

Đưa người lao động ở các địa phương ven biển miền Trung đi làm việc ở nước ngoài: Thực trạng và một số giải pháp¹

Lương Tình^(*),
Nguyễn Thị Thanh Xuyên^(**),
Lê Ngọc Phương Trâm^(***)

Tóm tắt: Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một kênh giải quyết việc làm quan trọng nhằm nâng cao đời sống, thu nhập của các hộ gia đình và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nghiên cứu tập trung làm rõ thực trạng đưa người lao động ở các địa phương ven biển miền Trung đi làm việc ở nước ngoài, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp đối với các cơ quan hữu quan và người lao động trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm nâng cao thu nhập, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương ven biển theo hướng hội nhập và phát triển bền vững.

Từ khóa: Người lao động, Địa phương ven biển, Làm việc ở nước ngoài, Thu nhập

Abstract: Sending workers to work abroad is an essential employment channel to improve the lives and income of households, and develop local socio-economic practices. The paper clarifies the situation of sending workers in Central coastal localities to work abroad, thereby proposing solutions for related agencies and workers to increase their income and contributing to socio-economic development in seaside area towards integration and sustainable development.

Keywords: Workers, Coastal Locality, Work Abroad, Income

Ngày nhận bài: 23/01/2024; Ngày duyệt đăng: 10/5/2024

1. Mở đầu

Cùng với những thay đổi của kinh tế đất nước và địa phương, thị trường lao

động của các địa phương ven biển miền Trung thời gian qua đã có nhiều biến động. Nhiều ngành nghề nông nghiệp truyền thống trước đây thu hút số lượng lớn lao động nhưng hiện nay đang mất dần, một số ngành nghề dịch vụ nhỏ lẻ vẫn được phát triển mở rộng ở các vùng ven biển nhưng cũng khó có thể giải quyết được hết số lượng lao động tăng thêm và dôi dư từ khu vực nông nghiệp hằng năm. Ngoài ra, dưới áp lực đổi mới nền kinh tế theo hướng đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, cơ cấu kinh tế của cả nước và của từng địa phương cũng

¹ Bài viết là một phần kết quả của Đề tài cấp Bộ “Các vấn đề xã hội và quản lý các vấn đề xã hội ở vùng ven biển Trung bộ” do TS. Lương Tình làm chủ nhiệm, Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ chủ trì, thực hiện năm 2022-2024, thuộc Chương trình trọng điểm cấp Bộ: Khoa học xã hội và nhân văn về biển của Việt Nam phục vụ mục tiêu bảo vệ và phát triển đất nước (thực hiện trong 5 năm, 2020-2024).

(*) , (**) TS. Viện Khoa học xã hội vùng Trung bộ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;

Email: luongtinhhoinan@gmail.com

(***) ThS., Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

sẽ thay đổi, kéo theo những biến động của thị trường lao động, tạo áp lực lớn trong giải quyết việc làm cho lao động của các địa phương. Trước tình hình này, các địa phương ven biển miền Trung đã triển khai nhiều hoạt động nhằm phát triển kinh tế - xã hội gắn với giải quyết việc làm, trong đó có việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (xuất khẩu lao động). Tuy nhiên, nhiều vấn đề nổi cộm đã nảy sinh liên quan đến phương thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (theo hợp đồng hay tự do), đến việc tuân thủ quy định của chính người lao động (giữ đúng hợp đồng hay bỏ ra ngoài làm việc với mong muốn gia tăng thu nhập)... Những vấn đề trên dẫn đến nhiều tình huống phức tạp khó lường liên quan đến luật pháp và quản lý dân cư, bởi những người lao động bất hợp pháp sẽ khó được bảo vệ.

Bài viết làm rõ thực trạng đưa người lao động ở các địa phương ven biển miền Trung đi làm việc ở nước ngoài, sử dụng phương pháp phân tích nội dung với hỗ trợ của phần mềm Nvivo 8.0 thông qua dữ liệu phỏng vấn sâu (PVS) và thảo luận nhóm (TLN) thực hiện vào tháng 10-12/2022, bao gồm 60 hộ dân, 30 cán bộ lãnh đạo các xã, phường ở các tỉnh Quảng Bình, Quảng Nam và Phú Yên.

2. Thực trạng đưa người lao động ở các địa phương ven biển miền Trung đi làm việc ở nước ngoài

Xuất khẩu lao động đi các nước Đông Á, châu Âu là một xu hướng dịch chuyển lao động và nghề nghiệp có tác động và ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập và đời sống của hộ gia đình ở các địa phương ven biển miền Trung. Việc xuất khẩu lao động diễn ra khá phổ biến ở các địa phương ven biển miền Trung, tuy nhiên mức độ tập trung và lan tỏa có sự phân hóa khác biệt giữa Bắc Trung bộ và Nam Trung

bộ. Trong ba năm (2020-2022), số lượng người đi làm việc ở nước ngoài có chiều hướng gia tăng ở ba địa phương Quảng Bình, Quảng Nam và Phú Yên. Sự chênh lệch thể hiện rõ rệt giữa tỉnh Quảng Bình và hai tỉnh còn lại. Số lượng người đi làm việc ở nước ngoài của tỉnh Quảng Bình cao gấp 2 lần so với tỉnh Quảng Nam (năm 2020 và 2021), và cao gấp 4 lần (năm 2022) so với tỉnh Phú Yên (Xem: Bảng 1).

Bảng 1: Số lượng người đi làm việc ở nước ngoài tại các tỉnh Quảng Bình, Quảng Nam và Phú Yên (2020-2022)

Tỉnh	2020	2021	2022
Quảng Bình	2.100	2.067	4.000
Quảng Nam	1.178	1.007	929
Phú Yên	-	32	500

Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo tổng kết các năm 2020, 2021, 2022 của các tỉnh Quảng Bình, Quảng Nam và Phú Yên.

Có sự chênh lệch đáng kể về số người đi làm việc ở nước ngoài giữa Bắc Trung bộ và Nam Trung bộ. Chẳng hạn, phường Quang Phú (thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình) có khoảng 897 hộ dân, mỗi hộ gia đình tối thiểu có 1 người xuất khẩu lao động; xã Nhân Trạch (huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình) có 1.714 người xuất khẩu lao động (chiếm 69% lao động của xã). Tại các xã ven biển thuộc các tỉnh Quảng Nam và Phú Yên, xuất khẩu lao động diễn ra nhỏ lẻ, thưa thớt, chưa thành trào lưu, thị trường xuất khẩu lao động không chỉ tập trung vào khu vực Đông Á và châu Âu như Bắc Trung bộ, mà còn lan tỏa đến một số quốc gia Đông Nam Á như Thái Lan, Malaysia. Các lĩnh vực nghề nghiệp của người xuất khẩu lao động khá đa dạng như đánh bắt cá, cơ khí, nuôi trồng (Hàn Quốc), trồng rau sạch (Nhật Bản), làm công nhân ở nhà máy, xí nghiệp (Đài Loan), kinh doanh (Anh, Đức, Hungary).

Ở các địa phương ven biển miền Trung, người dân đi xuất khẩu lao động dưới hai hình thức cơ bản: i) xuất khẩu lao động theo hợp đồng; ii) xuất khẩu lao động tự do, không theo hợp đồng. Xuất khẩu lao động theo hợp đồng có số lượng ít hơn so với xuất khẩu lao động tự do. Chẳng hạn, tại xã Đức Trạch (huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình), năm 2022 có 8-10 người đăng ký xuất khẩu lao động, nhưng thực chất chỉ có một nửa trong số đó xuất khẩu lao động theo hợp đồng. Ở phường Hải Thành (thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình), mỗi năm cũng có khoảng 5-7 người đăng ký học tiếng nước ngoài để xuất khẩu lao động, nhưng số lượng xuất khẩu lao động theo diện hợp đồng rất hạn chế (UBND phường Hải Thành, 2021).

Tại một số xã ven biển ở các tỉnh Quảng Nam và Phú Yên, xuất khẩu lao động chưa trở thành xu hướng chủ đạo trong gia tăng thu nhập nhưng là cơ hội triển vọng để người dân tìm kiếm việc làm và thu nhập. Tại xã An Mỹ (huyện Tuy An, tỉnh Phú Yên), hiện tượng sinh viên năm thứ tư của Trường Đại học Đông Á sang Nhật Bản, Đài Loan làm việc có hưởng lương ở các ngành du lịch và điều dưỡng theo chế độ vừa học, vừa làm diễn ra trong 10 năm trở lại đây với khoảng 30-40 người (UBND xã An Mỹ, 2021). Tương tự, tại các xã Tam Hòa, Tam Mỹ Đông (huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam), cũng có hiện tượng học sinh, sinh viên tham gia chương trình vừa học vừa làm tại Nhật Bản. Chẳng hạn, tại xã Tam Hòa có gần 20 học sinh tham gia chương trình này (UBND xã Tam Hòa, 2020). Những trường hợp liên kết xuất khẩu lao động thường do công ty hoặc trường đại học trong nước liên kết với cơ sở giáo dục đào tạo hoặc doanh nghiệp ở nước ngoài. Do đó, đối tượng tuyển dụng là học sinh, sinh viên có nhu cầu nâng cao

trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và thu nhập.

“Ở xã An Mỹ, thôn Hòa Đa xuất khẩu lao động nhiều nhất, học sinh sinh viên cũng qua đó xuất khẩu lao động, theo trường liên kết, thấy qua làm có tiền ở làm luôn, không học nữa. Họ đi Nhật lâu rồi chứ, lớp trước đi rồi về hết, khoảng 10 năm nay. Hồi trước đòi hỏi lớp 9, nhưng nay phải trình độ 12 trở lên” (TLN hộ nông dân, xã An Mỹ, huyện Tuy An, tỉnh Phú Yên).

Nhật Bản là thị trường lao động ưa thích của lao động xuất khẩu đến từ một số xã ven biển tỉnh Phú Yên. Một số lĩnh vực lao động phổ biến của lao động xuất khẩu từ Việt Nam khi đến Nhật Bản là cơ khí, hàn, trồng rau sạch. Điều kiện để làm việc ở Nhật Bản là sức khỏe tốt và biết tiếng Nhật, do đó người lao động phải được khám sức khỏe và thi tiếng Nhật trước khi đi. Thu nhập bình quân của lao động trồng rau sạch tại Nhật Bản lên đến 30 triệu đồng/tháng, nhưng lĩnh vực này chỉ lấy lao động dưới 40 tuổi. Trước đây, với sự quản lý chặt chẽ, lao động Việt Nam tại Nhật Bản phải tuân thủ hợp đồng, sau 3 năm là kết thúc hợp đồng lần thứ nhất, họ phải quay trở về nước và làm thủ tục gia hạn thêm 2 năm. Bắt đầu từ cuối năm 2019, Nhật Bản chính thức tuyên bố tăng thời hạn lao động tại Nhật theo chương trình thực tập sinh kỹ năng lên 10 năm (Trang Nguyễn, 2023).

Những trường hợp vi phạm hợp đồng không những ảnh hưởng đến bản thân người lao động mà còn cái hoặc người thân trong gia đình họ cũng có thể bị cấm làm việc tại Nhật Bản: *“Nhiều người đi qua công ty làm được 30 triệu/tháng, nếu làm ngoài thì 50 triệu/tháng, phải có quen biết sao đó chứ họ bắt được thì phạt 100 triệu”* (PVS ông P, 62 tuổi, xã An Mỹ, huyện Tuy An, tỉnh Phú Yên).

Trong quá trình làm việc theo hợp đồng xuất khẩu lao động tại các quốc gia Đông Á như Hàn Quốc, Đài Loan, một số người muốn gia tăng thu nhập nên trốn ra ngoài làm thêm hoặc làm thêm giờ. Ngoài ra, một số người lao động đã gần hết hạn hợp đồng nhưng không muốn trở về Việt Nam để gia hạn hợp đồng vì chi phí tốn kém, do vậy đã bỏ trốn ra ngoài làm tự do với mong muốn tìm được công việc mang lại thu nhập cao hơn. Trong số 40 người đến từ xã Đức Trạch (huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình) đi làm việc ở nước ngoài thì có tới 30 người vi phạm hợp đồng (UBND xã Đức Trạch, 2022). Những điều này ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực hiện cam kết theo các hiệp ước, chương trình đã ký kết giữa Việt Nam và các nước. Trước tình hình này, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã tạm dừng tuyển chọn lao động theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài (ESP) với Hàn Quốc tại một số địa phương, trong đó có tỉnh Quảng Bình năm 2021 và 2022. Nguyên nhân là địa phương này có nhiều lao động hết hạn hợp đồng không trở về nước đúng thời hạn. Trong khi đó, tại Hàn Quốc, một số ngành nghề như sản xuất, chế tạo máy móc ở công xưởng không nhận lao động đến từ huyện Bố Trạch (tỉnh Quảng Bình) vì các trường hợp vi phạm hợp đồng xảy ra khá thường xuyên. Lao động làm việc trên tàu đánh bắt xa bờ có tính chất ổn định về thời gian và tuân thủ hợp đồng rất tốt, do vậy đối tượng là thuyền viên vẫn tiếp tục được ưu tiên và khuyến khích đến lao động tại Hàn Quốc.

“Nghe thông tin người nhà xuất khẩu lao động cho biết nhiều người bỏ trốn ra ngoài làm việc, bên đó họ làm gắt, quản lý gắt, ép tiền lương, tiền lương theo hợp đồng là một khoản rồi, người lao động muốn làm thêm giờ, làm thêm 2-3 tiếng để kiếm tiền thêm nữa thì chủ bên kia họ ép

tiền. Qua đó lao động vất vả, tiền lương thấp nên tư tưởng đi xuất khẩu lao động cũng giảm dần” (PVS ông T, 58 tuổi, thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình).

Đi làm việc ở nước ngoài theo diện hợp đồng giúp người dân có việc làm, cải thiện thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống, đồng thời tạo sự thuận lợi cho hoạt động quản lý lao động nhập khẩu ở nước ngoài và đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tuy nhiên, việc người lao động vi phạm hợp đồng lao động như đã nói ở trên đã tạo nên những quan ngại sâu sắc của các quốc gia phát triển trong việc tiếp nhận và sử dụng lao động đến từ các địa phương ven biển miền Trung của Việt Nam. Theo bà L (cán bộ xã Nhân Trạch), ở địa phương có một số trường hợp đi lao động ở nước ngoài tiếp tục ở lại làm việc tự do sau khi hết hợp đồng, họ làm việc như vậy cho đến khi nào cảm thấy đời sống kinh tế đầy đủ, dư dả thì mới trở về Việt Nam.

Nhìn chung, sự hạn chế trong xuất khẩu lao động theo hợp đồng có rất nhiều nguyên nhân: *i)* khó đáp ứng yêu cầu về sức khỏe và độ tuổi của quốc gia cần đến; *ii)* cần nguồn vốn lớn bởi phải thông qua các công ty môi giới; *iii)* khó đáp ứng các yêu cầu và ràng buộc của hợp đồng liên quan đến thời gian làm việc, thu nhập.

Trên thực tế, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức bảo lãnh dựa trên mối quan hệ quen biết trong cùng địa phương diễn ra khá phổ biến và dễ dàng hơn so với hình thức hợp đồng lao động. Đối với hình thức bảo lãnh, người lao động có thể ở lại làm việc lâu dài và không chịu ràng buộc về thời hạn hợp đồng, người lao động tự do làm nhiều việc khác nhau hoặc chuyển đổi công việc để gia tăng thu nhập: *“Người lao động vẫn qua môi giới, chứ nếu đợi đúng đường đi của trung tâm giới thiệu việc làm thì lâu*

lắm, không đời nào đi được. Thực chất vé rẻ, giá đi rẻ, nhưng đợi rất lâu, thậm chí rất khó đi, nhưng nếu thông qua tác động của môi giới bên ngoài nữa thì đi nhanh hơn” (PVS ông B, 48 tuổi, thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình). *“Có đường dây họ làm nếu đi các nước châu Âu, với hơn nữa là người thân đi Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan. Thường đi theo nhiều đường, nếu bị bắt thì trục xuất về thôi* (PVS ông C, 45 tuổi, xã Đức Trạch, huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình).

Đối với những người xuất khẩu lao động tự túc, thông qua các mối quan hệ hoặc được người thân trong gia đình bảo lãnh, họ sẽ nhanh chóng có việc làm và thu nhập, từ đó mở rộng ra nhiều người trong gia đình, họ hàng cùng đi. Đây là nguyên nhân dẫn đến sự lan rộng của xuất khẩu lao động của phường Quang Phú (thành phố Đồng Hới). Mặc dù có rất nhiều cách thức xuất khẩu lao động theo hợp đồng chính thức và an toàn, nhưng người dân vẫn chọn xuất khẩu lao động phi chính thức thông qua mạng lưới xã hội và thân tộc. Đây cũng là phương thức xuất khẩu lao động rất đặc trưng của một số địa phương ven biển Bắc Trung bộ, thể hiện ảnh hưởng của văn hóa dòng họ, thân tộc đến phương thức tìm kiếm việc làm ở nước ngoài, mang lại hiệu quả tích cực về thu nhập và thay đổi đời sống vật chất ở quê nhà. Tại phường Quang Phú (thành phố Đồng Hới), xã Nhân Trạch và Đức Trạch (huyện Bố Trạch), việc có người thân là lao động ở nước ngoài gửi tiền về đã giúp nhiều gia đình xây dựng nhà cửa khang trang, mở cửa hàng buôn bán, mua sắm các tài sản khác, nhờ đó đời sống vật chất của người dân được nâng cao, nhưng việc này cũng hàm chứa nhiều rủi ro vì tâm lý ỷ lại, trông chờ. Nguồn thu ngoại tệ thông qua xuất khẩu lao động ở các xã

ven biển miền Trung rất lớn, chẳng hạn, tại xã Nhân Trạch (huyện Bố Trạch) mỗi năm nguồn thu ngoại tệ ước đạt 150-200 tỷ đồng (UBND xã Nhân Trạch, 2021).

“Hộ làm công chức nhà nước vẫn có người đi xuất khẩu lao động, bản thân tôi làm Nhà nước, nhưng vợ vẫn đi đấy, vừa mới về rồi. Ở xã nhà nào cũng ít nhất một người đi xuất khẩu lao động, thậm chí là người này đi xong rồi đến người khác trong gia đình sẽ đi. Trong nhà tôi, nhà bố mẹ, đến cả bốn anh em thì có ba người đi, còn một mình tôi ở nhà thôi. Rồi hai người con dâu cũng đi xuất khẩu lao động” (PVS ông B, 48 tuổi, thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình).

Sau khi trở về quê nhà, với nguồn vốn sẵn có, người lao động phát triển sinh kế bằng nhiều cách khác nhau như mở cửa hàng buôn bán dịch vụ, làm một số nghề tiêu thủ công nghiệp hoặc làm đồ gỗ nội thất, gần như hầu hết không quay trở lại làm nghề biển. Một số trường hợp sau 3-5 năm xuất khẩu lao động, mặc dù có sẵn nguồn vốn (500 triệu - 1 tỷ đồng) nhưng sử dụng không hiệu quả, không tìm việc làm và đầu tư sinh lời, do vậy sau một thời gian ngắn họ đã dùng hết số tiền kiếm được này. Bên cạnh đó, người thân có tâm lý trông chờ người đi làm việc ở nước ngoài gửi tiền về chi tiêu, nhiều trường hợp không lo làm ăn mà chỉ hưởng thụ, đánh bạc.

3. Những vấn đề đặt ra và một số giải pháp đẩy mạnh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Có thể thấy, việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ở các địa phương ven biển miền Trung còn một số vấn đề đặt ra. *Một là*, chức năng nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ xã khá nhiều khiến quá trình tiếp cận, triển khai chính sách và giám sát, đánh giá chưa thật sự sâu sát, còn nhiều hạn chế. *Hai là*, nguồn ngân sách phân bổ

cho công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài lồng ghép với chính sách giải quyết việc làm và giảm nghèo, do đó nguồn lực này còn hạn chế. Đặc biệt, nguồn lực hỗ trợ cho các đối tượng vay vốn đi làm việc ở nước ngoài khá thấp, đối tượng cho vay là hộ nghèo/cận nghèo ít có khả năng đi làm việc ở nước ngoài. *Ba là*, nhiều người lao động thiếu kỹ năng mềm về công nghệ thông tin, lại có tâm lý nôn nóng kiếm tiền để nâng cao thu nhập dẫn đến phá vỡ hợp đồng, gây khó khăn cho chính họ và làm ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh hợp tác quốc tế của Việt Nam và địa phương có lao động xuất khẩu. Từ đó, một số chương trình không tuyển dụng lao động ở địa phương có nhiều trường hợp bỏ trốn, vi phạm hợp đồng, cư trú bất hợp pháp (Dương Hưng, 2023). *Bốn là*, thông tin về thị trường lao động còn nhiều bất cập. Nguồn thông tin được cung cấp từ nhiều doanh nghiệp và cá nhân, từ đó dẫn đến người lao động khó tiếp cận nguồn thông tin chính thống, có giá trị và trung thực, đầy đủ. Đặc biệt, để thu hút lao động, các doanh nghiệp thường chỉ tập trung thông tin về quyền lợi và thu nhập mà chưa tập trung thông tin về các vấn đề quan trọng như trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động, văn hóa và lối sống của nước sở tại.

Trong thời gian tới, để có những giải pháp hữu hiệu nhằm thúc đẩy việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nên chăng cần xem xét các khía cạnh sau:

Thứ nhất, cần triển khai sâu rộng mô hình liên kết giữa các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với chính quyền các cấp ở địa phương, nhất là khu vực nông thôn, miền biển nhằm tuyển chọn lao động. Đối tượng tuyển chọn không chỉ là những lao động thuộc hộ nghèo như trước mà nên hướng thêm

vào lực lượng học sinh, sinh viên mới tốt nghiệp ra trường.

Thứ hai, thúc đẩy đào tạo tay nghề cho lao động xuất khẩu; hỗ trợ cho vay vốn đối với lao động xuất khẩu với các cam kết và đảm bảo về thời hạn, hiệu quả sử dụng. Hỗ trợ kinh phí cho các hoạt động tuyên truyền pháp luật về xuất khẩu lao động đảm bảo an ninh cho đất nước và an toàn cho lao động. Hỗ trợ kinh phí cho hoạt động giám sát, theo dõi quá trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tuân thủ hợp đồng lao động và trở về nước sau khi hết thời gian hợp đồng.

Thứ ba, tuyên truyền văn bản pháp luật, quy định quốc tế về sử dụng lao động ở nước ngoài, khuyến khích người lao động tự tìm hiểu, học hỏi và tìm kiếm việc làm. Cung cấp đầy đủ thông tin về các thị trường lao động. Tuyên truyền lợi ích của hoạt động đi làm việc ở nước ngoài hợp pháp theo hợp đồng.

Thứ tư, cần tuyên truyền khách quan cả về mặt tích cực và tiêu cực, cả khó khăn trước mắt và triển vọng lâu dài của xuất khẩu lao động để người lao động nắm rõ. Cần tuyên truyền về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm khi lao động ở nước ngoài và bảo vệ hình ảnh, uy tín của Việt Nam. Cần cung cấp thông tin, nêu gương về các doanh nghiệp uy tín trong lĩnh vực xuất khẩu lao động; đồng thời phê phán những đơn vị, cá nhân vi phạm pháp luật, cạnh tranh không lành mạnh, lừa đảo gây thiệt hại cho người lao động.

Thứ năm, hoàn thiện văn bản quy phạm pháp luật về đưa người đi làm việc ở nước ngoài, các quy định chế tài, biện pháp xử lý các trường hợp vi phạm hợp đồng và cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài. Quy định cụ thể thẩm quyền, trách nhiệm của các đơn vị trong quá trình quản lý lao động xuất khẩu. Nâng cao trách nhiệm quản lý của các đơn

vị này trong quản lý và liên kết với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

Thứ sáu, thúc đẩy chương trình ngoại giao, hợp tác lao động với nước ngoài nhằm đạt được các thỏa thuận tạo cơ hội việc làm, giảm chi phí cho người lao động, mở rộng thị trường lao động, trao đổi tiếp cận thông tin, bảo đảm quyền lợi cho lao động Việt Nam ở nước ngoài.

Thứ bảy, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về người lao động làm việc ở nước ngoài nhằm hiện đại hóa công cụ quản lý, đảm bảo hoạt động khai thác dữ liệu, tra cứu phục vụ hoạt động quản lý từ xa. Quy định trách nhiệm báo cáo, cung cấp thông tin người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, phục vụ công tác quản lý nhà nước của các cơ quan chức năng. Thực hiện kiểm tra hoạt động tuyển dụng lao động theo pháp luật, kịp thời phát hiện những hành vi vi phạm hoặc hoạt động tuyển dụng lao động trá hình, xử lý nghiêm các hoạt động cung cấp thông tin không rõ ràng, thông tin sai sự thật để thu hút người lao động. Kiểm tra, giám sát tình trạng giấy phép của các doanh nghiệp dịch vụ nhằm phát hiện doanh nghiệp đã bị đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động.

Thứ tám, tăng cường liên kết với các hội, đoàn thể và cộng đồng để theo dõi, nắm bắt thông tin, quản lý các đối tượng đi làm việc ở nước ngoài không có hợp đồng hoặc trường hợp đi làm việc ở nước ngoài tự túc. Các cơ quan quản lý cần phối hợp với hội, đoàn thể vận động, tuyên truyền các đối tượng lao động vi phạm hợp đồng hoặc lao động bỏ trốn để họ quay trở về nước, đảm bảo an ninh cho bản thân và hình ảnh, uy tín quốc gia.

4. Kết luận

Mặc dù có lợi thế về số lượng lao động dồi dào và việc đưa người lao động đi làm

việc ở nước ngoài đạt được những kết quả đáng kể, góp phần phát triển kinh tế địa phương, song các địa phương ven biển miền Trung vẫn đang đối diện với nhiều thách thức liên quan đến công tác quản lý việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Xuất khẩu lao động ngày càng trở thành kênh quan trọng trong giải quyết việc làm ở các địa phương ven biển miền Trung. Do đó, một mặt các địa phương ven biển miền Trung cần tìm cách khai thác triệt để hơn các thị trường lao động truyền thống trong ngắn hạn, mặt khác nên có các giải pháp lâu dài trong việc gia tăng khả năng cung ứng của nguồn cung lao động, mở rộng các thị trường mới tiềm năng □

Tài liệu tham khảo

1. Dương Hưng, “Hàn Quốc tạm dừng tiếp nhận lao động từ 10 quận, huyện của Việt Nam”, *Tiền phong* ngày 30/6/2023, <https://tienphong.vn/han-quoc-tam-dung-tiep-nhan-lao-dong-tu-10-quan-huyen-cua-viet-nam-post1391918.tpo>
2. Trang Nguyễn (2023), *Xuất khẩu lao động Nhật Bản thời hạn hợp đồng bao lâu*, <https://dgnozomi.com.vn/blogs/hieu-nghe-hieu-viec/xuat-khau-lao-dong-nhat-ban-thoi-han-hop-dong-bao-lau#:~:text=%C4%90%E1%BB%91i%20v%E1%BB%9Bi%2%C4%91%C6%A1n%20h%C3%A0ng%20%C4%91i,n%C4%83m%2C%20chia%20%20giai%20%C4%91o%E1%BA%A1n>
3. Hoàng Vọng Thanh (2004), “Thực trạng về xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản vài năm gần đây”, *Tạp chí Nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á*, số 6 (54), tr. 71-74.
4. UBND phường Hải Thành (2021), Báo cáo số 661/BC-UBND về *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2021 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2022*.

5. UBND phường Quang Phú (2021), Báo cáo số 786/BC-UBND về *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2021 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2022*.
6. UBND xã An Mỹ (2021), Báo cáo số 1149/BC-UBND về *Tình hình kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*.
7. UBND xã Đức Trạch (2022), Báo cáo số 1107/BC-UBND về *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2022 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2023*.
8. UBND xã Nhân Trạch (2021), Báo cáo số 661/BC-UBND về *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2021 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2022*.
9. UBND xã Tam Hoà (2020), Báo cáo số 899/BC-UBND về *Tình hình thực hiện nhiệm vụ Kinh tế - xã hội, An ninh - Quốc phòng năm 2020, Phương hướng nhiệm vụ năm 2021*.

(tiếp theo trang 10)

5. Quốc hội (2015), *Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015*.
6. Quốc hội (2015), *Luật Tố tụng Hành chính năm 2015*.
7. Quốc hội (2015), *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015*.
8. Tòa án nhân dân tối cao (2012), *Quyết định số 74/QĐ-TANDTC năm 2012 về việc Phê duyệt Đề án “Phát triển án lệ của Tòa án nhân dân tối cao”, Phụ lục 2 “Án lệ và thực tiễn sử dụng án lệ tại một số nước trên thế giới”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Quyết-dinh-74-QĐ-TANDTC-nam-2012-phe-duyet-De-an-Phat-trien-an-le-152167.aspx>*
9. Đỗ Thanh Trung (2018), “Bàn về nguyên tắc tương tự trong hoạt động áp dụng án lệ”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 3, kỳ I tháng 2.
10. Đỗ Thanh Trung (2020), *Chức năng tạo lập và áp dụng án lệ của Tòa án*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
11. Nguyễn Minh Tuấn, Lê Minh Thúy (2021), *Án lệ, áp dụng án lệ trên thế giới và gợi mở cho Việt Nam*, <http://www.lapthap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210764>
12. Đặng Thị Hồng Tuyền, Bùi Thị Minh Trang (2020), “Án lệ ở Anh và một số gợi mở cho việc công bố và áp dụng án lệ tại Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, số 8, tr. 72.
13. Nguyễn Mai Vương (2023), “Điều kiện áp dụng án lệ trong giải quyết vụ việc dân sự”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, số 375, tháng 2, <https://danchuphapluat.vn/dieu-kien-ap-dung-an-le-trong-giai-quyet-vu-viec-dan-su>