. Một trong những nguyên nhân dẫn đến những hành vi sai trái của lao động ở nước ngoài xuất phát từ công tác giáo dục định hướng không được chú trọng, người lao động không nhận thức rõ bản chất của XKLD, họ không lường được những hậu quả mà họ có thể gây nên. Công tác giáo dục định hướng rất quan trọng do đó cần được chú ý đầu tư, nhằm giúp cho người lao động có một nhận thức đúng đắn về XKLD.

4.2.6. Mở rộng thị trường XKLD

Nhiều nước hiện đang có nhu cầu sử dụng lao động lớn. Do đó có thể từng bước mở rộng thị trường XKLD, đưa người lao động đến làm việc tại các thị trường mới có nhu cầu phù hợp. Chính sách XKLD ngày càng thông thoáng, sự quan tâm của Nhà nước, chính quyền địa phương, các ban ngành đoàn thể đã tạo nhiều điều kiện thuận lợi cho hoạt động XKLD. Tuy nhiên để có thể đẩy mạnh hoạt động XKLD thì đòi hỏi tất yếu là phải nâng cao chất lượng lao động của các tỉnh, tạo một thương hiệu uy tín cho lao động các tỉnh miền núi phía Bắc.

Hướng đến các thị trường mới với chi phí bỏ ra tương đối thấp, tìm kiếm các nguồn lao động có trình độ tay nghề, có chuyên môn. Trong công tác đào tạo, tích cực khảo sát thị trường, dự báo các ngành nghề để đào tạo tạo nguồn lao động phục vụ cho XKLD.

Bên cạnh các biện pháp trên, các tỉnh cần phải giải quyết tốt vấn đề sau đây:

Giải quyết vấn đề tài chính, hỗ trợ người lao động

Đây là vấn đề còn tồn tại đối với hoạt động XKLD của các tỉnh miền núi phía Bắc. Để có thể đẩy mạnh XKLD thì cần phải giải quyết tốt vấn đề này. Lập quỹ hỗ trợ tài chính cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Hàng năm trích một phần ngân sách tỉnh lập quỹ hỗ trợ học phí giáo dục định hướng và đào tạo nghề cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi người lao động có nguyện vọng và đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động nước ngoài đều có thể tham gia xuất khẩu lao động. Thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ tài chính cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm: Hỗ trợ 100 % học phí giáo dục định hướng, học ngoại ngữ, học nghề; cho vay vốn tín chấp 100 % chi phí môi giới.

Các Ngân hàng thương mại có trách nhiệm xem xét giải quyết cho vay vốn xuất khẩu lao động theo quyết định số 440/2015 ngày 17 tháng 04 năm 2015 của Ngân hàng Nhà nước về việc cho vay vốn đối với người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Ngân hàng Chính sách Xã hội tỉnh cần tranh thủ sự giúp đỡ Ngân hàng Chính sách Xã hội Trung Ương xin đủ vốn cho người lao động thuộc diện hộ nghèo, diện chính sách, đồng bào dân tộc Khmer vay vốn đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Bên cạnh đó cần phải thực hiện sự cam kết chặt chẽ giữa người lao động, gia đình, công ty XKLD với các ngân hàng nhằm đảm bảo cho việc thực hiện thu hồi nợ, tránh tình trạng người lao động kéo dài không trả nợ đúng quy định.

4.3. Kiến nghị

4.3.1. Đối với các đơn vị, ban ngành của các tỉnh vùng núi phía Bắc nước ta

Cần có biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu, giải quyết tốt vấn đề tài chính hỗ trợ người lao động:

– Chính quyền địa phương, ban ngành, các tổ chức đoàn thể cần tăng cường vai trò của mình trong công tác tuyên truyền thông tin về XKLD đến người lao động.

– Đầu tư vào hệ thống trường đào tạo, dạy nghề chuẩn bị đầy đủ nguồn nhân lực có đầy đủ phẩm chất có thể tham gia thị trường XKLD.

– Vận động các nguồn vốn trong nhân dân lập quỹ hỗ trợ tài chính cho những người tham gia XKLD. Ngoài những hỗ trợ hiện có, có thể hỗ trợ thêm cho người lao động các khoản liên quan như: phí khám sức khỏe, làm hộ chiếu... vì đối với nhiều người mà nói thì các khoản này cũng là quá lớn.

– Tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động, giảm các khoản chi phí đến mức thấp nhất. Huy động các ngân hàng cho người lao động vay vốn đi XKLD.

– Mời các công ty XKLD thực sự có uy tín, có năng lực, có trách nhiệm về địa phương tham gia thực hiện đưa người lao động của Tỉnh đi làm việc ở nước ngoài.

– Mời các công ty XKLD về tận địa phương mở lớp học, toàn bộ nội dung chương trình học tập do doanh nghiệp chịu trách nhiệm, xã tạo điều kiện về cơ sở vật chất như bàn ghế, điện nước... Điều này sẽ giảm bớt chi phí cho người lao động.

4.3.2. Đối với các doanh nghiệp XKLD

– Nâng cao chất lượng giáo dục định hướng, dạy nghề, nâng cao nhận thức đúng đắn cho người lao động, chống bỏ trốn. Tập trung phân tích cho người lao động hiểu được bản chất của sự việc trong đó có sử dụng các tư liệu thực tế như báo chí, băng hình tuyên truyền để tác động đến tâm lý, tư tưởng và giáo dục người lao động.

– Phối hợp chặt chẽ với địa phương trong công tác tuyên truyền và tuyển dụng, chỉ tuyển dụng những người có phẩm chất đạo đức tốt, có đầy đủ năng lực.

4.3.3. Đối với bản thân người lao động và gia đình

Bản thân người lao động tham gia thị trường XKLD và gia đình phải hiểu rõ vai trò và tầm quan trọng của XKLD đối với bản thân, gia đình và quê hương đất nước.

– Người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải trang bị cho mình đầy đủ kỹ năng và kiến thức về xã hội, văn hoá, luật pháp và phong tục tập quán nước mà mình sẽ đến làm việc để khỏi phải ngỡ ngàng khi đến một đất nước xa lạ; đồng thời tuân thủ pháp luật nước sở tại và những điều đã cam kết, vững vàng về tư tưởng, tránh bị tác động bởi những nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến hành động bỏ trốn, vi phạm pháp luật, hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến bản thân, gia đình và uy tín của lao động Việt Nam.

– Gia đình có người đi XKLD có trách nhiệm giáo dục, động viên con em mình chấp hành và thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ, pháp luật, các thoả thuận đã kí kết trong hợp đồng XKLD và những cam kết vay vốn với ngân hàng.

Như đã nói ở trên, hoạt động XKLD là một hoạt động vô cùng nhạy cảm và phức tạp. Do đó để đẩy mạnh hoạt động XKLD cần có sự nỗ lực chung của bản thân người lao động, gia đình, các doanh nghiệp XKLD, chính quyền địa phương. Bên cạnh đó còn cần có sự quan tâm hỗ trợ rất lớn của Nhà nước về các chính sách XKLD tạo điều kiện đẩy mạnh hoạt động XKLD các tỉnh miền núi phía Bắc nói riêng và của Việt Nam nói chung.

KẾT LUẬN

Xuất khẩu lao động là một trong những giải pháp hiệu quả để giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, ổn định đời sống cho người người dân và đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nhận thức được điều này, những năm qua, các tỉnh miền núi phía Bắc đã và đang triển khai nhiều biện pháp nhằm đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, hiệu quả chưa cao thể hiện qua số lượng lao động xuất khẩu qua các năm 2014 – 2017 còn thấp, chủ yếu làm công việc phổ thông với mức thu nhập không cao.

Với đề tài “*Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam*”, nhóm nghiên cứu trường Đại học Kinh tế và QTKD đã hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về hoạt động xuất khẩu lao động, phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động trong khu vực trong giai đoạn 2014 – 2017, chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng lớn đến hoạt động xuất khẩu lao động. Đồng thời, sử dụng các phương pháp nghiên cứu, phân tích số liệu sơ cấp từ phía người lao động đã/đang/định tham gia hoạt động XKLD và cán bộ quản lý tại các địa phương để phân tích, xác định thực trạng những khó khăn của người lao động khi tham gia hoạt động xuất khẩu và công tác triển khai, phối hợp hoạt động xuất khẩu lao động từ phía cơ quan quản lý địa phương với Doanh nghiệp XKLD đến người lao động nông thôn trong khu vực.

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra số lượng lao động xuất khẩu trong khu vực còn thấp, chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với tổng số lao động chưa tương xứng với tiềm năng của khu vực. Thị trường xuất khẩu chủ yếu ở các nước có đòi hỏi trình độ không cao nhưng thu nhập thấp. Lao động tại khu vực có năng lực chuyên môn thấp khó đáp ứng được yêu cầu về trình độ của các nước phát triển. Tập quán sinh sống và tâm lý ngại xa nhà cũng ảnh hưởng tới việc xuất khẩu lao động của người dân.

Nghiên cứu đã đưa ra 06 nhóm giải pháp chính và các kiến nghị nhằm thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động nhằm giải quyết vấn đề thu nhập và việc làm tại một số tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam. Trong đó, các giải pháp và kiến nghị chủ yếu bao gồm hoàn thiện công tác thông tin tuyên truyền, tổ chức tốt công tác đào tạo nghề, hoàn thiện các chính sách hỗ trợ lao động khu vực miền núi phía Bắc.