

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

BÁO CÁO TỔNG KẾT
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 TỔNG KẾT
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 phân tổng quan tài liệu, xử lý số liệu
2	Hà Thị Thanh Hoa	Khoa Quản trị Kinh doanh	Viết phân 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

MỤC LỤC	i
DANH MỤC HÌNH VẼ, BẢNG BIỂU	iv
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	v
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	vi
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết.....	1
2. Mục tiêu của đề tài	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Bố cục của đề tài.....	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG NÔNG THÔN KHU VỰC MIỀN NÚI	4
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 lao động nông thôn.....	4
1.1.1. Lao động - sức lao động - việc làm	4
1.1.2. Lao động nông thôn và vai trò lao động nông thôn đối với phát triển kinh tế địa phương	4
1.1.3. Xuất khẩu lao động và vai trò của xuất khẩu lao động đối với vấn đề giải quyết việc làm và thu nhập của lao động nông thôn	5
1.1.4. Quy trình xuất khẩu lao động ở nước ta hiện nay	11
1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn hiện nay.....	13
Nhân tố khách quan:	13
Nhân tố chủ quan:.....	14
1.2. Kinh nghiệm về xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập đối với lao động nông thôn tại một số địa phương ở nước ta.....	15
1.2.1. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn ở khu vực Trung bộ	17
1.2.2. Bài học kinh nghiệm đối với xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn các tỉnh miền núi phía Bắc hiện nay.	23
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	25
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	25
2.2. Phương pháp tiếp cận	25
2.3. Phương pháp nghiên cứu	25
2.3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp.....	25

2.3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp	25
2.3.3. Phương pháp chọn mẫu	26
2.3.4. Công cụ và đo lường	27
2.3.5. Quy trình tổng hợp và xử lý số liệu.....	28
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.....	29
3.1. Giới thiệu sơ lược về khu vực	29
3.1.1. Vị trí địa lí.....	29
3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội khu vực miền núi phía Bắc nước ta	30
3.1.3. Vấn đề lao động việc làm và thu nhập của lao động tại khu vực miền núi phía Bắc nước ta	31
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.....	33
3.2.1. Cơ chế tổ chức và quản lý về hoạt động xuất khẩu lao động	33
3.2.2. Thực trạng xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam trong những năm gần đây	36
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	40
3.2.4. Tác động của xuất khẩu lao động đến việc làm và thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi Phía Bắc nước ta.....	41
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	43
3.3.1. Kết quả thống kê về thông tin nhân khẩu học	44
3.3.2. Kết quả điều tra thông tin chung về hoạt động XKLD	44
3.3.3. Kết quả khảo sát những khó khăn, vướng mắc của người lao động khi đăng kí tham gia XKLD	47
3.4. Kết quả điều tra thực trạng hoạt động XKLD từ quan điểm nhà quản lý, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	50
3.4.1. Ý kiến từ phía các nhà quản lý	50
3.4.2. Ý kiến của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	53
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.....	54
3.5.1. Nhóm nhân tố khách quan.....	54

3.5.2. Nhóm nhân tố chủ quan.....	56
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.....	58
3.6.1. Những kết quả đạt được	58
3.6.2. Những tồn tại, hạn chế.....	59
3.6.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế	59
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.....	61
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	61
4.1.1. Mục tiêu chung	61
4.1.2. Chỉ tiêu cụ thể.....	61
4.2. Giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động tại khu vực miền núi phía Bắc	63
4.2.1. Giữ vững thị trường XKLD truyền thống	63
4.2.2. Hoàn thiện công tác thông tin tuyên truyền, tư vấn cho người lao động	64
4.2.3. Chú trọng công tác tuyển chọn lao động để đưa đi xuất khẩu	64
4.2.4. Liên kết với các đơn vị XKLD có năng lực	65
4.2.5. Đầu tư vào công tác đào tạo, giáo dục định hướng	66
4.2.6. Mở rộng thị trường XKLD	66
4.3. Kiến nghị	68
4.3.1. Đối với các đơn vị, ban ngành của các tỉnh vùng núi phía Bắc nước ta	68
4.3.2. Đối với các doanh nghiệp XKLD.....	68
4.3.3. Đối với bản thân người lao động và gia đình	68
KẾT LUẬN	70
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	71
PHỤ LỤC	73

DANH MỤC HÌNH VẼ, BẢNG BIỂU

	Trang
Hình 1.1: Quy trình xuất khẩu lao động.....	12
Bảng 3.1: Số lượng lao động nông thôn xuất khẩu của các địa phương khu vực vùng núi Phía Bắc	37
Bảng 3.2: Tỷ lệ tăng trưởng số lượng lao động nông thôn xuất khẩu khu vực miền núi Phía Bắc nước ta	38
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.....	40
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	40
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.....	41
Bảng 3.6: So sánh thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi phía Bắc với thu nhập do xuất khẩu lao động	43
Bảng 3.7: Kết quả điều tra mức thu nhập của các đối tượng điều tra theo hộ	44
Bảng 3.8: Phân loại đối tượng lao động khảo sát.....	45
Bảng 3.9: Thị trường xuất khẩu lao động chính.....	45
Bảng 3.10: Lý do đi xuất khẩu lao động của đối tượng khảo sát	46
Bảng 3.11: Nguồn tiếp cận thông tin về XKLD của người dân	47
Bảng 3.12: Mức độ hiểu biết của người lao động về nơi nhập khẩu lao động.....	48
Bảng 3.13: Tổng chi phí người lao động phải trả trước khi đi XKLD.....	49
Bảng 3.14: Chi phí học ngoại ngữ người lao động phải trả	49
Bảng 3.15: Chính sách hỗ trợ sau khi lao động quay về nước	50
Bảng 3.16: Số lượng người đăng kí đi XKLD, giáo dục định hướng và dạy nghề năm 2014 – 2016.....	51

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
XKLĐ	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 miền 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. Sản phẩm

5.1. Sản phẩm khoa học

*** Bài báo đăng tạp chí trong nước: 03 bài báo.**

1. Hoàng Thị Huệ, Phạm Văn Hạnh, Hà Thị Thanh Hoa (2017), “Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động tỉnh Cao Bằng”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương*, ISSN 0868 – 3808, (498), tr. 46 – 48.

2. Hoàng Thị Huệ, Đỗ Thị Hoàng Yến (2017), “Xuất khẩu lao động: Giải pháp tạo việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tỉnh Bắc Kạn”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương* ISSN 0868 – 3808, (498), tr. 62 – 64.

3. Hà Thị Thanh Hoa, Hoàng Thị Huệ, Chu Thị Kim Ngân (2017). “Một số giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động tỉnh Sơn La”, *Tạp chí Tài chính* ISSN 005 – 56. (663), tr. 81 – 83.

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 XKLD 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”. [1]

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 Cạn, 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

¹ Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ chính trị về đẩy mạnh xuất khẩu lao động và chuyên gia

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 so 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 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. Bộ 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
- Chương 2: Phương pháp nghiên cứu
- Chương 3: Thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam
- Chương 4: Giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động 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 lao động nông thôn

1.1.1. Lao động - sức lao động - việc làm

Lao động là một hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể của tự nhiên cho phù hợp với nhu cầu của mình. Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Sức lao động được hiểu là toàn bộ trí lực và thể lực mà con người có và đem sử dụng vào quá trình sản xuất của cải vật chất.

Việc làm: Điều 13 Bộ luật lao động nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam nêu rõ: “Mọi hoạt động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm”.

1.1.2. Lao động nông thôn và vai trò lao động nông thôn đối với phát triển kinh tế địa phương

Lao động nông thôn được hiểu là những người thuộc lực lượng lao động và hoạt động trong khu vực kinh tế nông thôn. Lao động nông thôn là những người sống trong khu vực nông thôn nên mang những đặc điểm chủ yếu sau:

- Lao động nông thôn có tính thời vụ cao và khó có thể xóa bỏ được đặc tính này. Do sản xuất nông nghiệp phụ thuộc khá nhiều vào tự nhiên và mang tính mùa vụ nên lao động nông thôn cũng mang tính thời vụ khá cao.

- Lao động nông thôn dồi dào và khá đa dạng về trình độ, tuổi cũng như có khả năng thích ứng cao với các công việc.

- Khu vực sinh sống ở nông thôn do vậy điều kiện sống và sinh hoạt cũng như các điều kiện khác sẽ có nhiều hạn chế so với lao động khu vực thành thị.

- Trình độ văn hóa, khoa học kỹ thuật cũng như trình độ tiếp cận thị trường thấp do vậy làm hạn chế khả năng tự tạo việc làm của lao động.

- Lao động nông thôn còn mang nặng tư tưởng sản xuất nhỏ nên tính chuyên nghiệp trong lao động chưa cao, ý thức tổ chức kỷ luật kém.

Lao động nông thôn đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế của khu vực nông thôn. Đây là lực lượng chính tạo ra thu nhập và của cải cho khu vực nông nghiệp nông thôn của các địa phương. Lực lượng lao động này góp phần vào quá trình sản xuất, tận dụng nguồn lực sẵn có và tận dụng được nguồn lao động ở địa phương, góp phần ổn định kinh tế xã hội của địa phương và khu vực.

Lao động nông thôn có vai trò trong việc cung cấp nguồn lao động phục vụ các công việc mang tính thời vụ, yêu cầu về nhân lực không cao và linh hoạt trên địa bàn khu vực nông thôn.

1.1.3. Xuất khẩu lao động và vai trò của xuất khẩu lao động đối với vấn đề giải quyết việc làm và thu nhập của lao động nông thôn

1.1.3.1. 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*” [23].

- Bên nhập khẩu lao động thường là nước có nhiều vốn, tài nguyên phong phú nhưng chưa được khai thác tốt vì thiếu sức lao động. Hoặc tuy không thiếu sức lao động nhưng người dân lại không muốn làm việc trong những nghề thường là nặng nhọc, độc hại hoặc ở những nơi xa xôi, hẻo lánh, khí hậu xấu...

- Bên xuất lao động thường là nước chưa phát triển, có dồi dào nguồn lao động, nhưng lại đang gặp khó khăn về kinh tế - xã hội, nên chưa có điều kiện để sử dụng hữu hiệu nguồn lao động đó. Hoặc tuy nguồn lao động không dồi dào nhưng lại có chất lượng cao (thường là các chuyên gia) nên vẫn xuất để có thu nhập cao. Điều này giải thích cho hiện tượng ở một số nước tiến hành đồng thời cả hai hoạt động: nhập và xuất lao động.

Đối tượng xuất nhập ở đây là sức lao động – một loại “*hàng hóa đặc biệt*”. Vì là hàng hóa nên phải tuân theo quy luật kinh tế của xuất nhập khẩu: bên có sức lao động phải tính toán sao cho xuất khẩu loại hàng hóa này được giá. Còn bên nhập khẩu lao

động phải tính toán làm sao để mua loại hàng hoá này với giá rẻ và khai thác chúng một cách có hiệu quả nhất. Vì hàng hoá sức lao động là “hàng hóa đặc biệt” nên có đặc điểm là không tách rời người bán của nó. Nếu như với hàng hóa thông thường, sau khi sản xuất, đóng gói, đem xuất khẩu, nhận được tiền là xong thì hàng hoá sức lao động lại chứa đựng trong nó những con người cụ thể, xuất hàng hoá sức lao động là phải đưa cả người chủ sở hữu nó đi. Vậy nên, sau quá trình sử dụng (khai thác) một lượng sức lao động, thì bên mua phải trả lại người lao động cho bên xuất khẩu. Như vậy, quá trình sử dụng sức lao động cũng còn là quá trình người lao động sống và làm việc ở nước sở tại, tuân theo pháp luật và thích ứng với phong tục tập quán của nước này.

Trong các văn bản pháp lí, thuật ngữ “Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài” là thuật ngữ mang ý nghĩa chung nhất, áp dụng cho 4 hình thức đưa người lao động đi làm việc nước ngoài (Điều 134a Bộ luật lao động):

1. Cung ứng lao động theo các hợp đồng kí với bên nước ngoài;
2. Đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng nhận thầu, khoán công trình ở nước ngoài;
3. Đưa lao động đi làm việc theo các dự án đầu tư ở nước ngoài;
4. Các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

Thuật ngữ “Xuất khẩu lao động” thì chủ yếu dùng cho hình thức thứ nhất: cung ứng lao động theo các hợp đồng kí với bên nước ngoài.

Đặc điểm của xuất khẩu lao động: Xuất khẩu lao động là một hoạt động kinh tế quan trọng của nhiều quốc gia trên thế giới. Hoạt động XKLD có nhiều đặc điểm khác biệt với xuất khẩu các hàng hóa hữu hình khác.

Thứ nhất, XKLD là một hoạt động kinh tế. Hoạt động XKLD được thực hiện trên cơ sở cung cầu sức lao động. Sức lao động là một hàng hóa đặc biệt, chịu sự điều tiết của quy luật thị trường. XKLD nhằm thực hiện chức năng kinh doanh, thực hiện mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp, đồng thời để thỏa mãn lợi ích kinh tế của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, góp phần tăng thêm nguồn ngân sách của Nhà nước.

Thứ hai, xuất khẩu lao động là một hoạt động thể hiện rõ tính chất xã hội. Nói xuất khẩu lao động thực chất là xuất khẩu sức lao động không tách khỏi người lao động. Do vậy, mọi chính sách, pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động phải kết

hợp với các chính sách xã hội. Phải đảm bảo làm sao để người lao động ở nước ngoài được lao động như đã cam kết trong hợp đồng lao động, cần phải có những chế độ tiếp nhận và sử dụng người lao động sau khi họ hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài và trở về nước.

Thứ ba, xuất khẩu lao động là sự kết hợp hài hoà giữa sự quản lý vĩ mô của Nhà nước và sự chủ động tự chịu trách nhiệm của tổ chức xuất khẩu lao động.

Nếu như trước đây (giai đoạn 1980 – 1990) Việt Nam tham gia thị trường lao động, về cơ bản Nhà nước vừa quản lý Nhà nước vừa quản lý về hợp tác lao động với nước ngoài, Nhà nước làm thay cho các tổ chức kinh tế về hoạt động xuất khẩu lao động.

Ngày nay, trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế thì hầu như toàn bộ hoạt động xuất khẩu lao động đều do các tổ chức xuất khẩu lao động thực hiện trên cơ sở hợp đồng đã ký. Đồng thời, các tổ chức xuất khẩu lao động phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về hiệu quả kinh tế trong hoạt động xuất khẩu lao động của mình. Như vậy, các hiệp định, các thoả thuận song phương mà Chính phủ ký kết chỉ mang tính chất nguyên tắc, thể hiện vai trò và trách nhiệm của nhà nước ở tầm vĩ mô.

Thứ tư, xuất khẩu lao động diễn ra trong một môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt. Tính gay gắt trong cạnh tranh của xuất khẩu lao động xuất phát từ hai nguyên nhân chủ yếu. Một là, xuất khẩu lao động mang lại lợi ích kinh tế khá lớn cho các nước đang có khó khăn về giải quyết việc làm, do vậy, đã buộc các nước xuất khẩu lao động phải cố gắng tối đa để chiếm lĩnh thị trường ngoài nước. Hai là, xuất khẩu lao động đang diễn ra trong môi trường suy giảm kinh tế trong khu vực: Nhiều nước trước đây thu nhận nhiều lao động nước ngoài như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan....cũng đang phải đối đầu với tỉ lệ thất nghiệp ngày càng gia tăng. Điều này hạn chế rất lớn đến việc tiếp nhận lao động và chuyên gia nước ngoài. Như vậy, các chính sách và pháp luật của Nhà nước cần phải lường trước được tính chất cạnh tranh gay gắt trong xuất khẩu lao động để có chương trình đào tạo có chất lượng cao để xuất khẩu.

Thứ năm, xuất khẩu lao động phải đảm bảo lợi ích của ba bên trong quan hệ xuất khẩu lao động. Trong lĩnh vực xuất khẩu lao động, lợi ích kinh tế của Nhà nước là khoản ngoại tệ mà người lao động gửi về các khoản thuế, lợi ích của các tổ chức

xuất khẩu lao động là các khoản thu được chủ yếu là các loại phí giải quyết việc làm ngoài nước, còn lợi ích của người lao động là khoản thu nhập thường là cao hơn nhiều so với lao động ở trong nước. Do vậy, các chế độ chính sách của Nhà nước phải tính toán sao cho đảm bảo được sự hài hoà lợi ích của các bên, trong đó phải chú ý đến lợi ích trực tiếp của người lao động.

Thứ sáu, xuất khẩu lao động là hoạt động đầy biến đổi. Bởi vì, hoạt động xuất khẩu phụ thuộc rất nhiều vào các nước có nhu cầu nhập khẩu lao động, do vậy, cần phải có sự phân tích toàn diện các dự án ở nước ngoài đang và sẽ được thực hiện để xây dựng chính sách đào tạo và chương trình đào tạo giáo dục, định hướng phù hợp và linh hoạt. Chỉ có những nước nào chuẩn bị đội ngũ công nhân với tay nghề thích hợp mới có điều kiện thuận lợi hơn trong việc chiếm lĩnh thị phần lao động ở ngoài nước và cũng chỉ có nước nào nhìn xa, trông rộng, phân tích đánh giá và dự đoán đúng tình hình mới không bị động trước sự biến đổi của tình hình đưa ra chính sách đón đầu trong hoạt động xuất khẩu lao động.

1.1.3.2. Vai trò của xuất khẩu lao động đối với giải quyết việc làm và thu nhập của lao động nông thôn hiện nay

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.

Về mục tiêu kinh tế:

Trên góc độ lợi ích kinh tế, hoạt động xuất khẩu lao động được xem xét theo 3 chủ thể tham gia đó là Người lao động, Doanh nghiệp là XKLD và Nhà nước.

Lợi ích của người lao động: Giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho người lao động

Thu nhập là mục tiêu hàng đầu của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Tùy theo luật pháp và thu nhập bình quân của nước sử dụng lao động, người lao động đi làm việc theo các ngành nghề được tuyển chọn trong thời hạn nhất định và được hưởng một khoản thu nhập được qui định trong hợp đồng lao động. Thu nhập của người lao động có xu hướng tăng lên hàng năm trên cơ sở năng suất lao động

của họ. Như vậy sau hai năm làm việc, nếu người lao động hoàn thành các cam kết theo hợp đồng đã ký giữa người sử dụng lao động với công ty XKLD thì người lao động có thể tích lũy được một khoản tiền tương đối lớn, Tính chung người lao động đi làm ở nước ngoài bình quân thu nhập bằng 10 – 15 lần so với thu nhập trong nước. Với số tiền tích lũy được, nhiều người lao động không chỉ xóa được nghèo mà còn có khả năng đầu tư vào sản xuất kinh doanh, phát triển sản xuất, ổn định kinh tế, tạo thêm nhiều việc làm mới góp phần giải quyết việc làm cho nhiều lao động khác khi tái hòa nhập cộng đồng.

Lợi ích của doanh nghiệp XKLD: Tăng thêm lợi nhuận cho doanh nghiệp

Doanh nghiệp XKLD là nơi tạo ra lợi ích cho người lao động và hiệu quả kinh tế quốc dân cho Nhà nước. Thông thường, khi hoàn thành dịch vụ của mình tổ chức xuất khẩu lao động nhận được một khoản chi phí dịch vụ từ tiền lương cơ bản của người lao động là không quá 1 tháng lương theo mỗi năm làm việc (Nghị định 81 hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài). Khoản thu này đủ để các tổ chức XKLD trang trải các khoản chi phí khai thác và tìm kiếm thị trường, tuyển chọn lao động, duy trì bộ máy hoạt động và thực hiện nghĩa vụ với ngân sách theo luật định.

Lợi ích của Nhà nước: Nhà nước tiết kiệm được chi phí đầu tư cho giải quyết việc làm trong nước; tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước.

Mặc dù nền kinh tế của Việt Nam liên tục tăng trưởng trong gần 30 năm lại đây nhưng tỷ lệ nghèo đói, thất nghiệp tại nước ta còn cao, trình độ giáo dục chưa cao. Mong muốn cải thiện đời sống là nguyên nhân chính thúc đẩy người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài.

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tổng số lao động 15 tuổi trở lên có việc làm trong quý II năm 2017 ước tính 53,4 triệu người, bao gồm 21,6 triệu người đang làm việc ở khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 40,4% tổng số; ngành công nghiệp và xây dựng 13,7 triệu người, chiếm 25,6%; ngành dịch vụ 18,1 triệu người, chiếm 34%. Tỷ lệ thất nghiệp chung là 2,05%. Bên cạnh đó, mỗi năm có thêm hơn 1 triệu người đến tuổi lao động. Mức độ gia tăng của lực lượng lao động trong bối cảnh tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị (3,06%) và tỷ lệ thời gian nhàn rỗi ở nông thôn tương

đổi cao đặt ra những vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động. Trong đó, xuất khẩu lao động được xem một giải pháp để giảm tỷ lệ thất nghiệp tại Việt Nam.

XKLD được coi là một hướng giải quyết việc làm cho người lao động và thu ngoại tệ về cho đất nước. Thông qua XKLD hàng năm Nhà nước đã tiết kiệm được một lượng vốn đầu tư tạo chỗ làm mới cho người lao động. Ngân sách Nhà nước thu hàng trăm triệu USD qua phí bảo hiểm xã hội, thuế doanh thu của doanh nghiệp XKLD tính trên số tiền phí dịch vụ thu từ người lao động, lệ phí cấp giấy phép hoạt động XKLD, lệ phí cấp giấy phép thực hiện hợp đồng, lệ phí cấp hộ chiếu....

Về mục tiêu xã hội:

Việc xuất khẩu lao động đã tạo việc làm cho hàng vạn người lao động, góp phần giải quyết việc làm cho toàn xã hội đặc biệt là lực lượng thanh niên, giải quyết tình trạng ứ đọng lao động, giải quyết về sức ép việc làm cho đất nước, giảm được các tệ nạn xã hội do người lao động không có việc làm gây nên ” nhàn cư vi bất thiện”.

Thông qua XKLD người lao động đi làm việc ở nước ngoài được nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ, tiếp thu được những công nghệ tiên tiến, tác phong làm việc công nghiệp, hình thành nên đội ngũ lao động có trình độ tay nghề chuyên môn cao. Lao động Việt Nam cần cù khéo léo, thông minh ham học hỏi, có thể nhanh chóng tiếp thu các kiến thức về khoa học kỹ thuật nhanh chóng thích ứng với công nghệ sản xuất hiện đại. Đa số lao động Việt Nam trước khi đi XKLD không có tay nghề chỉ sau 2 năm làm việc đã có thể đạt được tối thiểu bậc thợ trung bình. Sau khi trở về nước phần lớn trong số họ có tay nghề vững vàng, đây là điều kiện để đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp CNH – HĐH đất nước khi người lao động xuất khẩu trở về.

Tuy nhiên, bên cạnh tác động tích cực, xuất khẩu lao động cũng đã bộc lộ những ảnh hưởng tiêu cực không chỉ đối với bản thân người lao động mà còn đối với gia đình và cộng đồng có người đi xuất khẩu lao động, như: chức năng gia đình bị biến đổi, vai trò giới truyền thống bị xáo trộn, mối quan hệ gia đình trở nên lỏng lẻo đã dẫn đến nhiều vấn đề xã hội, như: tha hoá về đạo đức, lối sống; mắc các tệ nạn xã hội; quan hệ tình dục ngoài hôn nhân; gia đình lục đục, tan vỡ; thiếu quản lý, giáo dục con cái; nợ nần...

1.1.4. Quy trình xuất khẩu lao động ở nước ta hiện nay

Cơ quan quản lý Nhà Nước

- *Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:*

+ Đàm phán, ký kết các Hiệp định Chính phủ về hợp tác sử dụng lao động với nước ngoài theo uỷ quyền của Thủ tướng Chính phủ;

+ Trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các quy định về XKLD;

+ Cấp giấy phép XKLD

+ Tiến hành Thanh tra - Kiểm tra hoạt động XKLD; xử lý vi phạm, đình chỉ và thu hồi giấy phép.

- *Cục Quản lý lao động với nước ngoài:*

+ Giúp Bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý thống nhất việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

+ Đăng ký hợp đồng cho doanh nghiệp XKLD

+ Quản lý chỉ đạo hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD;

+ Quản lý nội dung, chứng chỉ đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài

- *Cơ quan quản lý Nhà nước khác:*

+ Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài quản lý nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước sở tại, bảo hộ lãnh sự và tư pháp đối với người lao động.

+ Bộ Công An quản lý việc xuất, nhập cảnh và cấp hộ chiếu cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ Các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là cơ quan chủ quản của doanh nghiệp có trách nhiệm chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm về hoạt động của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

Bên nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam

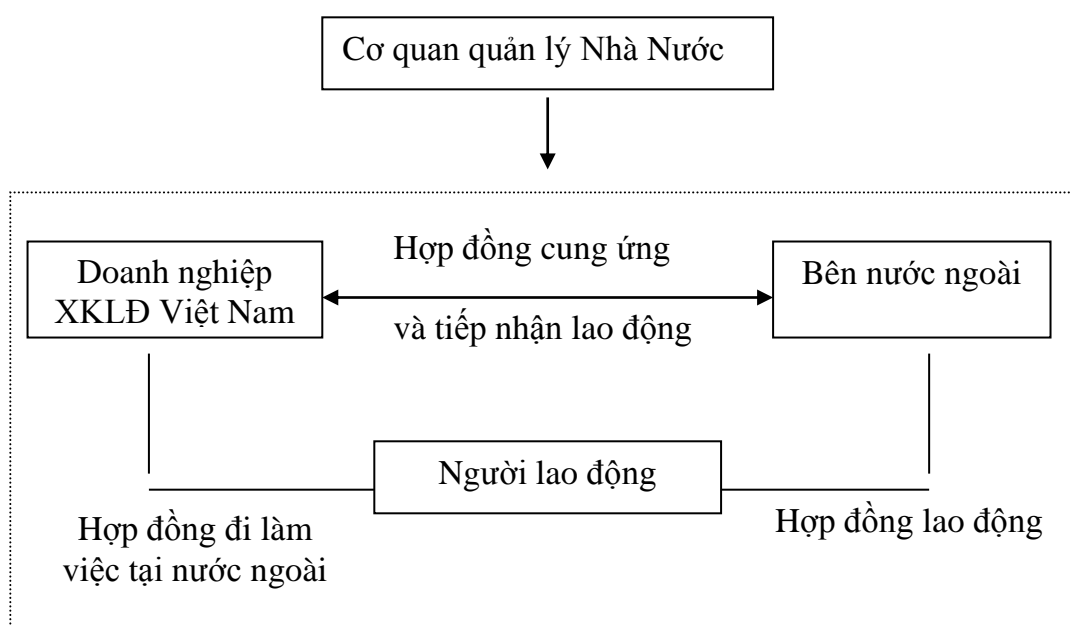
- Tổ chức môi giới: có đủ tư cách pháp nhân và hoạt động hợp pháp theo quy định của nước sở tại.

- Tổ chức, cá nhân trực tiếp sử dụng lao động nước ngoài: có đủ điều kiện theo quy định của nước sở tại.

+ Ký kết hợp đồng với doanh nghiệp Việt Nam có giấy phép XKLD.

+ Ký kết hợp đồng với doanh nghiệp Việt Nam có quan hệ thương mại, nhận thầu khoán, liên doanh, liên kết chia sản phẩm.

+ Chủ sử dụng lao động nước ngoài trực tiếp ký hợp đồng lao động với cá nhân người lao động Việt Nam.



Hình 1.1: Quy trình xuất khẩu lao động [11]

Doanh nghiệp xuất khẩu lao động

- Hoạt động của doanh nghiệp:

+ Tìm thị trường, đối tác tiếp nhận lao động;

+ Ký kết hợp đồng cung ứng lao động;

+ Tuyển chọn đào tạo người lao động xuất khẩu;

+ Đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài

+ Làm thủ tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

+ Quản lý lao động của doanh nghiệp ở nước ngoài;

+ Giải quyết chế độ khi người lao động về nước;

Người lao động:

Đi làm việc ở nước ngoài:

- Thông qua doanh nghiệp XKLD:
 - + Doanh nghiệp làm dịch vụ cung ứng lao động;
 - + Doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài.
- Trực tiếp ký hợp đồng cá nhân với chủ sử dụng lao động nước ngoài:
 - + Đăng ký hợp đồng lao động cá nhân ký với đối tác nước ngoài tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi thường trú. (Nếu được gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới khi đang làm việc ở nước ngoài thì đăng ký với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước đó).

1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động xuất khẩu lao động nông thôn hiện nay

Hoạt động xuất khẩu lao động bao gồm cả các hoạt động hỗ trợ liên quan đến quá trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Những hoạt động đó bao gồm: nghiên cứu thị trường, tìm kiếm đối tác, ký kết hợp đồng; tổ chức tuyển chọn lao động, đào tạo giáo dục định hướng; tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; quản lý và bảo vệ quyền lợi của lao động ở nước ngoài và đưa lao động về nước khi hết hạn hợp đồng...

Tất cả các hoạt động đó đều diễn ra trong một điều kiện môi trường kinh doanh quốc gia và môi trường kinh doanh quốc tế: sự khác nhau nhu cầu về lao động nhập khẩu, việc đáp ứng nhu cầu lao động xuất khẩu, tiềm năng, thế mạnh của các nước, hệ thống pháp luật riêng, hệ thống pháp luật, thông lệ Quốc tế...

Nhìn chung hoạt động xuất khẩu lao động đặc biệt là lao động nông thôn chịu tác động mạnh bởi các yếu tố chủ yếu sau:

Nhân tố khách quan:

- Yếu tố cạnh tranh:

Trên thị trường xuất khẩu lao động tồn tại sự cạnh tranh giữa các quốc gia xuất khẩu lao động. Ngày càng có nhiều nước tham gia vào lĩnh vực này, các nước nhập khẩu lao động chỉ muốn tiếp nhận lao động có kỹ năng cao, thích ứng được với công nghệ mới, có thái độ làm việc tích cực ham học hỏi. Các nước nhập khẩu lao động hiện đang xiết chặt trong chính sách nhập cư và hướng đến quản lý lao động nhập cư thông qua các hợp đồng lao động tạm thời và chính sách quản lý lao động nhập cư.

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

Các nước kinh tế thường có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nhưng tỷ lệ tăng trưởng dân số là rất thấp, thậm chí ở nhiều nước con số này là số âm. Chính vì vậy đã dẫn đến việc thiết hụt nguồn nhân lực, có nhu cầu về lao động. Trong khi đó các nước đang phát triển lại thường có dân số đông, tạo ra một lượng cung về lao động, rất cần đưa người lao động ra nước ngoài làm việc. Cung-cầu lao động của thị trường phụ thuộc nhiều vào sự phát triển của chính sách kinh tế của các nước như: thu nhập, đầu tư, lãi suất, thuế... của nền kinh tế khu vực và thế giới. Khi cung-cầu lao động mất cân đối nghiêm trọng do cầu lao động trong nước quá lớn nhưng khả năng xâm nhập, khai thác thị trường lao động quốc tế còn hạn chế, cạnh tranh gay gắt sẽ đẩy chi phí thị trường lên quá cao, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi người lao động.

Nhân tố chủ quan:

- Nhân tố thuộc hệ thống quản lý nhà nước:

Xuất khẩu lao động chịu tác động mạnh mẽ của môi trường chính trị và pháp luật của nước xuất, nhập khẩu lao động và luật pháp quốc tế. Đối tượng tham gia xuất khẩu lao động là người lao động và các tổ chức kinh doanh hoạt động này. Xuất khẩu lao động không còn là việc làm của cá nhân, mà liên quan đến nhiều người, nhiều tổ chức cung ứng lao động. Vì vậy, quản lý xuất khẩu lao động ngoài việc phải tuân thủ những quy định, những chính sách, quy luật của quản lý kinh tế, còn phải tuân thủ những quy định về quản lý nhân sự của cả nước xuất cư và nhập cư. Hệ thống pháp luật và chính sách hỗ trợ cho xuất khẩu liên tục đòi hỏi bổ sung và hoàn thiện.

Thành tựu của hoạt động xuất khẩu lao động phụ thuộc rất lớn vào hoạt động triển khai các văn bản pháp luật của cơ quan ban ngành liên quan đến các đối tượng lao động có nhu cầu đi nước ngoài làm việc. Do đối tượng mà các chương trình xuất khẩu lao động hướng đến thường sinh sống tại những khu vực nông thôn, vùng núi nơi có điều kiện kinh tế kém phát triển và khả năng tiếp cận thông tin là rất thấp. Bên cạnh đó, người lao động sinh sống tại những khu vực này thường có trình độ dân trí thấp, nên đối với việc xuất khẩu lao động, bên cạnh việc tuyên truyền phổ biến, cần tạo niềm tin cho người dân về hoạt động này. Vì vậy, nếu như cơ quan quản lý không có

kế hoạch cụ thể về việc thông tin tuyên truyền đến người lao động tại những khu vực nông thôn, miền núi thì hiệu quả của việc thực thi các chính sách của Nhà nước là không cao.

- *Nhân tố thuộc người lao động:*

Do sự cạnh tranh giữa các nước xuất khẩu lao động, nên các nước xuất khẩu lao động đang dần thay đổi trong công tác tuyển chọn và đào tạo dạy nghề lao động nhằm góp phần nâng cao nhận thức và tay nghề của người lao động để tăng sức cạnh tranh cho lao động nước mình trên thị trường xuất khẩu lao động. Các nước nhập khẩu lao động truyền thống đang dần đổi mới đầu tư và hiện đại hóa công nghệ sản xuất, chuyển dịch đầu tư tư bản sang nước có nhân công giá thấp, có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài có trình độ cao, tăng dần tỷ trọng lao động chất xám trong lao động nhập cư. Các yếu tố thuộc về

1.2. Kinh nghiệm về xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập đối với lao động nông thôn tại một số địa phương ở nước ta

Việt Nam bắt đầu đưa chuyên gia và lao động ra nước ngoài làm việc có thời hạn (sau đây gọi tắt là xuất khẩu lao động) từ năm 1980. Hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam có thể được chia thành 2 thời kỳ:

- Thời kỳ 1980 đến 1990: lao động Việt Nam chủ yếu được đưa sang các nước thông qua việc Nhà nước ký kết các Hiệp định lao động và trực tiếp thực hiện, chủ yếu là các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu, gồm Liên Xô (cũ), Cộng hòa dân chủ Đức (cũ), Tiệp Khắc (cũ) và Bungari. Một bộ phận lao động với số lượng không nhỏ được đưa đi làm việc ở Iraq, Libya và đưa chuyên gia trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và nông nghiệp sang làm việc ở một số nước châu Phi. Trong 10 năm (1980-1990), Việt Nam đã đưa được 244.186 lao động, 7.200 lượt chuyên gia đi làm việc và 23.713 thực tập sinh vừa học vừa làm ở nước ngoài. Ngân sách Nhà nước thu được khoảng 800 tỷ đồng (theo tỷ giá rúp/đồng Việt Nam năm 1990), hơn 300 triệu USD; Đồng thời, người lao động và chuyên gia đã đưa về nước một lượng hàng hóa thiết yếu với trị giá hàng nghìn tỷ đồng [17].

- Thời kỳ từ 1991 đến 2001: Vào cuối những năm 1980 và đầu những năm 1990, tại các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu, Châu Phi, Iraq có tiếp nhận lao động

Việt Nam đều xảy ra những biến động chính trị và kinh tế. Vì vậy, phần lớn các nước này không còn nhu cầu nhận tiếp lao động và chuyên gia Việt Nam. Trước tình hình đó đặt ra yêu cầu bức xúc là phải đổi mới cơ chế xuất khẩu lao động và chuyên gia cho phù hợp với tình hình trong nước và quốc tế. Ngày 9 tháng 11 năm 1991, Chính phủ đã ban hành Nghị định 370/HĐBT về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Theo Nghị định này, Các tổ chức kinh tế được thành lập và được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động cung ứng lao động và chuyên gia cho nước ngoài. Việc xuất khẩu lao động và chuyên gia được thực hiện thông qua các hợp đồng do các tổ chức kinh tế đó ký với bên nước ngoài. Cho đến tháng 8 năm 1998, nước ta đã có 55 tổ chức kinh tế là doanh nghiệp nhà nước có giấy phép đang hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia. Trong giai đoạn từ 1996 đến 1999, số lượng các doanh nghiệp được cấp giấy phép kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động theo nghị định 07/CP là 77 doanh nghiệp trong đó có 53 doanh nghiệp thuộc Bộ, ngành và 24 doanh nghiệp địa phương [17].

- Từ 2001 đến nay: Trong những năm gần đây, bình quân mỗi năm có khoảng 100.000 lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài. Trung bình mỗi năm gửi về từ 1,6 tỷ đến 2 tỷ USD. Trong đó từ Hàn Quốc trên 700 triệu USD, Nhật Bản hơn 300 triệu USD. Năm 2010, Việt Nam đứng thứ 16 trong 30 quốc gia có lượng kiều hối chuyển về nhiều nhất, là một trong 10 quốc gia có thu nhập lớn từ xuất khẩu lao động [17]

Trong năm 2016, Việt Nam có tổng số 126.296 lao động đi làm việc ở nước ngoài, tăng 8,99% so với năm 2015 và vượt 26,29% so với kế hoạch đề ra. Việt Nam có 278 doanh nghiệp được cấp giấy phép đang hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Hàng năm, các doanh nghiệp XKLD được xếp hạng dựa trên kết quả đánh giá việc triển khai thực hiện **Bộ Quy tắc ứng xử** dành cho các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Bộ Quy tắc ứng xử này được xây dựng vào năm 2010, việc giám sát đánh giá được thực hiện với sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

Ông Chang Hee Lee - Giám đốc ILO Việt Nam cho rằng các DN tư nhân tham gia thị trường XKLD góp phần bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài khỏi

các hành động bị bóc lột hoặc lừa đảo trong quá trình họ đi làm việc ở nước ngoài, giảm chi phí di cư cũng như tăng cường đóng góp cho phát triển của lao động di cư.

Ngày 19/6/2018, Ông Nguyễn Gia Liêm - Cục Phó Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ LĐ-TB&XH) công bố, theo Cục quản lý lao động ngoài nước, trong 5 tháng đầu năm 2018, tổng số người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là 47.247 người đạt 42,95% kế hoạch năm 2018. Đài Loan là thị trường hàng đầu sử dụng lao động Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng lao động. Dự báo trong 6 tháng đầu năm, các doanh nghiệp XKLD sẽ đưa khoảng 60.000 lao động đi làm việc. Tình hình 6 tháng cuối năm 2018 được dự báo là rất phát triển và đẩy mạnh thị trường qua nhiều nước, thêm nhiều lĩnh vực tiếp nhận. Bộ lao động cũng có những chính sách hỗ trợ lao động bằng chương trình xuất khẩu lao động miễn phí như IM Japan,... qua đó tạo cơ hội cho nhiều lao động tham gia hơn. Nhật Bản đang là thị trường tiềm năng nhất hiện nay với số lượng tiếp nhận năm 2017 là 54.000 người và có xu hướng tăng cao do nhu cầu chuẩn bị nhân lực cho Olympic 2020. Nhật Bản cũng tăng cường tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến 2025 và lao động có thể gia hạn đến 10 năm [5],[7].

1.2.1. Kinh nghiệm xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn ở khu vực Trung bộ

Nghệ An là một tỉnh thuần nông, kinh tế nhiều gia đình trên địa bàn tỉnh còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, xuất khẩu lao động là một trong những phương án tối ưu mà chính quyền tỉnh đang áp dụng nhằm xóa đói giảm nghèo cho người dân. Tính đến tháng 8/2016, tỉnh Nghệ An có trên 56.000 người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Thị trường tập trung ở các nước: Đài loan, Malayxia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Ả rập xê út, UEA và các nước khu vực Trung Đông khác.

Từ năm 2011 trở về trước, lao động Nghệ An chủ yếu đi xuất khẩu lao động đến các thị trường lao động dễ tính, có thu nhập thấp như: Malayxia, Đài loan, UEA..., thì trong những năm gần đây, nhờ làm tốt công tác dạy nghề, giáo dục định hướng, bồi dưỡng kiến thức, ngoại ngữ và mở rộng thị trường lao động xuất khẩu lao động của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội nên xu hướng của người lao động đăng ký đi và đã tiếp cận được các thị trường khó tính, đòi hỏi yêu cầu chất lượng lao động cao hơn và có thu nhập cao như: Hàn Quốc, Nhật Bản, CHLB Đức.v.v... trong

đó, thị trường Nhật Bản có tốc độ gia tăng cao nhất. Năm 2015, tỉnh Nghệ An đã đưa được 2.105 người lao động đi làm việc tại Nhật Bản, tăng đột biến so với các năm trước (năm 2013: 561 người, năm 2014: 874 người)[15].

Khảo sát tình hình thực tế, tìm hiểu thông tin về các điều kiện làm việc, sinh hoạt, đi lại và thu nhập của người lao động Nghệ An đang làm việc tại thành phố TOKYO và tỉnh IBARAKI – Nhật Bản cho thấy: Người lao động Nghệ An được các doanh nghiệp Nhật Bản bố trí làm việc chủ yếu trong các ngành, nghề: gia công cơ khí gò, hàn, xây dựng tổng hợp, chế biến thực phẩm, dịch vụ bán hàng, phục vụ nhà hàng và một số công việc trong ngành nông nghiệp. Môi trường làm việc bảo đảm an toàn, thuận lợi trong các nhà máy, công xưởng sản xuất, công trình xây dựng và các cửa hàng dịch vụ. Người lao động được doanh nghiệp bố trí phương tiện đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc bằng xe đạp, ô tô bus, vé tàu điện. Được chủ sử dụng sắp xếp chỗ ở, đảm bảo nơi ăn nghỉ, sinh hoạt cho người lao động, được các doanh nghiệp Nhật Bản đảm bảo các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm thân thể và trả lương với mức bình quân từ 20 – 25 triệu đồng/tháng (chưa kể tiền làm thêm ngoài giờ); trong đó, người lao động nhận hàng tháng 16 – 20 triệu, số còn lại từ 4 – 5 triệu được chủ sử dụng giữ lại và thanh toán vào cuối kỳ hết hạn hợp đồng. Ngoài ra, một số lao động dịch vụ, sản xuất nông nghiệp có thu nhập cao hơn từ 25 – 30 triệu đồng/tháng. Các chủ sử dụng lao động đánh giá khá cao tinh thần làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong và hiệu quả làm việc của lao động người Nghệ An làm việc tại Nhật Bản.

Người lao động ở Nghệ An hiện nay coi xuất khẩu lao động là chọn lựa số 1 trong kế hoạch làm ăn của mình, bởi nó là giải pháp hiệu quả thiết thực và ít rủi ro nhất. XKLD là con đường tốt nhất người lao động có thể làm giàu chính đáng và nhanh chóng mà tỉnh đã chủ trương tạo cơ hội, tuyên truyền vận động là đúng hướng, đem lại hiệu quả cao, từ đó mọi người đua nhau tham gia XKLD.

Để có được kết quả này, tỉnh Nghệ An có sự chỉ đạo thông suốt từ tất cả các cấp chính quyền từ xã đến huyện, tỉnh. UBND nhiều xã ở Nghệ An có chủ trương và huy động cán bộ chủ chốt xã, cán bộ thôn tham gia góp vốn vào hợp tác xã tín dụng của xã, số dư mỗi hợp tác xã hiện có hàng chục tỷ đồng phục vụ cho dân trong xã vay các chương trình phát triển kinh tế do xã phát động, trong đó có XKLD, mỗi hộ được vay tín chấp đến 150 triệu đồng. Tại nhiều xã trên địa bàn tỉnh, bên cạnh việc thành lập

ban chỉ đạo triển khai thực hiện đề án Đẩy mạnh XKLD, xã đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền dưới nhiều hình thức: thông qua hệ thống loa truyền thanh, qua các chi hội đoàn thể, phối hợp trực tiếp với Phòng LĐ - TB&XH huyện và các doanh nghiệp tổ chức các hoạt động tư vấn tại chỗ; thành lập đội truyền thông tư vấn lưu động giúp người dân nắm rõ thông tin về thị trường lao động nước ngoài, nắm rõ thông tin số doanh nghiệp có đủ tư cách pháp nhân và được phép tuyển dụng lao động nhằm ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD, tránh thiệt hại cho người dân.

Để công tác xuất khẩu lao động của địa phương đi vào chiều sâu, thực sự có hiệu quả và bền vững, các xã giao trách nhiệm cho các hội đoàn thể trong công tác tuyên truyền, vận động, kịp thời phòng ngừa, phát hiện, xử lý những hành vi vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Tổ chức khảo sát nhu cầu lao động trong độ tuổi từ 18-40 tuổi trên địa bàn có nhu cầu XKLD và phân loại lao động theo các nhóm (nước đi, thời gian đi, hoàn cảnh gia đình...) để tổ chức định hướng và tư vấn cụ thể cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Nhiều lao động sau khi hết hợp đồng về nước với kinh nghiệm và vốn tích lũy từ nước bạn vẫn tiếp tục theo nghề gò, hàn hoặc đầu tư kinh doanh, buôn bán lớn, tích cực đóng góp xây dựng quê hương.

Các huyện cũng phối hợp chỉ đạo thực hiện mục tiêu của Đề án đẩy mạnh XKLD. Các huyện đã đưa ra 5 nhóm giải pháp chủ yếu. Trong đó, đối với nhóm chính sách, mỗi người đi xuất khẩu lao động được huyện hỗ trợ 1 triệu đồng. Với những lao động có thời gian thực tế dưới 12 tháng trở về nước được hỗ trợ 3 triệu đồng. Mức vay cho người xuất khẩu lao động căn cứ vào nhu cầu của người vay để chi phí thực tế theo hợp đồng tuyển dụng, với mức 30 triệu đồng/người. Đối với đi lao động tại Hàn Quốc vay tối đa không quá 100 triệu đồng/lao động, người vay không phải thế chấp tài sản. Đối với các xã đi làm việc ở nước ngoài đối với xã, thị trấn dưới 5.000 dân phối hợp đưa 70 người trở lên đi làm việc được thưởng 3 triệu đồng. Xã trên 5.000 dân đưa 100 người trở lên được hỗ trợ 5 triệu đồng.

Để tạo thuận lợi cho người dân, huyện và xã sẵn sàng đứng ra bảo lãnh cho người dân vay vốn Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT và các quỹ tín dụng khi cần. Bên cạnh đó, thực hiện có hiệu quả Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2016 - 2020, nhằm chuẩn bị tốt tay nghề cho người

lao động, đáp ứng thị trường lao động ngoài nước, nhất là thị trường có thu nhập cao. Gắn trách nhiệm của các doanh nghiệp XKLD với người lao động, yêu cầu thực hiện đầy đủ điều kiện, quy định tại hợp đồng đào tạo nghề ở địa phương.

Hàng năm cấp ủy, chính quyền các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch có mục tiêu, giải pháp cụ thể cho từng năm, từng giai đoạn, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc và đưa nội dung XKLD vào chương trình công tác thường xuyên của địa phương. Chú trọng trang bị kiến thức cần thiết để người lao động có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình khi làm việc ở nước ngoài.

Nhiều phường xã, thị trấn đã hình thành được tổ liên gia gồm những gia đình có người đi XKLD để thường xuyên nắm bắt thông tin, giáo dục, động viên người lao động chấp hành nghiêm kỷ luật lao động, các điều khoản đã ký trong hợp đồng lao động, về nước đúng thời hạn, không vi phạm luật pháp nước sở tại, bỏ trốn ra ngoài làm bất hợp pháp; trả nợ ngân hàng đúng kỳ hạn. Đối với các doanh nghiệp XKLD hàng năm, huyện chú trọng chọn những doanh nghiệp có nguồn lực, uy tín cao, có sự kết nối thường xuyên với người lao động và chính quyền địa phương.

Ở Thanh Hóa, Tỉnh ủy đánh giá XKLD là giải pháp phát triển kinh tế xã hội tốt trong nhiều năm qua, Tỉnh ủy đã có nghị quyết số 05, ngày 26/3/2003, về công tác XKLD trong từng giai đoạn; UBND tỉnh cụ thể Nghị quyết của Tỉnh ủy chỉ thị của chủ tịch UBND tỉnh bằng nhiều kế hoạch và nhiều quyết định các chính sách hỗ trợ lao động.

Trong quá trình thực hiện chương trình mục tiêu giải quyết việc làm và giảm nghèo bền vững thì xuất khẩu lao động (XKLD) được xác định là một giải pháp quan trọng, ngành LĐ-TB&XH đã tham mưu cho UBND tỉnh Thanh Hóa ban hành các chính sách khuyến khích người lao động đi làm việc tại nước ngoài; đồng thời, phối hợp với Ngân hàng Chính sách xã hội hỗ trợ về thủ tục cho người lao động vay vốn; tiếp nhận và giới thiệu nhiều doanh nghiệp có uy tín về tư vấn, tuyển dụng lao động tại các địa phương... Năm 2016, tỉnh Thanh Hóa đưa được trên 10.000 lao động đi làm việc tại nước ngoài, tập trung ở một số thị trường trọng điểm, có mức thu nhập cao, ổn định như: Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc...

Các Ban ngành tỉnh được quán triệt tốt chủ trương; UBND huyện thị nhận chỉ tiêu XKLD tỉnh giao hàng năm và giao cho các xã thực hiện. Ngoài những nguyên

nhân trên còn có nguyên nhân nữa tạo sự thành công trong XKLD của tỉnh là hoàn cảnh sống của người dân trong những năm đầu thực hiện công tác XKLD có nhiều khó khăn, tỉnh đã kiên trì chỉ đạo, tổ chức thực hiện, coi XKLD là con đường tốt nhất để người lao động của tỉnh có thể làm giàu chính đáng và nhanh chóng.

Trong thực tế thực hiện, người lao động tham gia tăng theo thời gian, bởi hiệu quả ngày càng cao; Đến nay mọi người đua nhau XKLD mà chính quyền đoàn thể không còn phải tuyên truyền vận động nhiều về XKLD nữa, điển hình ở huyện Đông Sơn XKLD đã trở thành phong trào mỗi năm huyện có gần 1.000 người XKLD.

Về nguồn vốn cho lao động đi XKLD là do lao động và gia đình tự lo tiền chi phí là chính. Những người lao động thuộc hộ chính sách và hộ nghèo vay tiền ở NHCSXH, đối tượng khác vay ở NH thương mại, HTX tín dụng xã; Ở xã Đông Khê còn có hỗ trợ vốn thông qua Hộ tộc và có cả người giàu ở địa phương cho hộ cần tiền đi XKLD vay chia thu nhập trong 3 năm, có thu nhập thì trả dần, hơn 5 năm qua chưa có xảy ra trường hợp không thanh toán nợ phải nhờ đến xã can thiệp. Nhờ vậy mỗi năm tỉnh Thanh Hóa có khoảng 9.000 người XKLD thu về cho gia đình khoảng 75 triệu đô la mỗi năm[16].

Trong giai đoạn 2010 - 2015, tỉnh Thanh Hóa đã áp dụng và triển khai các chính sách khuyến khích, hỗ trợ NLD, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động với tổng số tiền 15,783 tỷ đồng. Trong đó hỗ trợ cho 13.717 NLD với số tiền 15,509 tỷ đồng; hỗ trợ cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động là 274,5 triệu đồng.

Giai đoạn 2016 - 2020, các chế độ, cơ chế chính sách được điều chỉnh, bổ sung là lao động thuộc 7 huyện nghèo theo Nghị quyết 30a của Chính phủ, mức hỗ trợ, lãi suất tiền vay và hỗ trợ doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

Tại kỳ họp thứ 2, HĐND tỉnh Thanh Hóa khóa XVII đã thông qua Nghị quyết về chính sách khuyến khích, hỗ trợ NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đến năm 2021. Theo đó, đối tượng là NLD có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Thanh Hóa đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; mức khuyến khích, hỗ trợ một lần là 3 triệu đồng/người (giai đoạn 2010 - 2015 là 1 triệu đồng/người).

Dự kiến kinh phí thực hiện chính sách trong giai đoạn 2016 - 2021 khoảng 85 tỷ đồng, bình quân khoảng 14 tỷ đồng/năm. Kế hoạch trong giai đoạn này là đưa được 50.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó, tạm tính khoảng

40% lao động được hưởng chính sách hỗ trợ, tương đương với 12 tỷ đồng mỗi năm; 1,5 tỷ đồng hỗ trợ lãi suất tiền vay mỗi năm và hỗ trợ mỗi năm cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động khoảng 0,66 tỷ đồng.

Căn cứ vào hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp xuất khẩu lao động, đơn vị sự nghiệp hoặc chủ sử dụng lao động ký với NLD; thông báo xuất cảnh hoặc giấy chứng nhận tham gia quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (bản gốc hoặc bản sao công chứng); UBND các huyện, thị xã, thành phố thẩm định và chi trả trực tiếp cho người được ủy quyền hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài ra, NLD thuộc hộ nghèo, hộ mới thoát nghèo (trong vòng 24 tháng, tính từ ngày thoát nghèo), hộ cận nghèo và hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; NLD là thân nhân của người có công với Cách mạng, người dân tộc thiểu số vay vốn tại Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH) để đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Mức hỗ trợ 100% lãi suất tiền vay theo lãi suất hiện hành của NHCSXH áp dụng cho đối tượng chính sách vay đi xuất khẩu lao động; thời hạn vay được tính từ thời điểm vay nhưng tối đa không quá 24 tháng. Hàng năm, NHCSXH căn cứ vào đối tượng được hỗ trợ có vay vốn tại NHCSXH đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện việc hỗ trợ lãi suất cho NLD và quyết toán kinh phí theo quy định hiện hành.

NHCSXH căn cứ các quy định về mức trần cho vay, lãi suất cho vay; xác nhận của doanh nghiệp xuất khẩu lao động về số tiền NLD phải đóng góp khi đi làm việc ở nước ngoài, thời gian hợp đồng lao động và đơn đề nghị vay vốn của NLD để quyết định số tiền cho vay, thời hạn vay, lãi suất cho vay; trên cơ sở đó xác định được số lãi tiền vay được hỗ trợ cho NLD để giảm trừ theo kỳ thu lãi.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, các tổ chức đơn vị sự nghiệp có chức năng đưa NLD của tỉnh Thanh Hóa đi làm việc ở nước ngoài đảm bảo việc làm ổn định, có thời gian làm việc đủ 12 tháng trở lên; mức thu nhập của NLD (ghi trên hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài ký với NLD) từ 400 USD/tháng trở lên; tỷ lệ lao động gặp rủi ro trên tổng số lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài dưới 4%; thực hiện tốt các quy định của pháp luật cũng được khuyến khích, hỗ trợ.

Đối với doanh nghiệp (hoặc tổ chức, đơn vị sự nghiệp có chức năng) trong 1 năm đưa được từ 200 đến dưới 400 lao động của tỉnh Thanh Hóa đi làm việc ở nước ngoài được hỗ trợ số tiền bằng 200.000 đồng/lao động; doanh nghiệp trong 1 năm đưa được từ 400 lao động trở lên đi làm việc ở nước ngoài được hỗ trợ số tiền bằng 250.000 đồng/lao động.

1.2.2. Bài học kinh nghiệm đối với xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn các tỉnh miền núi phía Bắc hiện nay.

Phát huy vai trò quản lý Nhà nước đối với xuất khẩu lao động nông thôn

Để có thể tồn tại và phát triển phù hợp với những xu hướng vận động của nền kinh tế thế giới và quá trình hội nhập kinh tế đang diễn ra trong khu vực và trên thế giới, xuất khẩu lao động càng phải nhận được sự quan tâm, hướng dẫn chỉ đạo đặc biệt từ phía Nhà nước. Cho nên muốn hay không muốn thì vai trò của nhà nước trong bối cảnh hiện nay và kể cả trong tương lai vẫn đóng một vai trò quan trọng và cần thiết trong việc hoạch định chính sách phát triển xuất khẩu lao động, nhằm đáp ứng những yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới. Thực tế đã chứng minh, càng ngày xuất khẩu lao động càng được các chuyên gia đưa vào hoạch định chính sách phát triển kinh tế, coi xuất khẩu lao động là một trong các ngành kinh tế mũi nhọn, quan trọng của đất nước trong việc thực hiện các mục tiêu kinh tế xã hội của nước mình. Do đó để thực hiện tốt những mục tiêu có tính chất chiến lược đã được hoạch định, Nhà nước phải ban hành hệ thống luật pháp, cơ chế và chính sách nhằm:

- + Tạo hành lang pháp lý cho hoạt động xuất khẩu lao động phát triển.
- + Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động phát triển.
- + Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động...

Thay đổi nhận thức về xuất khẩu lao động

Trong một vài thập kỷ trở lại đây, vấn đề nguồn thu ngoại tệ thu được từ lao động xuất khẩu đã có tác động sâu sắc đến sự phát triển của nhiều quốc gia xuất khẩu lao động, trong đó có Việt Nam chúng ta. Nguồn kiều hối từ xuất khẩu lao động là một nguồn quan trọng trong việc làm cân bằng cán cân thanh toán. Bên cạnh đó, một số quốc gia đã đưa lượng kiều hối từ xuất khẩu lao động vào tính toán thu nhập quốc dân. Chính những vấn đề này buộc chúng ta phải thừa nhận vai trò tích cực và những thay

đôi do xuất khẩu lao động đã mang lại cho tổng nguồn thu của nền kinh tế quốc gia. Vì vậy, không một quốc gia nào khi làm công tác xuất khẩu lao động lại chỉ chú ý và đảm bảo thu nhập kinh tế, quyền lợi cá nhân người lao động, mà không tính đến những lợi ích quốc gia.

Chú trọng vấn đề giải quyết việc làm khi lao động trở về nước

Thông thường, phần lớn các nước xuất khẩu lao động đều thuộc diện những nước kém, chậm và đang phát triển, đông dân, lao động dư thừa, thiếu vốn đầu tư sản xuất trong nước, khan hiếm việc làm nên khó có khả năng thu hút và đáp ứng được nhu cầu việc làm và thu nhập ổn định cho người lao động trong nước. Do đó nên sau khi kết thúc hợp đồng lao động trở về, có một bộ phận người lao động trước khi đi họ đã có việc làm ổn định, nay trở về thường có tâm lý không trở lại nghề cũ mà tìm cách tiếp cận với công việc khác nhẹ nhàng và có thu nhập cao hơn. Bên cạnh đó, một bộ phận những người lao động khác, khi trở về họ thực sự không thể tự tìm kiếm được việc làm mới, kể cả trở lại nghề cũ hoặc tìm được những công việc có thu nhập không đáng kể. Vì thế, phần lớn trong số họ lại mong muốn được tiếp tục đi xuất khẩu lao động một lần nữa. Tuy vậy, do chúng ta chưa thực sự ý thức được vấn đề hậu xuất khẩu lao động, nên thường thì người lao động khi trở về nước lại phải bắt đầu tìm kiếm từ đầu một khi họ muốn tiếp tục ra nước ngoài làm việc.

Chính vì vậy mà không phải ai muốn trở lại hoặc sang một nước khác có điều kiện làm việc, thu nhập tốt hơn cũng có thể sang được. Việc mong muốn được tiếp tục ra nước ngoài làm việc vẫn còn là một chuyện cực kỳ khó khăn đối với phần đông người lao động, nên mới dẫn đến tình trạng người lao động bỏ trốn ra làm việc và sống lưu vong ở chính nước mình đến lao động. Trong khi đó, ở một số quốc gia cùng xuất khẩu lao động như Philippine, Thái Lan, Pakistan... một khi người lao động đã hoàn thành hợp đồng trở về, họ thường được chính doanh nghiệp vận động tái xuất bằng những chính sách ưu tiên đặc biệt, nhằm khuyến khích người lao động tiếp tục trở lại nước cũ, hoặc là sang lao động ở một nước khác có điều kiện làm việc tốt hơn, nên có rất nhiều lao động tham gia tái xuất, thậm chí có rất nhiều lao động cả đời chỉ đi lao động ở nước ngoài. Đây là chính sách hậu xuất khẩu rất quan trọng mà các quốc gia này đã quan tâm và khai thác triệt để từ lâu, nó cũng có thể coi là biện pháp hạn chế thất nghiệp hậu xuất khẩu mà Việt Nam chúng ta cần phải quan tâm và phát triển hơn nữa.

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 nước ta.

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.

+ Số liệu sơ cấp được điều tra dựa trên các đối tượng: người trong độ tuổi lao động, cán bộ quản lý và đại diện các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

- 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.

Nghiên cứu chọn đối tượng khảo sát là những người trong độ tuổi lao động với 648 phiếu điều tra. 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. Không gian điều tra là ở các tỉnh miền núi phía Bắc. 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 KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM

3.1. Giới thiệu sơ lược về khu vực

3.1.1. Vị trí địa lí

Trung du và miền núi Bắc Bộ có vị trí địa lý khá đặc biệt, lại có mạng lưới giao thông vận tải đang được đầu tư, nâng cấp, nên ngày càng thuận lợi cho việc giao lưu với các vùng khác trong nước và xây dựng nền kinh tế mở. Đây là vùng lãnh thổ có diện tích rộng nhất trong các vùng kinh tế, gồm 15 tỉnh (tỉnh Hà Giang, Cao Bằng, Lào Cai, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Tuyên Quang, Yên Bái, Thái Nguyên, Vĩnh Phúc, Phú Thọ, Bắc Giang, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hòa Bình). Trung du và miền núi Bắc Bộ giáp với 3 tỉnh Quảng Đông, Quảng Tây và Vân Nam của Trung Quốc ở phía bắc, phía tây giáp Lào, phía nam và đông nam giáp Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ. Việc phát triển mạng lưới giao thông vận tải sẽ giúp cho việc thông thương trao đổi hàng hóa dễ dàng với các vùng Đồng bằng sông Hồng và Bắc trung Bộ, cũng như giúp cho việc phát triển nền kinh tế mở.

Trung du và miền núi Bắc Bộ có tài nguyên thiên nhiên đa dạng, có khả năng đa dạng hóa cơ cấu kinh tế, với thế mạnh về công nghiệp khai thác và chế biến khoáng sản, thủy điện, nền nông nghiệp nhiệt đới có cả những sản phẩm cận nhiệt và ôn đới, phát triển du lịch. Các thế mạnh của vùng bao gồm:

- Thế mạnh về khai thác, chế biến khoáng sản và thủy điện:

Trung du và miền núi phía Bắc là vùng có khoáng sản và trữ năng thủy điện lớn nhất nước ta. Lòng đất ở đây giàu than, quặng sắt, mangan, đồng, chì, kẽm, đất hiếm, apatit... Các mỏ than tập trung chủ yếu ở khu Đông Bắc (Thái Nguyên). Khu Đông Bắc cũng có nhiều mỏ kim loại, đáng kể hơn cả là mỏ sắt (Yên Bái), thiếc và bôxít (Cao Bằng), kẽm – chì ở Chợ Đồn (Bắc Kạn), đồng – vàng (Lào Cai). Khoáng sản phi kim loại đáng kể có apatit (Lào Cai). Mỗi năm vùng kinh tế này khai thác khoảng 600 nghìn tấn quặng để sản xuất phân lân.

Trữ năng thủy điện của hệ thống sông Hồng (11 triệu kW) chiếm hơn 1/3 trữ năng thủy điện của cả nước. Riêng sông Đà chiếm gần 6 triệu kW. Nguồn thủy năng

lớn này đang được khai thác. Nhà máy thủy điện Thác Bà trên sông Chảy có công suất thiết kế là 110 nghìn kW. Nhà máy thủy điện Hoà Bình trên sông Đà có công suất thiết kế là 1,9 triệu kW. Chính phủ hiện đang xây dựng một số nhà máy thủy điện lớn như nhà máy thủy điện Sơn La (trên sông Đà) với công suất là 3,6 triệu kW, thủy điện Đại Thị (trên sông Gâm) 250 nghìn kW...

- Thế mạnh về cây công nghiệp, cây dược liệu, các loại rau quả cận nhiệt và ôn đới

Trung du và miền núi phía Bắc có phần lớn diện tích là đất feralit trên đá phiến, đá vôi và các đá mẹ khác, ngoài ra còn có đất phù sa cổ (ở vùng trung du). Nơi đây có khí hậu nhiệt đới ẩm, gió mùa, có mùa đông lạnh, lại chịu ảnh hưởng sâu sắc của điều kiện địa hình vùng núi. Bởi vậy, Trung du và miền núi phía Bắc có thế mạnh đặc biệt để phát triển các cây công nghiệp có nguồn gốc cận nhiệt và ôn đới. Đây chính là vùng chè lớn nhất cả nước, với các loại chè thơm ngon nổi tiếng ở Phú Thọ, Thái Nguyên, Yên Bái, Hà Giang, Sơn La. Ở các vùng núi giáp biên giới của Cao Bằng, Lạng Sơn, cũng như trên vùng núi cao Hoàng Liên Sơn, điều kiện khí hậu rất thuận lợi cho việc trồng các cây thuốc quý (tam thất, đương quy, đỗ trọng, hời, thảo quả...) và các cây ăn quả như mận, đào, lê. Ở Sa Pa có thể trồng rau mùa đông và sản xuất hạt giống quanh năm.

- Thế mạnh về chăn nuôi gia súc:

Trung du và miền núi phía Bắc có nhiều đồng cỏ, chủ yếu là trên các cao nguyên ở độ cao 600 – 700m. Các đồng cỏ thường không lớn. Tuy vậy ở đây có thể phát triển chăn nuôi trâu, bò (lấy thịt và lấy sữa), ngựa, dê. Bò sữa được nuôi tập trung ở cao nguyên Mộc Châu (Sơn La).

3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội khu vực miền núi phía Bắc nước ta

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.

Tốc độ tăng trưởng kinh tế của vùng như sau: tốc độ tăng trưởng GDP trung bình toàn vùng giai đoạn 2010 - 2015 đạt 11,7%; năm 2015 đạt 9,38%, gấp 1,8 lần

mức tăng GDP cả nước; 6 tháng đầu năm 2016 đạt 11,6%. Một số tỉnh đạt mức tăng trưởng cao như Lai Châu 14,4 %, Tuyên Quang 14,3 %, Phú Thọ 13,5%... Dự kiến GDP bình quân đầu người (2016) ước đạt khoảng 11 triệu/người/năm[16],[17].

Cơ cấu kinh tế: Cơ cấu kinh tế của vùng dịch chuyển ngày càng tích cực theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông - lâm nghiệp, tăng tỷ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ. Năm 2015: nông-lâm-ngư nghiệp chiếm 34,09%, công nghiệp-xây dựng chiếm 28,64%, dịch vụ chiếm 36,98%. Dự kiến 2016: nông-lâm-ngư nghiệp chiếm 31,72%, công nghiệp-xây dựng chiếm 31,29%, dịch vụ chiếm 36,99%. Nông nghiệp phát triển khá toàn diện, hình thành một số vùng sản xuất hàng hóa, vùng chuyên canh tập trung gắn với công nghiệp chế biến và đảm bảo an ninh lương thực. Công nghiệp phát triển nhanh, khai thác tốt tiềm năng về khai khoáng, thủy điện, chế biến lâm sản, tạo động lực cho chuyển đổi cơ cấu và nâng cao hiệu quả kinh tế. Thương mại, dịch vụ được mở rộng, đáp ứng tốt hơn nhu cầu đời sống và sản xuất. Kim ngạch xuất khẩu tăng bình quân 23%/năm, thu ngân sách tăng bình 29,31%/năm. Tổng đầu tư toàn xã hội đạt khá, xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội và đô thị được quan tâm, nhiều công trình trọng điểm ghi trong Nghị quyết đã và đang được thực hiện [16],[17].

Công tác di dân, tái định cư các dự án thủy điện bước đầu đạt kết quả tốt. Các lĩnh vực văn hóa- xã hội có nhiều tiến bộ: đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên; công tác phát triển nguồn nhân lực được chú trọng; an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm đạt kết quả khá. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội cơ bản ổn định; chủ quyền biên giới quốc gia được giữ vững; công tác quốc phòng, an ninh được tăng cường. Hệ thống chính trị các cấp, nhất là ở cơ sở không ngừng được củng cố, kiện toàn và từng bước nâng cao chất lượng hoạt động.

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

3.1.3.1. Vấn đề lao động việc làm

Theo báo cáo lao động việc làm 2016 của Tổng cục thống kê [16], lực lượng lao động trung bình của cả nước năm 2017 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.

Về vấn đề việc làm, trong tổng số lao động đang làm việc của cả nước có 68,3% lao động đang sinh sống tại khu vực nông thôn và tại khu vực trung du và miền núi phía Bắc, tỷ trọng lao động có việc làm năm 2017 chiếm 14% tương đương với khoảng hơn 1.05 triệu người. Trong đó, tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo của khu vực năm 2017 là 17,5% tương ứng với hơn 1,3 triệu người. So với tỷ lệ chung của cả nước là 20,6% thì tỷ lệ này của khu vực còn rất thấp và chủ yếu tập trung làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỉ lệ đến 64,6%, tương ứng với thu nhập bình quân của lao động trong vùng là không cao. Bên cạnh đó, tỉ lệ thiếu việc làm của vùng là 1,5% khá cao khi so sánh với các vùng kinh tế xã hội trên cả nước. [13] [14] [15] [16].

Lao động có kỹ năng là tiền đề quan trọng cho sự phát triển bền vững, thu nhập cao và đáp ứng được yêu cầu của các ngành trong việc sử dụng công nghệ hiện đại và hoạt động quản lý. Trình độ tay nghề kỹ năng lao động trong vùng thấp là một trong những nguyên nhân chính cản trở sự phát triển kinh tế của toàn vùng trung du và miền núi phía Bắc cũng như đời sống thu nhập của người dân.

3.1.3.2. Tình hình lao động khu vực trung du và miền núi phía Bắc

Theo Báo cáo lao động việc làm 2017 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 [13] [14] [18] [19].

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

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

Quản lý Nhà nước về XKLD là việc Nhà nước xác định mục tiêu và tác động có tổ chức lên các quan hệ và hoạt động XKLD nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực trong và ngoài nước, các cơ hội có thể có, để đạt các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đã đặt ra, trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Nhà nước quản lý XKLD trước hết là xác định mục tiêu thông qua chiến lược XKLD; bằng pháp luật và các chính sách kinh tế; thông qua quy hoạch, kế hoạch, chương trình và dự án XKLD. Hệ thống văn bản pháp lý liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động:

Ngày 09 tháng 11 năm 1991, Chính phủ ban hành Nghị định 370-HĐBT về quy chế đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, cho phép các tổ chức kinh tế được thành lập và cấp giấy hoạt động xuất khẩu lao động.

Năm 1995, Nghị định 370 được thay thế bằng các văn bản sau:

- Nghị định 07/CP: Về việc quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

- Nghị định 05/CP: Về việc quy định chi tiết thi hành pháp lệnh thuế thu nhập đối với người có thu nhập cao.

Năm 2006, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, chính thức được Quốc hội Việt Nam khóa XI thông qua (Số 72/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006), ban hành ngày 12 tháng 12 năm 2006 và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2007.

Năm 2007, nhiều Nghị định liên quan làm rõ và hướng dẫn điều Luật trên ra đời, bao gồm:

- Nghị định 126/2007/NĐ-CP: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều trong Luật

- Nghị định 144/2007/NĐ-CP: Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

- Quyết định số 20/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 2/8/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động – TBXH Ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. (có hiệu lực từ ngày 11/09/2007).

- Thông tư liên tịch 09/2006/TLT/BLĐTBXH-BCA-VKSNDTC-TANDTC của Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Công an, Viện kiểm soát nhân dân tối cao và Tòa án nhân dân tối cao về hướng dẫn truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ở nước ngoài.

- Nghị định 95/2013/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm, xuất khẩu lao động.

- Quyết định 1467/QĐ-LĐTBXH năm 2014 phê duyệt chương trình, giáo trình; định mức kinh tế - kỹ thuật 06 nghề và 03 ngoại ngữ để đào tạo người lao động huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành

Năm 2009, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020. Với mục tiêu và chỉ tiêu như sau:

- Mục tiêu: Nâng cao chất lượng lao động và tăng số lượng lao động ở các huyện nghèo tham gia xuất khẩu lao động, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập và thực hiện giảm nghèo bền vững.

- Chỉ tiêu:

- + Giai đoạn 2009 – 2010: thực hiện thí điểm đưa 10 nghìn lao động thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài (bình quân mỗi năm sẽ đưa khoảng 5.000 lao động), trong đó: khoảng 80% lao động thuộc hộ nghèo, hộ dân tộc thiểu số; khoảng

70% lao động qua đào tạo nghề; góp phần giảm 8.000 hộ nghèo (giảm 2,8% số hộ nghèo thuộc 61 huyện nghèo) [11].

+ Giai đoạn 2011 – 2015: đưa 50 nghìn lao động thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài (bình quân mỗi năm sẽ đưa được khoảng 10.000 lao động), trong đó: khoảng 90% lao động thuộc hộ nghèo, hộ dân tộc thiểu số; khoảng 80% lao động qua đào tạo nghề; góp phần giảm 45.000 hộ nghèo (giảm 15,6% số hộ nghèo thuộc 61 huyện nghèo)[11].

+ Giai đoạn 2016 – 2020: tăng 15% tổng số người đi làm việc ở nước ngoài so với giai đoạn 2011 – 2015, trong đó khoảng 95% lao động thuộc hộ nghèo, hộ dân tộc thiểu số, góp phần giảm khoảng 19% số hộ nghèo thuộc 61 huyện nghèo[11].

Ngoài ra còn một số Quyết định về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; quy định về tổ chức bộ máy chuyên trách xuất khẩu và bồi dưỡng kiến thức lao động sang nước ngoài; ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Ở cấp độ thấp hơn là các Thông tư hướng dẫn chi tiết một số điều Luật và Nghị định; các Thông tư liên tịch quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ; quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động xuất khẩu; hướng dẫn chi tiết một số vấn đề về nội dung hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý hợp đồng bảo lãnh; hướng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật liên quan.

Các tỉnh trong vùng cũng xây dựng các chương trình việc làm riêng đưa ra những mục tiêu, chỉ tiêu số lượng lao động đi xuất khẩu cụ thể và các biện pháp nhằm giải quyết vấn đề việc làm trong tỉnh, đặc biệt thông qua hoạt động XKLD. Ngày 10 tháng 12 năm 2015, Hội đồng Nhân dân tỉnh Sơn La ban hành Nghị quyết số 124/2015/NQ-HĐND về chương trình việc làm tỉnh Sơn La giai đoạn 2016 – 2020; Ngày 08 tháng 12 năm 2016, Hội đồng Nhân dân tỉnh Bắc Kạn ban hành Nghị quyết số 70/2016/NQ-HĐND về chương trình việc làm tỉnh Bắc Kạn giai đoạn 2017 – 2020; Ngày 13/5/2016, UBND tỉnh Cao Bằng đã ban hành Kế hoạch số 1099/KH-UBND, về

việc thực hiện Chương trình Việc làm và xuất khẩu lao động năm 2016; Ngày 30 tháng 11 năm 2016, Ủy ban Nhân dân tỉnh Hà Giang có ban hành Chương trình xuất khẩu lao động và đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 – 2020.... Ngoài ra, các tỉnh cũng có các chính sách riêng về vay vốn, hỗ trợ đào tạo cho lao động khi đăng kí tham gia xuất khẩu. [12] [13] [15].

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

Xuất khẩu lao động đã tạo việc làm cho hàng vạn người lao động, góp phần giải quyết việc làm cho toàn xã hội, cải thiện tình trạng ứ đọng lao động, giảm bớt sức ép việc làm cho đất nước. Thông qua XKLD, người lao động đi làm việc ở nước ngoài được nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, hình thành nên đội ngũ lao động có trình độ tay nghề, chuyên môn cao. Đa số lao động Việt Nam trước khi đi XKLD không có tay nghề chỉ sau 2 năm làm việc đã có thể đạt được tối thiểu bậc thợ trung bình. Sau khi trở về nước phần lớn trong số họ có tay nghề vững vàng, đây là điều kiện để đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Theo số liệu thống kê, năm 2017, đã có 126.296 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (46.029 lao động nữ; chiếm 36,45%); vượt 26,29% so với kế hoạch năm và bằng 108,89% so với năm 2016. Đây là năm thứ ba liên tiếp số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vượt mức 100.000 lao động/năm. Tại các thị trường trọng điểm gồm Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc số lượng lao động đưa đi đều tiếp tục tăng so với năm 2016, cụ thể: 68.244 lao động đi Đài Loan, 39.938 lao động đi Nhật Bản (tăng 47,86%), 8.482 lao động đi Hàn Quốc (tăng 40,92%). Một số thị trường khác: Malaysia: 2.070 lao động, Ả-rập Xê-út: 4.033 lao động, An-giê-ri: 1.179 lao động, Ca-ta: 702 lao động[18],[19].

Khu vực miền núi phía Bắc trong những năm 2014 – 2017 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.

**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)

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, năm 2016 có 320 lao động và năm 2017 có 381 lao động đi làm việc ở nước ngoài. 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 3.2: 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)

Tương tự tình trạng với các tỉnh Sơn La, Cao Bằng... Tỷ lệ lao động đi XKLD còn rất thấp. Sơn La là một tỉnh miền núi còn nhiều khó khăn, kinh tế- xã hội phát triển ở mức trung bình so với các địa phương khác trên cả nước. Lao động trong tỉnh chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông lâm nghiệp, thu nhập không ổn định và thấp, đa phần những người có nhu cầu XKLD mong muốn đi XKLD nhằm cải thiện thu nhập với kỳ vọng dễ lập nghiệp sau khi về nước. Nhưng kết quả xuất khẩu lao động của tỉnh Sơn La không ổn định. Số lượng người đi xuất khẩu cũng rất ít. Nếu so với dân số 1.149,3 nghìn người của tỉnh hiện nay thì tỷ lệ này là rất thấp.

Mặc dù số lượng lao động đi xuất khẩu hiện nay còn rất nhỏ bé nhưng bước đầu đã góp phần vào giải quyết việc làm, tăng thu nhập, cải thiện điều kiện sinh hoạt gia đình, làm thay đổi nhận thức của người lao động khi đi làm việc xa gia đình, giúp

người lao động nâng cao tay nghề, hòa nhập vào thị trường lao động, tạo cơ sở chuyển dịch cơ cấu lao động [12].

Theo Sở Lao động - Thương binh và xã hội tỉnh Cao Bằng, từ khi triển khai Quyết định 71 (năm 2009) đến năm 2012, toàn tỉnh mới có số lượng lao động xuất khẩu rất hạn chế. Năm 2012, có 52 lao động tại các huyện nghèo xuất cảnh đi xuất khẩu lao động. Năm 2013, chỉ tiêu giao 100 lao động các huyện nghèo đi xuất khẩu lao động nhưng chỉ đưa được 30 lao động xuất cảnh. Năm 2014, mới đưa được 54 lao động đi xuất cảnh sang Malaysia và Nhật Bản. Năm 2015 có khoảng 115 lao động, năm 2016 có 202 lao động và năm 2017 có 235 lao động đi làm việc ở nước ngoài. 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 [13].

Hà Giang là tỉnh miền núi, vùng cao, là địa bàn sinh sống của 19 dân tộc với lợi thế là dân số trẻ, tỷ lệ lao động trong độ tuổi chiếm trên 63% dân số (khoảng 500.000 người). Dân số năm 2017 là 813.617 người, trong đó lực lượng thanh niên chiếm khoảng 28% dân số. Theo niên giám thống kê tỉnh, tỷ lệ lao động nằm ở khu vực nông thôn luôn cao trên 80% trong vòng 5 năm (2012 – 2016) là lực lượng tiềm năng cho hoạt động xuất khẩu lao động của tỉnh. Tuy nhiên, tỉ lệ lao động qua năm năm (2012 – 2016) đang có xu hướng giảm, từ 10.8% năm 2012 còn 9.2% năm 2016. Đây là khó khăn lớn nhất của tỉnh trong việc giải quyết việc làm cho lao động nói chung và đưa lao động đi xuất khẩu hoặc làm việc ngoài tỉnh nói riêng của tỉnh Hà Giang. Nguyên nhân khách quan xuất phát từ việc, do địa hình chia cắt, dân cư sống không tập trung và chủ yếu là người dân tộc đời sống còn khó khăn, chưa được đào tạo bài bản, sinh sống ở các khu vực có địa thế khó tiếp cận nên nghề nghiệp vẫn gắn với làm nông lâm nghiệp là chủ yếu. Hoạt động XKLD của tỉnh được triển khai trong nhiều năm qua, nhưng trong 5 năm (2012 – 2016) toàn tỉnh chỉ có 636 lao động được tuyển chọn đi xuất khẩu, chỉ chiếm 0,8% tổng số lao động được giải quyết việc làm trong cả giai đoạn [15].

Trong các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc, Lào Cai và Yên Bái có số lượng lao động xuất khẩu cao nhất. Đây cũng là hai địa phương có chính sách hỗ trợ cho lao động xuất khẩu để lao động có đủ điều kiện xuất cảnh sang các nước khác.

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 Kan	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.

3.2.4. Tác động của xuất khẩu lao động đến việc làm và thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi Phía Bắc nước ta

Xuất khẩu lao động hiện đang được coi là một trong những ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích to lớn cả về mặt kinh tế và xã hội như đem lại nguồn thu ngoại tệ lớn cho đất nước hay thúc đẩy các mối quan hệ đối ngoại...., XKLD là biện

pháp mang tính chiến lược của nước ta góp phần thay đổi đáng kể bộ mặt xã hội nhờ mang lại thu nhập cho các Doanh nghiệp trong ngành và đồng thời tạo việc làm, tăng thu nhập và thay đổi nhận thức, tư duy cho người lao động.

Thu nhập là mục tiêu hàng đầu của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Thu nhập của lao động khi xuất khẩu bình quân gấp 5 đến 10 lần so với thu nhập trong nước. Với số tiền tích lũy được, cộng với kiến thức kỹ năng được rèn luyện, sau vài năm đi xuất khẩu, nhiều người lao động khi quay về nước lập nghiệp không chỉ xoá được nghèo mà còn có khả năng đầu tư vào sản xuất kinh doanh, phát triển sản xuất, ổn định kinh tế, tạo thêm nhiều việc làm mới góp phần giải quyết việc làm cho nhiều lao động khác.

Tại khu vực miền núi phía Bắc, XKLD đã và đang góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của toàn vùng nói chung và thay đổi cuộc sống của người dân trong vùng nói riêng, đặc biệt là người lao động là dân tộc thiểu số. Qua đánh giá chung, bình quân mỗi năm lao động đi làm việc ở nước ngoài mang về cho địa phương khoảng 55 tỷ đồng. Bên cạnh đó, XKLD đóng vai trò chính trong việc cải thiện đời sống thu nhập cho người dân khi mức lương cơ bản được ký kết trong hợp đồng tuyển dụng đi xuất khẩu lao động đối với các thị trường như Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản đều từ 20 – 25 triệu đồng/tháng, chưa kể tiền làm thêm giờ; gấp từ 3 – 4 lần so với làm công nhân trong nước. Trong trường hợp, người lao động có trình độ, tay nghề tốt thì mức lương cơ bản có thể tăng đến hơn 40 triệu đồng/tháng. Sau khi kết thúc hợp đồng, thông thường là khoảng từ 2 – 5 năm, người lao động cũng tích lũy được khoản tiền tương đối lớn để làm vốn khi quay nước lập nghiệp. Hiện nay, các thị trường xuất khẩu yêu cầu trình độ cao như các nước ở châu Âu, Nhật, Nga... có nhu cầu rất lớn với lao động Việt Nam trong các ngành nghề như điều dưỡng (Đức), kỹ sư công nghệ (Nhật Bản)... với mức lương cơ bản hấp dẫn đang là cơ hội tốt cho lao động miền núi phía Bắc nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống.

Rõ ràng xuất khẩu lao động tác động rất lớn đến cải thiện đời sống người dân trong khu vực miền núi phía Bắc nước ta. Có thể so sánh thu nhập của lao động nông

thôn trong khu vực với thu nhập xuất khẩu lao động. Bảng 3.6. thể hiện rõ sự khác biệt về thu nhập của lao động xuất khẩu với thu nhập ở địa phương.

Bảng 3.6: So sánh thu nhập của lao động nông thôn khu vực miền núi phía Bắc với thu nhập do xuất khẩu lao động

STT	Khu vực	Mức thu nhập bình quân
1.	Khu vực miền núi phía Bắc	1-3 triệu đồng/tháng
2.	Xuất khẩu thị trường Malaysia	7-8 triệu đồng/ tháng
3.	Lao động tại Nhật Bản và Hàn Quốc	20-25 triệu đồng/ tháng
4.	Lao động Arab Saudi, Qatar	10-12 triệu đồng/ tháng

(Nguồn: Kết quả điều tra về tuyển dụng XKLD các nước)

Rõ ràng với mức thu nhập cao như thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc, mỗi lao động sẽ tiết kiệm từ 200-600 triệu đồng/năm. Đây là mức thu nhập rất lớn so với mức thu nhập trung bình của các địa phương trong khu vực miền núi phía Bắc nước ta.

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

Một số những nguyên nhân, hạn chế của hoạt động xuất khẩu lao động tại các tỉnh miền núi phía Bắc đã được chỉ ra trong các Hội nghị tổng kết hoạt động XKLD qua giai đoạn 2011-2015 tại các tỉnh. Các doanh nghiệp được giới thiệu về địa bàn để tuyên truyền, tư vấn tuyển chọn lao động chưa phát huy hết năng lực, chưa kết nối được thông tin với người dân, do vậy chưa tạo được lòng tin để người lao động tham gia. Mặt khác chính quyền cơ sở một số nơi cũng chưa thật sự vào cuộc và phối hợp cùng doanh nghiệp nên chưa tạo được độ tin cậy để người dân tham gia. Do vậy, kết quả của hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn các tỉnh còn chưa đạt mục tiêu đề ra.

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 3.7: 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	300	46,9
Trung bình khá	115	17,9
Khá	86	13,4
Giàu	18	2,81
Tổng	640	100

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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

Trong 640 đối tượng được khảo sát, tỉ lệ số lượng người đã đi XKLD chiếm đến 290 người (45,3%), 107 người đang/định đi XKLD cho thấy nhu cầu của người lao động là tương đối cao, đặc biệt là xuất khẩu lao động đi Malaysia (84.4%). Mặc dù, thu nhập của lao động ở thị trường này không cao nhưng Malaysia có chi phí trước khi đi thấp

phù hợp với tình hình tài chính của đại bộ phận người dân. Bên cạnh đó, thị trường này lại không đòi hỏi cao về trình độ chuyên môn của người lao động, trong khi đại bộ phận lao động của các tỉnh là lao động phổ thông chưa qua đào tạo hoặc có qua đào tạo nhưng thời gian đào tạo ngắn.

Bảng 3.8: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

Bảng 3.9: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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 (2016). 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 dễ 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 3.10: Lý do đi xuất khẩu lao động của đối tượng khảo sát

Sự lựa chọn	Số lượng	Tỷ lệ trên tổng số (%)
Thu nhập cao, ổn định, chế độ đãi ngộ tốt	219	55.16
Muốn được nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng làm việc	54	13.6
Dễ 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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.

Nhằm xác định mức độ hiệu quả của công tác thông tin tuyên truyền, cũng như là các kênh truyền tải thông tin về hoạt động XKLD đến đại bộ phận đa số lao động, câu hỏi về các nguồn tiếp cận thông tin về hoạt động XKLD được đưa ra với sự lựa chọn từ phía 397 đối tượng được khảo sát có kết quả như sau: “*Bạn bè, hàng xóm*” là sự lựa chọn của đại đa số đối tượng được hỏi (62.72%), điều này khẳng định chắc chắn hơn việc thông tin về XKLD đến với người dân không phải từ cơ quan quản lý và doanh nghiệp XKLD. Khi chỉ có 4.3% người được hỏi biết lấy thông tin từ phía Sở LĐTBXH tỉnh, Phòng LĐTBXH huyện. Kênh thông tin địa phương như từ tiểu khu, thôn, bản, xã... khá “được lòng” người dân khi có 26,5% đối tượng khảo sát lựa chọn.

Ngoài ra, người dân nắm được thông tin chủ yếu qua nguồn truyền thông như Tivi, báo, đài..(13.6%); Người môi giới (12,85%); Nhân viên của công ty XKLD chỉ có 47 (11.84%) người lựa chọn. Đây cũng là thông tin hữu ích với cơ quan quản lý và doanh nghiệp XKLD để từ đó xây dựng các kênh tiếp cận với người dân hợp lý hơn để đạt hiệu quả cao trong việc XKLD.

Bảng 3.11: Nguồn tiếp cận thông tin về XKLD của người dân

Sự lựa chọn	Số người	Tỷ lệ chọn trên tổng số (%)
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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

3.3.3. 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 3.12: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

Theo quy trình XKLD, người lao động có thể lựa chọn thông qua 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. Một số tiền rất lớn so với mức thu nhập bình quân của tỉnh nói chung và thu nhập của người dân vùng núi chuyên làm nông lâm nghiệp nói riêng.

Bảng 3.13: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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 thường phải mất vài tháng cho đến một 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 3.14: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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 ứng 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 3.15: 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: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

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 khoẻ, 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

Thị trường xuất khẩu lao động ở Việt Nam trong những năm gần đây liên tục gia tăng về số lượng. Theo ước tính có khoảng chừng 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc trên 40 quốc gia khác nhau, đem về lượng kiều hối từ 1,7 – 3 tỷ USD hàng năm. Mặc dù số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài liên tục gia tăng nhanh (từ 78.860 người năm 2006 lên 126.300 người năm 2017, tăng 60%), nhưng chất lượng hiện vẫn còn thấp so với mặt bằng chung các nước trong khu vực. Trong đó tiếng Anh là một điểm yếu. Các ứng viên Việt Nam có điểm trung bình IELTS là 5,78 điểm, thuộc nhóm trung bình thấp, đứng sau Malaysia (6,64 điểm); Philippines (6,53 điểm) và xấp xỉ Indonesia (5,79 điểm).

Lao động có trình độ chuyên môn cao vẫn chiếm một tỷ lệ rất khiêm tốn, số lượng kỹ sư và kiến trúc sư của Việt Nam (196 kỹ sư và 10 kiến trúc sư) đạt tiêu chuẩn ASEAN cũng thấp hơn so với nước bạn như Indonesia (747 kỹ sư và 60 kiến trúc sư) và Myanmar (200 kỹ sư và 12 kiến trúc sư). Trong 4 thị trường lớn là Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia, Đài Loan, thì lao động Việt Nam qua để làm các công việc phổ thông vẫn chiếm phần rất lớn (hơn 99%), mà đa số là làm công nhân trong các nhà máy, xưởng công nghiệp.

Bên cạnh đó, đánh giá lao động Việt Nam đi xuất khẩu so với lao động của các nước trong khu vực, bà Hà Thị Minh Đức (Phó vụ trưởng Vụ hợp tác quốc tế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho biết: “Lao động Việt Nam trong khối ASEAN được đánh giá là những người làm việc chăm chỉ, thông minh. Vấn đề lớn nhất đối với lao động Việt Nam là tính kỷ luật, tác phong làm việc thiếu chuyên nghiệp”

Xuất khẩu lao động tại Việt Nam nói chung và khu vực miền núi phía Bắc nói riêng trong những năm vừa qua mặc dù đã đạt được những thành tựu lớn, tuy nhiên mới chỉ tập trung tại những thị trường trong khu vực với việc xuất khẩu lao động trình độ thấp, chúng ta gặp sự cạnh tranh lớn ngay từ các nước trong khu vực ASEAN và trên thế giới trong việc xuất khẩu lao động trình độ cao ra các thị trường có yêu cầu khắt khe về mặt chất lượng nguồn lao động như Châu Âu, Châu Mỹ...

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

Năm 2017, các thị trường xuất khẩu lao động truyền thống tăng bất ngờ về số lượng tiếp nhận, tạo đà cho xuất khẩu lao động vượt kế hoạch, đồng thời mở ra nhiều cơ hội cho lao động Việt Nam đi làm việc tại quốc gia có điều kiện tốt, thu nhập cao trong năm 2018. Năm 2017, Việt Nam đã đưa hơn 134.000 lao động sang làm việc ở nước ngoài, vượt 28,3% so với kế hoạch năm và tăng 6,7% so với tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài của năm trước đó.

Trong năm 2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB-XH) đặt mục tiêu đưa 110.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài và giữ vững được một số thị trường truyền thống như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc).

Theo đánh giá của Cục Quản lý lao động ngoài nước, với tốc độ tăng trưởng cao trong những năm vừa qua, năm 2018 hứa hẹn sẽ có thêm nhiều cơ hội cho người lao động. Bên cạnh việc phá vỡ lao động phổ thông, thì cánh cửa tiếp nhận lao động có trình độ cao của Việt Nam ngày càng rộng mở. Những chương trình thí điểm đưa điều dưỡng viên, hộ lý sang Nhật Bản, Đức đang được triển khai khá thuận lợi và được đánh giá tốt từ phía đối tác. Với xu hướng ổn định thị trường truyền thống và mở rộng đưa lao động vào các thị trường có thu nhập cao, như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đức, Australia, tạo điều kiện phát triển việc làm an toàn, thu nhập cao cho lao động Việt Nam.

Ngoài ra, một số thị trường như Thái Lan, Arab Saudi... cũng mở ra nhiều cơ hội mới với nhiều ưu đãi hấp dẫn cho lao động Việt Nam. Mới đây, Bản ghi nhớ về hợp tác lao động và Thỏa thuận về phá vỡ và tiếp nhận lao động giữa Chính phủ Việt Nam và Thái Lan đã được ký kết. Nhật Bản cũng được dự kiến sẽ là thị trường hấp dẫn nhất do năm 2018 sẽ thực hiện một số chính sách mới. Cụ thể, Nhật Bản sẽ cho phép lao động được ở lại làm việc 5 năm, cho phép một số ngành nghề đi làm việc lại lần 2, tăng mức lương cơ bản thêm từ 25-30 yên/giờ làm. Đáng chú ý, nếu như các năm trước Nhật Bản dành cơ hội cho những lao động phổ thông thì năm 2018 này sẽ có nhiều vị trí làm việc cho những lao động trí thức, tuyển dụng theo chương trình kỹ sư, kỹ thuật viên với nhiều ưu đãi đặc biệt. Đây là những điểm chính làm cho thị trường lao động Nhật Bản 2018 sẽ rất sôi động. Đối với những thị trường truyền thống như Malaysia, cũng đã có hoạt động xúc tiến để phát triển hơn trong năm 2018. Trong năm 2018, Bộ LĐ-TB-XH sẽ tiếp tục nghiên cứu, xúc tiến đàm phán để tiến tới ký kết

thỏa thuận về hợp tác lao động với một số thị trường mới như Israel, Kuwait, Romania và Bulgaria.... Có thể nhìn thấy bức tranh tươi sáng toàn cảnh về nhu cầu thị trường lao động trong khu vực và trên thế giới đang mở ra nhiều cơ hội cho lao động Việt Nam nói chung và lao động khu vực miền núi Phía Bắc nói riêng.

3.5.2. Nhóm nhân tố chủ quan

3.5.2.1. Nhân tố thuộc hệ thống quản lý Nhà nước

Về hệ thống quản lý Nhà nước, hệ thống các văn bản pháp luật còn thiếu một số chính sách, cơ chế cụ thể để điều chỉnh và quản lý chặt chẽ xuất khẩu lao động nên dẫn tới việc kém thu hút mọi tầng lớp tham gia xuất khẩu. Việc tổ chức quản lý chưa chặt chẽ, thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa kiểm tra, kiểm soát giữa các cơ quan chức năng. Các Bộ ngành, Địa phương chưa quan tâm quản lý, chỉ đạo các doanh nghiệp xuất khẩu lao động trực thuộc. Chưa có sự đầu tư thoả đáng cho khâu phát triển thị trường: Nhà nước, các Bộ, Ngành, Địa phương chưa thực sự quan tâm, đầu tư tìm kiếm và mở rộng thị trường xuất khẩu lao động và chuyên gia như đầu tư xuất khẩu hàng hoá, mà đáng lẽ nó phải được quan tâm và đầu tư hơn nữa. Ngoài ra, ở nước ngoài còn thiếu một hệ thống tùy viên lao động tại những địa bàn có nhiều lao động làm việc hoặc có khả năng tiếp nhận lao động nhằm tăng cường mối liên kết giữa các bên trong việc triển khai hoạt động XKLD và giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh.

Về công tác xuất khẩu lao động địa phương và khu vực miền núi Phía Bắc, mặc dù Ban chỉ đạo (BCĐ) xuất khẩu lao động của tỉnh và các huyện, thành phố trong khu vực miền núi phía Bắc đã được thành lập nhưng hoạt động chưa hiệu quả, thậm chí một số BCĐ cấp huyện không hoạt động kể từ ngày thành lập đến nay. Ở cấp tỉnh Sở Lao động- TB&XH là cơ quan thường trực BCĐ còn các thành viên khác của BCĐ tỉnh chỉ hoạt động dưới hình thức kiêm nhiệm nên chưa dành thời gian nhiều cho công tác này, chưa có kế hoạch cụ thể cho Sở, ngành mình hoặc ít đi cơ sở, chưa phối hợp với chính quyền các địa phương, Hội, Đoàn thể các cấp để nắm bắt những khó khăn của người lao động khi tham gia XKLD gặp phải nhằm phối hợp bàn cách tháo gỡ. Các Hội, Đoàn thể tỉnh tuy đã tổ chức triển khai Đề án đến Hội, Đoàn thể cấp dưới, đã thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về chương trình việc làm, XKLD nhưng không thường xuyên và hiệu quả tuyên truyền không cao, mới chỉ lồng ghép tuyên truyền khi tổ chức các Hội nghị khác do đó cung

cấp thông tin chưa được đầy đủ về giải quyết việc làm, thị trường lao động, hiệu quả của công tác XKLD.

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.

Có thể thấy được thông tin, truyền thông có vai trò trọng yếu trong việc thúc đẩy hoạt động xuất khẩu. Trong giai đoạn 2012 – 2017, bên cạnh những lý do khách quan, đây được coi là một trong những điểm yếu, hạn chế trong công tác thông tin truyền thông cho người dân về hoạt động xuất khẩu lao động tại các tỉnh, thành tại Việt Nam nói chung và các tỉnh vùng núi phía Bắc nói riêng. Theo như báo cáo đánh giá hoạt động xuất khẩu lao động tại Việt Nam giai đoạn 2011-2015, thực trạng trong công tác thông tin truyền thông có nên rõ, một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thực sự vào cuộc, chưa quan tâm đúng mức đến công tác công tác tư vấn giới thiệu việc làm, cung ứng và xuất khẩu lao động, coi công tác này là việc làm của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội và của các đơn vị, doanh nghiệp có chức năng liên quan. Tuy có triển khai và tổ chức thực hiện các văn bản của Trung ương cũng như của tỉnh về chủ trương, chính sách nhưng chưa kịp thời và đồng bộ; chưa thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện, đúc rút những kinh nghiệm về mặt làm được và mặt yếu kém để có những chủ trương, biện pháp tháo gỡ thích hợp, kịp thời. Cấp huyện, cấp xã chưa quan tâm thực hiện tuyên truyền thường xuyên chủ trương, chính sách của cấp trên, chưa nắm được số lượng thanh niên hiện đang thiếu việc làm, chưa có việc làm để chủ động việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thủ tục hành chính còn rườm rà: Việc thực thi công vụ của một số cán bộ ở địa phương chưa thực sự tận tâm, thậm chí có nơi còn gây khó dễ, tốn kém, tiêu cực cho người lao động nhất là ở khâu xác nhận thủ tục giấy tờ lý lịch tư pháp và thủ tục xin cấp hộ chiếu. Chưa phát hiện và xử lý kịp thời tình trạng dẫn dắt, “cò mồi” tiêu cực, lừa đảo diễn ra trên nhiều địa bàn gây ảnh hưởng xấu trong dư luận.

3.5.2.2. Nhân tố thuộc người lao động

Cùng có những đặc điểm chung của người lao động Việt Nam trên thị trường xuất khẩu là chăm chỉ, chịu khó nhưng chuyên môn kém. Tuy nhiên, tại khu vực miền núi phía Bắc, người lao động mang một số những đặc điểm đặc thù vùng như người lao động 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, đặc biệt là khả năng tiếp cận thông tin về thị trường lao động còn hạn chế do bất đồng ngôn ngữ và khó khăn về mặt địa lý và hạn chế về khả năng tài chính.

Một số thị trường nước ngoài không đòi hỏi cao về chất lượng lao động, chi phí phù hợp với điều kiện lao động tại các tỉnh miền núi phía Bắc, song mức lương được trả thấp, cộng với tác động của dư âm về làm việc tại thị trường này ở những năm trước đây (thị trường Malaysia), nên người lao động không nhiệt tình tham gia, nhất là lao động ở các huyện nghèo. Trong khi, các thị trường có việc làm ổn định và thu nhập khác như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan..., đòi hỏi cao về chất lượng lao động và chi phí, số lượng tiếp nhận thấp... nên lao động tiếp cận và tham gia còn hạn chế.

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 tuyên truyền chưa cao. Công tác tuyên 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

Các tỉnh, thành trong khu vực miền núi phía Bắc đều có xây dựng các chương trình, đề án xuất khẩu lao động cho từng giai đoạn với các mục tiêu chung sau:

- Mở rộng thị trường xuất khẩu trên cơ sở giữ vững thị trường truyền thống; tạo điều kiện cho người lao động có thêm nhiều cơ hội để tìm kiếm việc làm, góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, cải thiện và nâng cao đời sống gia đình. Thông qua xuất khẩu lao động và đi làm việc ngoài tỉnh giúp người lao động tích lũy được kinh nghiệm, nâng cao tay nghề, tác phong công nghiệp từ đó hình thành đội ngũ lao động có tay nghề, hòa nhập với thị trường lao động chung;

- Tham gia đi xuất khẩu lao động tạo cơ hội cho lao động chuyển đổi nghề nghiệp từ lao động nông nghiệp sang lao động công nghiệp, dịch vụ với việc làm và thu nhập ổn định; là cơ sở cho việc chuyển đổi cơ cấu lao động theo hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế;

- Việc triển khai thực hiện Chương trình phải nghiêm túc, đồng bộ từ tỉnh đến huyện và các xã, thị trấn; xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách, là chủ trương lớn của các địa phương. Công tác xuất khẩu lao động và đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh cần đi vào chiều sâu, thực sự có hiệu quả và bền vững.

4.1.2. Chỉ tiêu cụ thể

Dưới chủ trương, đường lối cụ thể của Đảng và Nhà nước về hoạt động xuất nhập khẩu, từ nay đến năm 2020, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phấn đấu mỗi năm sẽ đưa được từ 100.000-120.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có khoảng 80% lao động được đào tạo. Các tỉnh, thành đều xây dựng các chương trình đề án với các mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể cho hoạt động xuất khẩu lao động của địa phương.

UBND tỉnh Hà Giang đã ban hành văn bản số 299/CTr-UBND về Chương trình XKLD và đưa LĐ đi làm việc ngoài tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 – 2020. Phần đầu trong giai đoạn 2016 - 2020 đưa được khoảng 22.500 lao động của các huyện, thành phố đi làm việc ngoài tỉnh và xuất khẩu lao động, trong đó tham gia xuất khẩu lao động là 2.500 người. Chương trình có nêu rõ: Đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Luật Người Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong giai đoạn 2016- 2020, có khoảng 30% số lao động của tỉnh đi xuất khẩu lao động tại các nước có thu nhập khá, như: Hàn Quốc (*theo chương trình EPS*), Nhật Bản (*theo chương trình thực tập sinh, tu nghiệp sinh*), Đài Loan. Khoảng 65% lao động của tỉnh đi làm việc tại các nước như: trung đông, bắc phi, Thái Lan, Lào...; phần đầu có khoảng 5% lao động của tỉnh đi làm việc tại thị trường có thu nhập cao như CHLB Đức. Đối với lao động sang Trung Quốc làm việc theo Thỏa thuận quản lý lao động qua biên giới: Phần đầu có khoảng 50% lao động làm các công việc ổn định và thu nhập khá trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng; 50% làm việc trong các ngành, nghề khác có việc làm và thu nhập ổn định.

Ngày 24 tháng 2 năm 2017, Ủy ban nhân tỉnh ban hành Kế hoạch số 192/QĐ-UBND về chương trình việc làm tỉnh Bắc Kạn giai đoạn 2017-2020. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành kế hoạch thực hiện Chương trình việc làm giai đoạn 2017-2020, qua đó nêu rõ chỉ tiêu đưa người lao động trong tỉnh đi xuất khẩu lao động mỗi năm khoảng 300 người.

Kế hoạch “Thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững tỉnh Cao Bằng giai đoạn 2016 – 2020” số 449 của UBND tỉnh Cao Bằng ngày 24/02/2017 có nêu rõ chỉ tiêu: hỗ trợ đào tạo nghề và giáo dục định hướng cho trên 500 lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ dân tộc thiểu số, trong đó từ 60 – 70% lao động đi làm việc nước ngoài.

Tỉnh Sơn La ngày 10 tháng 12 năm 2015 có ban hành Nghị quyết số 124/2015/NQ-HĐND về chương trình việc làm tỉnh Sơn La giai đoạn 2016 – 2020 có nêu rõ chỉ tiêu cụ thể nhằm giải quyết việc làm mới cho 85 nghìn lao động trong tỉnh, riêng với hoạt động xuất khẩu lao động, tỉnh đặt ra chỉ tiêu là phần đầu đưa 500 lao động đi xuất khẩu.

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

Chính sách của các tỉnh trong khu vực miền núi phía Bắc về XKLD là nhằm giải quyết việc làm cho những lao động chưa có hoặc thiếu việc làm chủ yếu ở khu vực nông thôn (ưu tiên cho người lao động thuộc diện hộ nghèo, hộ chính sách và gia đình người dân tộc). Nhìn chung, những lao động này phần lớn có trình độ học vấn thấp, không có tay nghề, hoặc có chuyên môn nhưng trình độ không cao. Bên cạnh đó vì nguồn ngân sách cho vay đi XKLD của các tỉnh còn hạn hẹp, do đó, các tỉnh nên ưu tiên lựa chọn những thị trường với mức chi phí bỏ ra thấp có nhu cầu về lao động phù hợp với những lao động này.

Hiện nay, thị trường XKLD chủ yếu là Malaysia. Thị trường này có nhu cầu 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 kỹ thuật, 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 kí phải được xét chọn, phỏng vấn tuyển dụng kĩ. 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 kỉ 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.

Về việc dạy ngoại ngữ cho người lao động, vì đa số người đăng kí đi XKLD có trình độ học vấn thấp, trình độ ngoại ngữ không cao. Trước khi đi, họ chỉ được dạy ngoại ngữ trong một khoảng thời gian ngắn (2- 3 tháng) do đó cần phải tập trung giảng dạy giúp người lao động có khả năng giao tiếp thông thường trong sinh hoạt và công việc, hạn chế sự bất động về ngôn ngữ giúp họ dễ hoà nhập vào cuộc sống ở một môi trường mới.

Song song với việc mở các lớp giáo dục định hướng và đào tạo nghề cho người lao động đã qua sơ tuyển theo từng hợp đồng cung ứng lao động cụ thể cần tăng cường các lớp tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác XKLD, nâng cao năng lực quản lý và đào tạo nghề cho các Trung tâm dịch vụ việc làm, các cơ sở dạy nghề để đào tạo nguồn lao động đủ tiêu chuẩn đi làm việc ở nước ngoài trong tương lai.

Lao động của tỉnh phần lớn là lao động phổ thông, trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp trong khi nhu cầu của nhiều thị trường nước ngoài lại đòi hỏi lao động có kỹ thuật cao. Để có thể đẩy mạnh hoạt động XKLD thì công tác đào tạo, giáo dục, dạy nghề cho người lao động cần được đặc biệt chú trọng nhằm tạo nguồn cho 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 lí, 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 bỡ ngỡ 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 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.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TIẾNG VIỆT

1. Cục thống kê tỉnh Bắc Kạn (2015), *Niên giám thống kê tỉnh Bắc Kạn 2015*.
2. Cục thống kê tỉnh Cao Bằng (2015), *Niên giám thống kê tỉnh Cao Bằng 2015*.
3. Cục thống kê tỉnh Hà Giang (2015), *Niên giám thống kê tỉnh Hà Giang 2015*.
4. Cục thống kê tỉnh Sơn La (2015), *Niên giám thống kê tỉnh Sơn La 2015*.
5. Phạm Thị Hoàn (2006), “Một số vấn đề về chính sách đối với lao động ở nước ngoài trở về”, *Tạp chí Việc làm ngoài nước*, (3), tr. 112-116.
6. HĐND Tỉnh Sơn La (2015), *Nghị quyết số 124/2015/NQ-HĐND về chương trình việc làm tỉnh Sơn La giai đoạn 2016 – 2020*.
7. Lê Hồng Huyền (2005), “Vấn đề người lao động Việt Nam ở nước ngoài tự phá vỡ hợp đồng”, *Tạp chí Việc làm ngoài nước*, (3), tr. 84-88.
8. Tống Hải Nam (2007), “Những thị trường lao động xuất khẩu mới”, *Tạp chí Việc làm ngoài nước*, (5), tr. 94-99.
9. Nguyễn Thị Kim Ngân (2009), “Triển vọng hợp tác lao động giữa Việt Nam với khu vực Trung Đông”, *Tạp chí việc làm ngoài nước*, (1), tr.64-69.
10. Ngân hàng Nhà nước (2015), *Quyết định số 440/2015 ngày 17 tháng 04 năm 2015 của về việc cho vay vốn đối với người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*.
11. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Kạn (2012 - 2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.
12. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Cao Bằng (2012 - 2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.
13. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Sơn La (2012 - 2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.
14. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Giang (2012 - 2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.
15. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.

16. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa (2016), *Báo cáo lao động việc làm qua các năm 2012 – 2016*.
17. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020*.
18. Tổng cục thống kê (2016), *Báo cáo lao động việc làm 2016*.
19. Tổng cục thống kê (2014), *Báo cáo lao động việc làm 2014*.
20. UBND tỉnh Bắc Kạn (2017), *Kế hoạch số 192/QĐ-UBND về chương trình việc làm tỉnh giai đoạn 2017-2020*.
21. UBND tỉnh Cao Bằng (2017), *Kế hoạch “Thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững tỉnh Cao Bằng giai đoạn 2016 – 2020” số 449 của UBND tỉnh Cao Bằng*.
22. UBND tỉnh Hà Giang (2016), *Chương trình số 229 về xuất khẩu lao động và đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 – 2020*.

II. TIẾNG ANH

23. Premachadra, Athucorala (1993), “Improving the contribution of Migrant Remittances to Development: The experience of Asian Labour-exporting countries”. *Quanterly Review*, 1, (XXX), *International Migration*, pp.103-24.

PHỤ LỤC 1

BẢNG CÂU HỎI ĐIỀU TRA

Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động (XKLĐ) nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực vùng núi phía Bắc Việt Nam.

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 XKLĐ. Bảng hỏi này gồm có hai phần. Trong phần thứ nhất, người trả lời sẽ trả lời câu hỏi về thông tin nhân khẩu học cơ bản. Ở phần thứ hai, người trả lời được yêu cầu trả lời câu hỏi liên quan đến các vấn đề XKLĐ. Câu trả lời của quý vị sẽ cung cấp dữ liệu quý giá cho nghiên cứu này và cũng cung cấp những hiểu biết thực tế và hữu ích để đề xuất những giải pháp nhằm góp phần đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động. Kính đề nghị anh (chị) vui lòng trả lời một số câu hỏi sau. Cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

I. THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Họ tên :.....Giới tính.....
2. Địa chỉ.....
3. Trình độ học vấn.....
4. Phân loại hộ :
 Nghèo Cận Nghèo Trung bình khá
 Khá Giàu

II. NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1. Anh/chị đã (đang, định) đăng kí đi XKLĐ tại nước nào?.....
2. Tại sao anh/chị lại muốn đi XKLĐ?
 Không tìm được việc làm trong nước
 Do công ty đang làm bị phá sản
 Thu nhập cao, ổn định, chế độ đãi ngộ
 Muốn được nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng làm việc
 Dễ lập nghiệp sau khi về nước
 Thấy bạn bè đi nhiều thì cũng đi
 Lý do khác
3. Thông tin về thị trường XKLĐ anh/ chị biết được từ đâu ?
 Sở LĐTBXH tỉnh, Phòng LĐTBXH huyện
 Thông báo của chính quyền địa phương(tiểu khu, thôn, bản, xã...)
 Người môi giới
 Nhân viên của công ty XKLĐ

Bạn bè, hàng xóm

Khác

4. Anh/ chị có gặp nhiều khó khăn, vướng mắc trong quá trình chuẩn bị hồ sơ đi XKLD không?

Có

Không

5. Anh/ chị có được 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 không?

Có

Không

6. Khi gặp khó khăn anh/ chị có nhận được sự hỗ trợ kịp thời từ phía chính quyền địa phương, từ các công ty làm dịch vụ XKLD không?

Có

Không

7. Anh/ chị có phải đặt cọc tiền trước khi đi XKLD không?

Có

Không

8. Số tiền đó khoảng bao nhiêu?

Dưới 50 triệu đồng	
Từ 50 đến 100 triệu đồng	
Từ 100 đến 150 triệu đồng	
Trên 150 triệu đồng	

9. Tổng chi phí anh chị phải nộp trước khi đi XKLD là bao nhiêu?

Dưới 50 triệu đồng	
Từ 50 đến 100 triệu đồng	
Từ 100 đến 150 triệu đồng	
Trên 150 triệu đồng	

10. Anh/ chị có được tham gia các buổi tập huấn, giới thiệu về văn hóa đất nước mà anh/ chị 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 không?

Có

Không

11. Chi phí cho việc học ngôn ngữ hết.....(trđ)?

Từ 0 đến 5 triệu đồng	
Từ 5 đến 10 triệu đồng	
Từ 10 đến 15 triệu đồng	
Trên 15 triệu đồng	

12. Anh/ chị còn phải đóng thêm các khoản chi phí nào để được đi XKLD?
 Có Không
14. Anh/ chị có được biết, có hiểu rõ thông tin về nơi mình sắp đến làm việc không(như làm gì, ở đâu, điều kiện làm việc như thế nào)?
 Không biết
 Biết sơ qua
 Có biết
 Hiểu
 Hiểu rất rõ
15. 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?
 Có Không
16. Chính sách đãi ngộ sau khi về nước mà anh chị sẽ (đã) nhận được là:
 Được chính quyền địa phương liên hệ việc làm trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh
 Được tư vấn, định hướng việc làm phù hợp
 Được hỗ trợ thông tin tìm việc trong các công ty có vốn FDI
 Không có chính sách gì, về nước thì tự tạo việc làm cho bản thân

Người trả lời
(Ký, ghi rõ họ tên)

PHỤ LỤC 2
BẢNG HỎI ĐIỀU TRA
(Cán bộ quản lý)

Giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động (XKLĐ) nhằm giải quyết vấn đề việc làm và thu nhập cho lao động nông thôn tại khu vực vùng núi phía Bắc Việt Nam.

Bảng câu hỏi này được sử dụng để nghiên cứu tình hình xuất khẩu lao động của địa phương và tìm giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần xóa đói giảm nghèo cho người dân khu vực miền núi Phía Bắc. Kính đề nghị anh (chị) vui lòng trả lời một số câu hỏi sau. Cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

III. THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Họ tên :.....Giới tính.....
2. Địa chỉ.....
3. Vị trí công tác:.....

IV. NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1. Địa phương có tổ chức các chương trình tuyên truyền về xuất khẩu lao động cho lao động nông thôn không?

Có

Không

2. Các chương trình tuyên truyền do cơ quan nào phụ trách:.....

.....

3. Số lượng các chương trình được tổ chức hàng năm:.....

4. Kênh tuyên truyền chủ yếu qua phương tiện nào?

.....

.....

5. Địa phương có cung cấp những thông tin về thị trường lao động nước ngoài cho người lao động không?

Có

Không

6. Địa phương có tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng cho lao động nông thôn không?

Có

Không

7. Các chương trình này do đơn vị nào chủ trì?.....

.....

8. Số lượng lao động đã qua đào tạo các chương trình này khoảng bao nhiêu?

.....

9. Lao động được đào tạo có được hỗ trợ gì không?

Có

Không

10. Mức hỗ trợ là bao nhiêu?.....

.....

.....

11. Một lao động đi xuất khẩu phải cần có số tiền bao nhiêu?

.....

.....

12. Địa phương đã có những chính sách gì khác để hỗ trợ người lao động khi đi xuất khẩu?

.....

.....

PHỤ LỤC 3

BẢNG HỎI ĐIỀU TRA

(Đại diện doanh nghiệp)

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.

Bảng câu hỏi này được sử dụng để nghiên cứu tình hình xuất khẩu lao động của địa phương và tìm giải pháp đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần xóa đói giảm nghèo cho người dân khu vực miền núi Phía Bắc. Kính đề nghị anh (chị) vui lòng trả lời một số câu hỏi sau. Cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

I. THÔNG TIN CƠ BẢN

4. Họ tên :.....Giới tính.....

5. Địa chỉ.....

6. Vị trí công tác:.....

II. NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1. Doanh nghiệp có tổ chức các chương trình tuyên truyền về xuất khẩu lao động cho lao động nông thôn khu vực này không?

Có

Không

2. Số lượng các chương trình được tổ chức hàng năm:.....

3. Kênh tuyên truyền chủ yếu qua phương tiện nào?

.....
.....

4. Doanh nghiệp có cung cấp những thông tin về thị trường lao động nước ngoài cho người lao động không?

Có

Không

5. Doanh nghiệp có tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng cho lao động nông thôn không?

Có

Không

6. Lao động được DN có được hỗ trợ gì không?

Có

Không

7. Các hình thức hỗ trợ là gì?.....

.....
.....

8. Một lao động đi xuất khẩu phải cần có số tiền bao nhiêu?

.....
.....

9. Địa phương cần có những chính sách gì khác để hỗ trợ người lao động khi đi xuất khẩu?

.....
.....

10. Những hạn chế của lao động khu vực miền núi phía Bắc khi xuất khẩu lao động là gì?

.....
.....

11. Để tăng cường xuất khẩu lao động khu vực miền núi phía Bắc, các giải pháp chủ yếu cần thực hiện là gì?

.....

Phụ lục 4

KẾT QUẢ XỬ LÝ PHIẾU ĐIỀU TRA

Đề tài tiến hành khảo sát thông qua việc phát phiếu điều tra trực tiếp đến 648 đối tượng. Kết quả như sau:

I. Thông tin cơ bản về nhân khẩu học

- 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:

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

II. Kết quả thống kê về những vấn đề liên quan đến xuất khẩu lao động

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

Câu hỏi 1: Anh/chị đã (đang, định) đăng kí đi XKLD tại nước nào?

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

Câu hỏi 2: Tại sao anh/chị lại muốn đi XKLD?

Sự lựa chọn	Số lượng	Cơ cấu (%)
Thu nhập cao, ổn định, chế độ đãi ngộ	219	47,1
Muốn được nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng làm việc	54	11,6
Dễ lập nghiệp sau khi về nước	107	23,0
Không tìm được việc làm trong nước	45	9,7
Do công ty đang làm bị phá sản	12	2,6
Thấy bạn bè đi nhiều thì cũng đi	24	5,2
Lí do khác	4	0,8
Tổng	465	100,0

Câu hỏi 3: Thông tin về thị trường XKLD anh/ chị biết được từ đâu ?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Sở LĐTBXH tỉnh, Phòng LĐTBXH huyện	17	3.3
Thông báo của chính quyền địa phương (tiểu khu, thôn, bản, xã...)	105	20.1

Người môi giới	51	9.8
Nhân viên của công ty XKLD	47	9.0
Bạn bè, hàng xóm	249	47.6
Nguồn khác khác (Tivi, radio, báo...)	54	10.2
Tổng	523	100,0

Câu hỏi 4: Anh/ chị có gặp nhiều khó khăn, vướng mắc trong quá trình chuẩn bị hồ sơ đi XKLD không?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	397	100
Không	0	0

Câu hỏi 5: Anh/ chị có được 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 không?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	397	100
Không	0	0

Câu hỏi 6: Khi gặp khó khăn anh/chị có nhận được sự hỗ trợ kịp thời từ phía chính quyền địa phương, từ các công ty làm dịch vụ XKLD không?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	300	75.5
Không	97	24.5

Câu hỏi 7: Anh/ chị có phải đặt cọc tiền trước khi đi XKLD không?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	290	100
Không	0	0

Câu hỏi 8: Số tiền đó khoảng bao nhiêu?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Từ 0 đến 50 triệu đồng	30	10.2
Từ 50 đến 100 triệu đồng	172	59.2
Từ 100 đến 150 triệu đồng	88	30.6
Trên 150 triệu đồng	0	0
Tổng	290	100,0

Câu hỏi 9: Tổng chi phí anh chị phải nộp trước khi đi XKLD là bao nhiêu?

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

Câu hỏi 10: Anh/ chị có được tham gia các buổi tập huấn, giới thiệu về văn hóa đất nước mà anh/ chị 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 không?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	290	100
Không	0	0

Câu hỏi 11: Chi phí cho việc học ngôn ngữ hết(trđ)?

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

Câu hỏi 12: Anh/ chị còn phải đóng thêm các khoản chi phí nào để được đi XKLD?

Câu trả lời	Số người	Cơ cấu (%)
Không	0	0
Có: phụ phí	290	100

Câu hỏi 13: Anh/chị có được biết, có hiểu rõ thông tin về nơi mình đến XKLD (như làm gì, ở đâu, điều kiện làm việc như thế nào)?

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

Câu hỏi 14: 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?

Sự lựa chọn	Số người	Cơ cấu (%)
Có	0	0
Không	290	100

Câu hỏi 15: Chính sách đãi ngộ sau khi về nước mà anh chị sẽ (đã) nhận được là:

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