

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG GÓP PHẦN CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH PHÚ THỌ

Bùi Thị Hồng Minh

*Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ
Email: hongminhcyp@gmail.com*

Nguyễn Ngọc Minh Tuấn

*Trung tâm Phát triển nhân lực quốc tế, Trường Đại học Hùng Vương
Email: minhthuannn@hvu.edu*

Ngày nhận: 10/02/2018

Ngày nhận bản sửa: 20/3/2018

Ngày duyệt đăng: 02/4/2018

Tóm tắt:

Trong thời gian qua, cơ cấu kinh tế của tỉnh Phú Thọ đã có sự chuyển dịch theo hướng giảm dần tỷ trọng của ngành nông nghiệp. Để quá trình chuyển dịch này diễn ra bền vững thì bài toán giải quyết vấn đề việc làm cho lao động nông thôn là cực kỳ quan trọng. Xuất khẩu lao động có thể coi là một giải pháp quan trọng bởi một mặt nó góp phần giảm tỷ lệ lao động nông nghiệp, mặt khác nguồn thu từ tiền gửi về của số lao động này sẽ góp phần nâng cao đời sống người dân nông thôn thông qua các hoạt động đầu tư và lãi tiền gửi ngân hàng. Bài viết này tập trung vào việc đánh giá toàn diện các vấn đề liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động, trên cơ sở đó đề xuất các chính sách phát triển phù hợp cho tỉnh trong thời gian tới.

Từ khóa: Xuất khẩu lao động, cơ cấu lao động, lao động nông nghiệp, nông thôn, Phú Thọ.

Contributions of Labour Export to the Changes of Labour Structure in Phu Tho Province

Abstract:

Phu Tho's economy has been changed significantly by decreasing of agricultural proportion in recent years. Therefore, solving the problem of unemployment for farmers plays an important role to sustainable development. Labor export is being considered as an effective solution aims to reducing unemployed labor forces. Especially, the cash remittances back from overseas workers of Phu Tho to their homeland is a critical money-source for family's economy as well as local business or bank interests. This study focuses on assessing fully the issue of labor export in Phu Tho in order to propose suitable policies for development of Phu Tho in the future.

Keywords: Labor export, labor structure, famers, Phu Tho

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng 4.0 thì việc dịch chuyển lao động giữa các quốc gia, khu vực trở nên dễ dàng và phổ biến hơn rất nhiều. Đặc biệt là xu hướng dịch chuyển một lực lượng lao động trẻ, được đào tạo nghề từ những vùng nông thôn ở các nước đang phát triển sang các nước phát triển, đặc biệt các nước có tốc độ già hóa dân số nhanh (ví dụ: Nhật Bản, Đức,

Hàn Quốc,...). Xuất khẩu lao động không những mang lại lợi ích về mặt kinh tế, thể hiện trên các khía cạnh đó là tăng thu nhập cho người lao động, tăng thêm lợi nhuận cho doanh nghiệp cung cấp dịch vụ xuất khẩu lao động lợi ích của quốc gia (nguồn thu ngoại tệ, giảm áp lực việc làm trong nước, mở rộng hợp tác ngoại giao,...). Bên cạnh đó, xuất khẩu lao động còn mang lại nhiều lợi ích về mặt xã hội đó là nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người

lao động, tác phong làm việc, giảm các vấn đề tệ nạn xã hội do không có việc làm gây ra. Chính vì vậy, mở rộng xuất khẩu lao động của các nước đang phát triển nói chung, Việt Nam nói riêng là xu thế tất yếu.

Phú Thọ là một tỉnh nằm trong khu vực trung du và miền núi Bắc Bộ, có tỷ lệ dân cư nông thôn chiếm tỷ trọng lớn, kéo theo các áp lực về giải quyết việc làm và thu nhập cho một bộ phận người lao động nông thôn. Trong 5 năm trở lại đây (2012-2017), cơ cấu kinh tế của tỉnh Phú Thọ có sự chuyển dịch theo hướng tiến bộ, tỷ trọng các ngành kinh tế năm 2017: công nghiệp - xây dựng là 39%, dịch vụ 39%, nông, lâm nghiệp và thủy sản 22%. Cùng với đó là tỷ lệ lao động nông thôn cũng giảm, trong đó, một bộ phận lao động nông nghiệp có tuổi đời trẻ đi xuất khẩu lao động ở các nước phát triển trong khu vực châu Á.

Số liệu thống kê hàng năm của sở Lao động và Thương binh xã hội, có khoảng 2.500 lượt người đi xuất khẩu lao động trung bình mỗi năm trong giai đoạn. Tổng số lao động làm việc tại các nước thường xuyên duy trì con số khoảng 7.500 người, phân bố ở các thị trường Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản và khu vực Trung Đông. Nguồn ngoại hối chuyển về nước trung bình khoảng 700 tỷ đồng/năm, góp phần không nhỏ thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương. Có được những kết quả trên là do những chính sách kịp thời của chính quyền tỉnh, tiêu biểu nhất đó là Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Phú Thọ đến năm 2020” của Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ (2011) ban hành.

Theo số liệu thống kê không chính thức, hiện có khoảng 30 doanh nghiệp xuất khẩu lao động đang hoạt động trên địa bàn tỉnh, trong đó có trên 10 đơn vị trực tiếp tuyển chọn, gắn bó lâu dài với địa phương và cơ sở, một số khác lại phối hợp với các tổ chức, đoàn thể như Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh. Việc quản lý hoạt động của các doanh nghiệp này trên thực tế vẫn còn lỏng lẻo dẫn tới tăng chi phí (phát sinh các chi phí môi giới không cần thiết), tình trạng lừa đảo xuất khẩu lao động vẫn còn diễn ra, lao động bỏ trốn ở nước sở tại, doanh nghiệp thiếu trách nhiệm với người lao động khi đưa sang nước ngoài,... Những vấn đề thiếu minh bạch trong hoạt động xuất khẩu lao động gây ảnh hưởng rất nhiều đến tâm lý và gây trở ngại cho người lao động.

Một số hạn chế nữa cũng phát sinh từ việc xuất khẩu lao động trên khía cạnh xã hội đó là những rủi ro do quá trình làm ăn xa, đó là các mối quan hệ gia đình lỏng lẻo, đạo đức xuống cấp, tình trạng nợ nần do làm ăn không tốt, tình trạng vi phạm pháp luật của nước sở tại. Trên góc độ kinh tế, việc sử dụng hiệu

quả số tiền do các lao động gửi về để phát triển kinh tế hộ gia đình bền vững là một vấn đề hạn chế. Tất cả những nhân tố này cần được nhìn nhận và phân tích một cách đầy đủ để đưa ra các giải pháp khắc phục. Trong phạm vi của bài viết này, chúng tôi tập trung phân tích về xu hướng chuyển dịch lao động xã hội và hoạt động xuất khẩu lao động của người lao động trên địa bàn tỉnh trong 5 năm gần đây, qua đó đề xuất các giải pháp phù hợp đối với các cơ sở giáo dục và cơ sở đào tạo nghề trong tỉnh có hướng tác động tích đến thị trường xuất khẩu lao động.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong thời gian qua có nhiều nghiên cứu, báo cáo của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước về hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam hoặc của từng địa phương, dưới đây là một số công trình nghiên cứu tiêu biểu:

Hồng Bích (2007) đã rút ra một số kinh nghiệm và cả bài học từ việc xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á (Thái Lan, Indonesia, Philippines, Malaysia) qua việc phân tích chính sách xuất khẩu lao động, công tác tổ chức và quản lý xuất khẩu lao động, những vấn đề phát sinh và cách giải quyết,... và liên hệ với Việt Nam.

Trong khi đó, Lê Hồng Huyền (2008) đưa ra một phương pháp đầy đủ để đánh giá hiệu quả kinh tế-xã hội của xuất khẩu lao động của Việt Nam. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ những tác động của di chuyển lao động quốc tế đối với sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng hiện nay.

Tác giả Vĩnh Hà (2012), đã phân tích đầy đủ thực trạng xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Phú Thọ và công tác quản lý công tác xuất khẩu lao động qua đó đưa ra một số giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý của Nhà nước.

Tác giả Đoàn Thị Yến và Minh Hiền (2014) lại có một cách tiếp cận về xuất khẩu lao động thông qua việc tập trung vào việc quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp, qua đó phát hiện những vấn đề tồn tại trong hoạt động đưa lao động ra nước ngoài như: thiếu kế hoạch, tuyển chọn ồ ạt, việc đào tạo nghề còn thiếu chất lượng. Trên cơ sở đó, các tác giả cũng đưa ra 08 nhóm giải pháp, tập trung vào việc nâng cao chất lượng đào tạo lao động và nâng cao chất lượng hoạt động quản lý.

Qua các nghiên cứu trên, các tác giả đều đề cập đến hoạt động xuất khẩu lao động là một hướng đi giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, tạo lợi nhuận cho các doanh nghiệp kinh doanh và tạo nguồn thu ngoại tệ của đất nước. Một

hệ thống chỉ tiêu được đề xuất để đánh giá hiệu quả kinh tế của chương trình hợp tác lao động quốc tế và xuất khẩu lao động, phân tích một số thị trường lao động trên thế giới và trong khu vực. Trên góc độ phát triển kinh tế địa phương, xuất khẩu lao động ở mỗi địa phương cũng thường được tiếp cận từ góc độ lợi ích của xuất khẩu lao động mang lại, bên cạnh đó các tác giả cũng đề xuất được nhiều giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động.

Tuy nhiên, theo chúng tôi thì đến nay chưa có đề tài nào nghiên cứu kỹ vai trò của xuất khẩu lao động đối với tỉnh Phú Thọ trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đặc biệt, đối với Phú Thọ cũng chưa có những nghiên cứu đề cập sâu về việc lợi ích của xuất khẩu lao động đến việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn. Bên cạnh đó, chưa có nhiều nghiên cứu nào xác định được nhiệm vụ, khâu đột phá của xuất khẩu lao động dựa vào nguồn lực đào tạo sẵn có của các trường Đại học, Cao đẳng và các cơ sở giáo dục dạy nghề trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

Do đó, bài báo này bên cạnh việc hệ thống hóa lý luận chung về xuất khẩu lao động, tác giả tập trung đi sâu phân tích, đánh giá về thực trạng công tác quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động của tỉnh Phú Thọ, kết quả đạt được trong việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2012-2017; làm rõ những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân để làm cơ sở cho sử dụng nguồn lực đào tạo sẵn có của các trường Đại học, Cao đẳng và cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh làm khâu đột phá trong phát triển số lượng và chất lượng của công tác xuất khẩu lao động của tỉnh Phú Thọ trong thời gian tới.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Tổng hợp và xử lý dữ liệu

Chủ yếu là số liệu thứ cấp được thu thập từ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Thọ, Cục thống kê tỉnh Phú Thọ, các báo cáo của Trường Đại học Hùng Vương về lĩnh vực hợp tác quốc tế, thực tập nghề nghiệp tại Isreal và hoạt động thực tế tại trường Cao Đẳng Y tế Phú Thọ. Từ đó, thu thập và đánh giá số liệu về xuất khẩu lao động nông thôn tỉnh Phú Thọ. Sau đó, đưa ra các đề xuất giải pháp có cơ sở khoa học và thực tiễn. Vận dụng các chỉ tiêu như số tuyệt đối, số tương đối, số bình quân, tốc độ phát triển liên hoàn, tốc độ phát triển bình quân để phân tích mức độ và xu hướng biến động của hoạt động xuất khẩu lao động. Cụ thể, các nhân tố ảnh hưởng đến việc xuất khẩu lao động cho người lao động trong khu vực nông thôn tại tỉnh Phú Thọ.

3.2. Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức (SWOT)

SWOT được sử dụng để phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của hoạt động xuất khẩu lao động trong bối cảnh mới với những yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao. Trong quá trình phân tích, chúng tôi đi sâu vào phân tích hai sự kết hợp: mặt mạnh với thách thức và phân tích mặt yếu với cơ hội nhằm đưa ra một số kết luận chủ yếu về các giải pháp phù hợp nhằm thúc đẩy xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Phú Thọ

Theo Ban chỉ đạo giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động (2018), tổng sản phẩm GRDP năm 2017 của tỉnh Phú Thọ ước đạt 33,9 nghìn tỷ VND, tăng 7,58% so với năm 2016; GRDP bình quân đầu người ước đạt 35,6 triệu VND. Sản xuất công nghiệp duy trì tăng trưởng, các lĩnh vực dịch vụ giữ ổn định, đáp ứng tốt nhu cầu của nền kinh tế. Tỷ lệ số hộ nghèo đối trên địa bàn năm 2017 có xu hướng giảm, từ 14,12% (2012) giảm còn 8,81%. Ngoài ra, còn có một số chỉ tiêu quan trọng khác đó là: tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị ở mức khá thấp (3,0%); thời gian sử dụng lao động ở khu vực nông thôn đạt 85,75%; 60,5% lao động được qua đào tạo nghề và truyền nghề, trong đó 26,7% lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ nghề. Qua bảng 1, chúng ta có thể nhận thấy xu hướng dịch chuyển lao động giữa các nhóm ngành là khá ổn định. Lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có xu hướng giảm dần (trung bình 1,03%/năm), cụ thể năm 2012 có 437,4 nghìn lao động thì đến năm 2017 giảm xuống còn 415,2 nghìn người. Trong khi đó, lao động trong lĩnh vực công nghiệp – xây dựng và dịch vụ có xu hướng tăng lên. Xu hướng này phù hợp với sự dịch chuyển cơ cấu của nền kinh tế trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, xu hướng dịch chuyển lao động nông nghiệp nhìn chung còn rất chậm so với nhu cầu phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn tỉnh.

Qua nghiên cứu tài liệu, chúng tôi nhận thấy có một số nguyên nhân tác động đến sự chuyển dịch kinh tế trên địa bàn tỉnh. Thứ nhất, tốc độ đô thị hóa nhanh ở các khu vực phụ cận thành phố Việt Trì, thị xã Phú Thọ, các huyện Đoan Hùng, Thanh Ba,... trong những năm qua cũng là yếu tố tác động đến chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động khu vực nông thôn. Thứ hai, do thu nhập ở khu vực nông nghiệp thấp dẫn tới sự chuyển dịch một bộ phận lao động nông nghiệp ra khỏi khu vực nông thôn hoặc chuyển sang các hoạt động phi nông nghiệp và ngành, nghề, dịch vụ ở nông thôn, nơi họ kỳ vọng

Bảng 1: Tình hình kinh tế- xã hội chung tỉnh Phú Thọ

Chỉ tiêu	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1. GRDP (giá so sánh 2010) (tỷ đồng)	24468	25954	27537	29175	33070	35634
GRDP/người (triệu VND)	18,25	19,21	20,24	21,29	23,93	25,60
2. Lao động (nghìn người)	723,10	728,20	736,20	743,80	751,70	759,80
2.1. Ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản	437,40	434,40	429,90	426,70	423,20	415,20
2.2. Ngành công nghiệp, xây dựng	145,90	150,90	156,90	160,60	164,30	174,30
2.3. Ngành dịch vụ	139,80	142,90	149,40	156,50	164,20	170,30
3. Cơ cấu lao động (%)						
3.1. Ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản	60,49	59,65	58,39	57,37	56,30	54,65
3.2. Ngành công nghiệp, xây dựng	20,18	20,72	21,31	21,59	21,86	22,94
3.3. Ngành dịch vụ	19,33	19,62	20,29	21,04	21,84	22,41
3.4. Số hộ nghèo (hộ)	51915	46916	37649	46574	41050	-
4. Tỷ lệ hộ nghèo (%)	14,12	12,52	9,89	12,04	10,51	8,81

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Niên giám thống kê tỉnh Phú Thọ, 2012-2017

có thu nhập cao hơn. Thứ ba, là xu hướng xuất khẩu lao động của thanh niên, phụ nữ nông thôn cũng góp phần vào sự dịch chuyển này.

4.2. Tình hình hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Phú Thọ

Theo Ban chỉ đạo giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động (2018), toàn tỉnh có 2.774 người đi xuất khẩu lao động trong năm 2017, tập trung vào các thị trường truyền thống, ổn định như: Đài Loan (1.408 lao động), Nhật Bản (680 lao động), Malaysia (146 lao động), Trung Đông (162 lao động), Hàn Quốc (124 lao động), các thị trường khác 254 lao động (Hình 1). Thành phố Việt Trì 516 người, huyện Lâm Thao 297 người, huyện Thanh Ba 238 người và huyện Cẩm Khê 302 người là những địa phương có số người đi xuất khẩu lao động cao. Cá biệt có những địa phương như xã Vĩnh Lại (huyện Lâm Thao) đã hình thành phong trào xuất khẩu lao động từ những năm 2000.

Để quá trình xuất khẩu lao động thuận lợi, tạo được uy tín cho đối tác và mang lại thu nhập cho người lao động thì việc đào tạo nghề cho lao động trước khi ra nước ngoài là việc làm quan trọng. Theo thống kê, khoảng 50% lao động đi làm việc ở nước ngoài có trình độ tay nghề (chủ yếu là nghề cơ khí, hàn, thợ giàn giáo, ốp lát, may mặc, điều dưỡng, hộ lý, giúp việc gia đình). Gần một nửa số lao động là lao động phổ thông chưa qua đào tạo nghề, chủ yếu làm công việc xây dựng. Gần đây, một số trường đại

học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh tham gia vào hoạt động xuất khẩu lao động, hình thành xu thế mới đó là du học nghề. Khoảng 5% lao động là sinh viên đã tốt nghiệp cao đẳng trở lên cũng tham gia đi xuất khẩu lao động (tập trung các ngành kỹ sư xây dựng, kỹ sư cơ khí, và điều dưỡng viên).

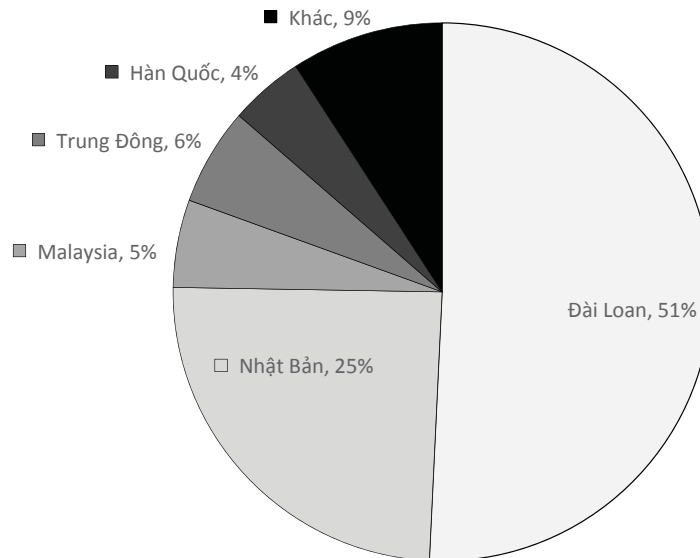
Bên cạnh đó, một số đơn vị cũng có chương trình hợp tác đưa sinh viên đi thực tập rèn nghề tại các nước phát triển ví dụ như chương trình đưa sinh viên sang Israel của Khoa Nông lâm ngư, trường Đại học Hùng Vương.

Lợi thế hơn nữa, đó là các chương trình liên quan đến ngành Điều dưỡng- một trong 8 ngành nghề đã được chuẩn hóa của ASEAN của Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ: chương trình thực tập 11 tháng hưởng lương tại Nhật Bản, Chương trình vừa làm vừa học tại Cộng hòa liên bang Đức và Chương trình Điều dưỡng viên làm việc tại Nhật Bản sau khi tốt nghiệp trung cấp hoặc cao đẳng Điều dưỡng.

Trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, cuộc cách mạng 4.0 mang đến cho đất nước nhiều thách thức và cũng nhiều cơ hội đối với vấn đề lao động việc làm. Trong khi một số nghề lao động dần được thay thế bằng robot, máy móc thì khối ngành chăm sóc sức khỏe lại ngày càng được đề cao bởi sức khỏe là vốn quý và cần được chăm sóc bởi chính con người.

Cùng với sự phát triển của toàn cầu, một số các đất nước phát triển như Đức, Thụy Sĩ, Nhật Bản đang đối

Hình 1: Các thị trường chủ yếu của lao động xuất khẩu ở tỉnh Phú Thọ năm 2017



Nguồn: Ban chỉ đạo giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động (2018)

diện với nguy cơ già hóa dân số, nguồn điều dưỡng viên đang ngày càng thiếu hụt không chỉ ở các đất nước phát triển mà còn ở các nước trong khu vực ASIAN. Chẳng hạn, hiện tại thị trường Nhật Bản có nhu cầu 2.000 điều dưỡng viên, các thị trường khác như Canada cần khoảng 100.000, Mỹ khoảng 10.000... với mức lương trung bình khoảng 15 – 25 USD/giờ (tức là khoảng 350.000đ – 600.000đ/giờ).

Nhu cầu thì rất lớn và cơ hội làm việc với mức lương khá cao, và chắc chắn chế độ làm việc ở những thị trường này cũng chuyên nghiệp và ổn định. Vì vậy, đối với các đối tượng học sinh vừa tốt nghiệp phổ thông chưa tìm cho mình được một hướng đi phù hợp thì lựa chọn học điều dưỡng để làm việc trong nước, hoặc làm việc tại Nhật Bản hay các nước phát triển khác là một con đường tốt cho cả hiện tại và sau này.

Mở rộng hợp tác các chương trình liên kết đào tạo quốc tế đang đóng một vai trò quan trọng trong chương trình đào tạo Đại học tại Việt Nam nói chung và Trường Đại học Hùng Vương nói riêng. Trong những năm vừa qua, Trường Đại học Hùng Vương (2018) luôn coi trọng và tăng cường các hoạt động hợp tác quốc tế về trao đổi sinh viên, đưa sinh viên đi thực tập nghề và làm việc tại nước ngoài. Những hoạt động này đã và đang góp phần nâng cao uy tín

và vị thế của nhà trường trong khu vực.

Trong giai đoạn 2012-2017, hoạt động hợp tác quốc tế đã có nhiều đóng góp cho Nhà trường trong hoạt động trao đổi hợp tác đào tạo (trao đổi sinh viên, giảng viên), đặc biệt là chương trình thực tập sinh nông nghiệp tại Isreal. Tham gia chương trình, sinh viên sẽ được học tập và thực hành sản xuất nông nghiệp công nghệ cao, được đi thăm quan các mô hình nông nghiệp công nghệ cao và hiện đại, được trả lương khoảng 5 USD/giờ làm việc. Mỗi sinh viên thường tiết kiệm được từ 100 triệu VND trở lên sau khi trừ tất cả các khoản chi phí. Sinh viên trường Đại học Hùng Vương bắt đầu tham gia chương trình từ năm 2013 đến nay, tổng số sinh viên tham gia chương trình là 83 sinh viên. Chúng tôi nhận thấy, đây là chương trình có chất lượng cao và là một trong những chương trình mà Trường Đại học Hùng Vương đã triển khai rất hiệu quả trong những năm vừa qua.

Theo đó, chúng tôi nhận thấy một số lợi ích của hoạt động xuất khẩu lao động và du học nghề có thể liệt kê như sau:

- Tạo thu nhập cho các hộ nông thôn, góp phần tích cực và có hiệu quả trong giảm nghèo bền vững ở nông thôn;
- Phát triển cơ sở hạ tầng, bộ mặt và cảnh quan

Bảng 2: Phân tích kinh tế hoạt động Xuất khẩu lao động ngành Điều dưỡng tại một số nước phát triển

Thị trường	CP ban đầu (dollar Mỹ)	Thời gian đào tạo trước bay (tháng)	Thời gian lao động xuất khẩu (năm)	Tiền lương nhận được/ tháng (VND)
Nhật Bản	4.000.000	08	3-5	30.000.000
Cộng hòa Liên Bang Đức	9.000	12	>3	>50.000.000
Đài Loan	6.000	03	3	17.000.000

nông thôn: xây dựng nhà cửa khang trang, mua sắm được nhiều đồ dùng, phương tiện cải thiện cuộc sống;

- Tăng tích lũy của hộ, qua đó tham gia đóng góp, xây dựng các công trình phúc lợi tại địa phương.

- Lao động đi xuất khẩu lao động khi trở về nước phần lớn có kỹ thuật tay nghề, tác phong công nghiệp từ nền sản xuất tiên tiến; sinh viên (học viên) được trang bị kiến thức về sản xuất từ các nước tiên tiến;

- Tăng số lượng doanh nghiệp vừa và nhỏ, mở cửa hàng kinh doanh, dịch vụ, qua đó tạo được việc làm cho bản thân, gia đình và nhiều người trong địa phương.

Lao động cần phải đảm bảo những yêu cầu tối thiểu về nghề nghiệp và ngôn ngữ, xong cũng cần phải chuẩn bị một tiềm lực kinh tế đủ mạnh để lo các chi phí ban đầu. Bảng 2 đưa ra một số chỉ tiêu cho một lao động đi xuất khẩu (Chi phí ban đầu, số năm ở nước ngoài, tiền thu dự kiến) ở Nhật, Đài Loan và Đức. Hiện nay, phần lớn các ngân hàng thương mại đều triển khai các gói cho vay xuất khẩu lao động và mạng lưới được triển khai rộng khắp tới các vùng nông thôn.

Bên cạnh những lợi ích từ hoạt động xuất khẩu lao động, thì hoạt động này cũng tồn tại những mặt trái, cụ thể như sau:

- Mất cân đối cơ cấu lao động nông thôn, khi chỉ còn lao động trên tuổi và trẻ nhỏ, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất của địa phương, đặc biệt là sản xuất nông nghiệp;

- Tình trạng sử dụng không hiệu quả số tiền gửi về từ nước ngoài, dẫn đến làm ăn thua lỗ và các hệ lụy xã hội (tệ nạn cờ bạc, nợ nần, gia đình ly tán, việc học hành của các con/cháu giảm sút,...);

- Việc tái hòa nhập của lao động nước ngoài còn chậm, thiếu sự hỗ trợ và định hướng của các doanh nghiệp và đơn vị chức năng.

4.3. Phân tích điểm mạnh – yếu, cơ hội và thách thức trong hoạt động xuất khẩu lao động

Dựa trên cơ sở khung phân tích SWOT và kết quả đánh giá tình hình phát triển sản phẩm nông, lâm nghiệp chủ lực của tỉnh Phú Thọ, chúng tôi tiến hành phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức đối với hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, cụ thể được tóm tắt trong Bảng 3.

Dựa trên Bảng 3, chúng tôi tập trung vào hai sự kết hợp giữa điểm mạnh và thách thức, điểm yếu và cơ hội để đưa ra các kết luận và đề xuất cần thiết nhằm phát triển các sản phẩm chủ lực trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

4.4. Các giải pháp nhằm nâng cao hoạt động xuất khẩu lao động tỉnh Phú Thọ

4.4.1. Giải pháp về chính sách

- Tiếp tục ban hành và phát huy hiệu lực của các chính sách, đề án giải quyết việc làm cho lao động nông thôn và xuất khẩu lao động. Cụ thể: Hỗ trợ giới thiệu việc làm, ưu tiên cho tái xuất khẩu lao động (kéo dài thời gian hợp đồng), tuyển chọn đưa vào làm việc những cơ sở đòi hỏi phải có chuyên môn và ngoại ngữ, sắp xếp làm việc đúng nghề được đào tạo;

- Cung cấp thông tin về pháp luật, thị trường lao động, công bố danh sách các doanh nghiệp/đơn vị hoạt động xuất khẩu lao động uy tín nhằm ngăn ngừa tình trạng lừa đảo người lao động;

- Đồng thời đưa nhiệm vụ xuất khẩu lao động trở thành một nhiệm vụ xúc tiến lao động việc làm trong các cơ sở giáo dục Đại học, Cao đẳng và các cơ sở nghề khác. Để qua đó người lao động được định hướng, đào tạo về kỹ năng, chuyên môn trở thành lao động có tay nghề trước khi sang nước ngoài;

- Rà soát các doanh nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh; xử lý nghiêm các doanh nghiệp không minh bạch, đưa lao động kém chất lượng sang nước ngoài gây mất uy tín đối với

Bảng 3: Phân tích ma trận SWOT

Điểm mạnh	Điểm yếu
<ul style="list-style-type: none"> - Lao động cần cù, chịu khó, luôn sẵn sàng làm việc thêm; - Người lao động được nâng cao tay nghề, tiếp thu được công nghệ sản xuất mới; - Xu hướng chuyển dịch lao động nông nghiệp sang các ngành nghề khác diễn ra ngày càng nhanh; - Số thị trường nhận lao động ngày càng tăng lên, nhiều ngành nghề đa dạng như xây dựng, cơ khí, điện tử, dệt may, chế biến thủy sản; - Dịch vụ xuất khẩu lao động góp phần giải quyết việc làm, người lao động được nâng cao tay nghề, tiếp thu được công nghệ sản xuất mới. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc của một bộ phận lao động còn yếu - Ngoại ngữ của lao động còn yếu; trình độ tay nghề thấp, thời gian đào tạo ngắn - Thông tin về xuất khẩu lao động còn nhiều khó khăn, không thuận lợi, công tác tuyển chọn lao động còn thiếu chặt chẽ - Vai trò của cán bộ phụ trách xuất khẩu lao động ở các địa phương còn yếu do trình độ chuyên môn.
Cơ hội	Thách thức
<ul style="list-style-type: none"> - Chính quyền địa phương quan tâm tới thúc đẩy hoạt động đào tạo nghề và xuất khẩu lao động; - Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ Xuất khẩu lao động (đào tạo nghề, kỹ năng mềm, hỗ trợ vay vốn,...); - Hội nhập kinh tế quốc tế với các cam kết trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), và với các nước đối tác chiến lược sẽ giúp đẩy nhanh quá trình xuất khẩu lao động; - Thị trường cho lao động xuất khẩu sẽ mở rộng gấp nhiều lần do tình trạng già hóa dân số ở các nước đang phát triển. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quá trình hội nhập quốc tế làm gia tăng áp lực cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu lao động, đặc biệt tại các thị trường có thu nhập cao; - Sự cạnh tranh thiếu lành mạnh của một số công ty, doanh nghiệp đưa người đi xuất khẩu lao động; - Trình độ đào tạo nghề chưa cập với các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực; - Các mặt trái của xã hội nông thôn gia tăng; - Tỷ lệ lao động bỏ trốn khỏi nơi làm việc, hết hạn hợp đồng không về nước, ở lại làm việc và cư trú bất hợp pháp.

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu thứ cấp thu được

lĩnh vực xuất khẩu lao động;

- Hàng năm có tổ chức hội nghị tổng kết công tác xuất khẩu lao động, trong đó có sự tham gia của các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu lao động, các đơn vị đào tạo nguồn và lãnh đạo địa phương.

4.4.2. Giải pháp đối với Các cơ sở giáo dục, dạy nghề

- Tìm hiểu, lựa chọn hợp tác các đối tác chiến lược có uy tín trong nước và ngoài nước triển khai thực hiện có kế hoạch, lộ trình trong lĩnh vực xuất khẩu lao động đối với lao động có chuyên môn, trình độ;

- Xây dựng kế hoạch, thực hiện và phát triển kế hoạch xuất khẩu lao động từ những khâu then chốt, như là: định hướng nghề nghiệp, đào tạo ngoại ngữ, đào tạo chuyên môn cho lao động phổ thông hoặc

học sinh sinh viên trong cơ sở của đơn vị mình;

- Phối hợp định hướng, phân luồng học sinh ngay sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông, để đảm bảo đào tạo nguồn lao động đi xuất khẩu lao động có hiệu quả và tập trung.

- Chịu trách nhiệm phối hợp với đối tác trong nước và ngoài nước giúp đỡ, đào tạo, quản lý, giám sát lao động trong quá trình đào tạo trong nước cũng như trong quá trình lao động tại nước ngoài.

- Chủ động tăng cường hợp tác trong nước và hội nhập quốc tế để tìm cơ hội đầu ra cho người lao động sau khi hết thời gian làm việc tại nước ngoài và trở về Việt Nam.

4.4.3. Giải pháp đối với doanh nghiệp và người lao động

- Thực hiện nghiêm túc và minh bạch các thông tin về hợp đồng xuất khẩu lao động đã ký kết qua các kênh thông tin (website giới thiệu về chức năng, nhiệm vụ và kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực xuất khẩu lao động);

- Xây dựng hồ sơ/cơ sở dữ liệu quản lý cá nhân người lao động từ lúc bắt đầu làm thủ tục xuất cảnh đến khi người lao động trở về nước;

- Tăng cường hoạt động tiếp xúc và hỗ trợ người lao động trong quá trình người lao động sống và làm việc tại nước ngoài. Có trách nhiệm phối hợp với cơ quan/đối tác khác có liên quan trong việc giải quyết tranh chấp phát sinh về hợp đồng xuất khẩu lao động;

- Chủ động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và ngoại ngữ khi tham gia xuất khẩu lao động. Bên cạnh đó, tìm hiểu các quy định về hoạt động xuất khẩu lao động;

- Nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật và tuân thủ các quy định pháp luật trong quá trình sống và làm việc tại nước ngoài.

5. Kết luận

Xuất khẩu lao động là xu thế tất yếu diễn ra trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, đặc biệt ở các nước đang phát triển. Trên cả cấp độ quốc gia và hộ gia đình, xuất khẩu lao động ngày càng đóng vai trò to lớn, thể hiện ở số lượng ngoại tệ ở nước ngoài chuyển về, xóa đói giảm nghèo và phát triển kinh tế hộ nông dân, xây dựng nông thôn mới. Liên hệ với tỉnh Phú Thọ, giai đoạn 5 năm trở lại đây, luôn có khoảng 2.500 người lao động làm việc ở nước ngoài tạo ra nguồn ngoại hối trị giá khoảng 700 tỷ đồng.

Tuy nhiên, kết quả từ phân tích thực trạng vẫn còn chỉ ra rất nhiều điểm hạn chế của hoạt động xuất khẩu lao động, cần phải giải quyết mà một trong vấn đề là sự dịch chuyển lao động nông thôn, mất cân đối cơ cấu lao động nông thôn.

Trên cơ sở phân tích ma trận điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức, tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm tăng cường hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới. Nhóm giải pháp về chính sách như: ban hành và phát huy hiệu lực của các chính sách hỗ trợ người lao động (đào tạo nghề, tín dụng); cung cấp thông tin thị trường lao động đầy đủ; Nhóm giải pháp đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề: phân luồng học sinh từ trung học cơ sở, trung học phổ thông, vận dụng nguồn tri thức, chuyên môn sẵn có xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn lao động xuất khẩu, xây dựng mối quan hệ chiến lược với các đối tác trong ngoài nước nhằm tìm kiếm đầu vào và đầu ra cho người lao động; giải pháp đối với doanh nghiệp và người lao động, cụ thể: minh bạch hóa hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp trong ngành; quản lý hồ sơ người lao động chặt chẽ, hỗ trợ người lao động trước, trong và sau khi đi làm việc ở nước ngoài; chủ động nâng cao trình độ chuyên môn và ngoại ngữ, ý thức kỷ luật của người lao động. Với những nhóm giải pháp trên, hoạt động xuất khẩu lao động của tỉnh Phú Thọ trong những năm tới chắc chắn sẽ hứa hẹn những thành quả về chất lượng và số lượng, đưa lao động người Việt Nam trở thành nguồn lao động chất lượng không chỉ trong nước mà còn ở các đất nước khác trên thế giới.

Tài liệu tham khảo:

- Ban chỉ đạo giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động (2018), *Báo cáo Kết quả thực hiện công tác giải quyết việc làm xuất khẩu lao động năm 2017 và Phương hướng nhiệm vụ năm 2018*, Phú Thọ.
- Đoàn Thị Yến & Nguyễn Thị Minh Hiền (2014), 'Giải pháp quản lý hoạt động Xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp Xuất khẩu lao động ở Hà Nội', *Khoa học và Phát triển*, 12(1), 116-123.
- Lê Hồng Huyền (2008), 'Phương pháp đánh giá hiệu quả kinh tế xã hội của xuất khẩu lao động ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số 133, tháng 7 năm 2008.
- Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á kinh nghiệm và bài học*, Nhà xuất bản Khoa học - Xã hội, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Vinh Hà (2012), *Quản lý công tác XKLD trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*, Luận văn Thạc sỹ Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh Doanh – Đại học Thái Nguyên.
- Cục thống kê tỉnh Phú Thọ (2017a), *Niên giám thống kê tỉnh Phú Thọ năm 2016*, Nhà xuất bản Thống kê.
- Cục thống kê tỉnh Phú Thọ (2017b), *Số liệu kinh tế-xã hội năm 2017 tỉnh Phú Thọ*, truy cập ngày 1 tháng 3 năm 2018, từ <http://thongkephutho.vn/uploads/news/2017_12/t25_kt-xh-thang-12-va-nam-2017_dp.pdf>.
- Trường Đại học Hùng Vương (2018), *Báo cáo tình hình đưa thực tập sinh nông nghiệp sang Israel*, Phú Thọ.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ (2011), *Quyết định số 2535/QĐ-UBND “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Phú Thọ đến năm 2020”*, ban hành ngày 05 tháng 8 năm 2011.