

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI TỈNH ĐẮK LẮK

VÕ THIÊN CHÍN¹ - NGUYỄN THANH ĐÔNG²

¹ Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại thành phố Đà Nẵng
Da Nang Campus, Academy of Public Administration and Governance
Email: vothienchin19570@gmail.com

² Giám đốc Công ty CPTM DV Quốc tế Việt Phát
Director, Viet Phat International Trading and Service Joint Stock Company
Email: Hdthinhhung@gmail.com

Ngày nhận bài: 9/7/2026

Ngày sửa bài: 24/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 10/8/2026

Tóm tắt:

Nghiên cứu phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại tỉnh Đắk Lắk trên các phương diện: (1) Công tác tuyên truyền, cung cấp thông tin; (2) tuyển chọn người lao động; (3) đào tạo nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng; (4) chất lượng quản lý, hỗ trợ người lao động trước, trong và sau khi làm việc ở nước ngoài; và (5) hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động xuất khẩu lao động tại tỉnh Đắk Lắk. Nghiên cứu sử dụng các nguồn tài liệu thứ cấp, kết hợp phương pháp thống kê mô tả và phân tích để đánh giá thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại địa phương. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất xây dựng 3 nhóm giải pháp, gồm: (i) về quản lý nhà nước; (ii) nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu lao động và (iii) nâng cao hiệu quả hỗ trợ và phát triển bền vững hoạt động xuất khẩu lao động nhằm nâng cao chất lượng xuất khẩu lao động của tỉnh trong thời gian đến.

Từ khóa: tỉnh Đắk Lắk, chất lượng lao động xuất khẩu, quản lý nhà nước, chất lượng nguồn nhân lực

Current status and solutions for improving the quality of labor export activities in Dak Lak Province

Abstract:

This study analyzes labor export activities in Dak Lak Province in five areas: information dissemination and provision; worker recruitment; vocational, foreign-language, and orientation training; management and support for workers before, during, and after employment abroad; and the socio-economic effectiveness of labor export. Using secondary sources together with descriptive statistics and analytical methods, the study assesses the current situation of labor export activities in the province. Based on the findings, three groups of solutions are proposed: improving state management, enhancing the quality of workers participating in labor export, and strengthening support mechanisms and the sustainable development of labor export activities in order to improve their quality in the coming period.

Keywords: Dak Lak Province, quality of exported labor, state management, human resource quality in Dak Lak Province, current status and solutions for improving labor export quality

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã trở thành một trong những chính sách quan trọng của Đảng và Nhà nước ta. Đối với tỉnh Đắk Lắk, hoạt động xuất khẩu lao động (XKLĐ) đang trở thành một kênh giải quyết việc làm quan trọng, góp phần nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của người dân, nhất là lao động khu vực nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và các hộ có hoàn cảnh khó khăn. Tuy nhiên, hoạt động này vẫn còn nhiều hạn chế như: chất lượng nguồn lao động chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của các thị trường tiếp nhận; sự liên kết giữa các đơn vị chưa chặt chẽ;... Vì vậy, một nghiên cứu tổng thể về thực trạng hoạt động XKLĐ để làm cơ sở khoa học cho việc xây dựng giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động XKLĐ cho những năm tiếp theo là cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Chất lượng hoạt động XKLĐ được phản ánh thông qua toàn bộ quá trình tổ chức và triển khai hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Quá trình này theo (Nguyễn Thị Hồng, 2020) và Trần Văn Minh, 2021), bao gồm: (i) Chất lượng công tác tuyên truyền, cung cấp thông tin: được thể hiện thông qua tính đầy đủ, chính xác, kịp thời và dễ tiếp cận của thông tin về các chương trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (ii) Chất lượng tuyển chọn người lao động: được thể hiện ở việc thực hiện đúng quy trình tuyển chọn, bảo đảm tính công khai, minh bạch và công bằng. Công tác tuyển chọn hiệu quả không chỉ giúp người lao động có khả năng hoàn thành tốt công việc tại nước ngoài mà còn góp phần nâng cao uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế; (iii) Chất lượng đào tạo nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng: được phản ánh thông qua mức độ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động về trình độ nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng của người lao động; (iv) Chất lượng quản lý, hỗ trợ người lao động trước, trong và sau khi làm việc ở nước ngoài: được thể hiện thông qua sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp dịch vụ và các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc hướng dẫn thủ tục, quản lý hồ sơ, giải quyết các khó khăn phát sinh, bảo vệ quyền lợi của người lao động và hỗ trợ tái hòa nhập thị trường lao động sau khi về nước. Công tác quản lý hiệu quả góp phần hạn chế tình trạng vi phạm hợp đồng, cư trú bất hợp pháp và các tranh chấp phát sinh trong quá trình làm việc ở nước ngoài; (v) Hiệu quả kinh tế của hoạt động XKLĐ: phản ánh mức độ đạt được các mục tiêu của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên cả phương diện kinh tế, xã hội và quản lý nhà nước. Đây là tiêu chí tổng hợp, phản ánh kết quả của toàn bộ quá trình tổ chức thực hiện.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện theo cách tiếp cận quản lý kinh tế, thu thập, sử dụng các nguồn tài liệu thứ cấp như: văn bản pháp luật, các báo cáo, các đề tài, tài liệu chuyên môn liên quan đến hoạt động XKLĐ. Các kỹ thuật thống kê mô tả kết hợp với phương pháp phân tích được sử dụng.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng công tác tuyên truyền, cung cấp thông tin

Trong giai đoạn 2020-2025, công tác tuyên truyền trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk được phối hợp triển khai bằng nhiều hình thức khác nhau. Nội dung tuyên truyền tập trung vào phổ biến “Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020”; các chương trình đưa người lao động đi làm việc tại Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan và một số thị trường khác; điều kiện tuyển chọn; chính sách hỗ trợ

vay vốn; chi phí tham gia; quyền, nghĩa vụ của người lao động và các biện pháp phòng ngừa môi giới trái phép, lừa đảo trong lĩnh vực XKLD.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác tuyên truyền vẫn còn một số hạn chế. Hoạt động tuyên truyền giữa các địa phương chưa đồng đều; tại một số xã vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số, người lao động vẫn còn hạn chế trong việc tiếp cận thông tin về các chương trình XKLD chính thống. Ngoài ra, sự phối hợp giữa một số cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp trong công tác tuyên truyền chưa thực sự thường xuyên, dẫn đến thông tin về nhu cầu tuyển dụng và chính sách hỗ trợ chưa được cập nhật kịp thời đến người lao động.

3.2. Thực trạng tuyển chọn người lao động

Trong giai đoạn 2020-2025, công tác tuyển chọn người lao động trên địa bàn tỉnh được thực hiện theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 và các quy định của từng thị trường tiếp nhận. Về cơ cấu tuyển chọn, phần lớn người lao động tham gia là lao động trong độ tuổi trẻ, có nhu cầu cải thiện thu nhập và việc làm. Các thị trường tiếp nhận hiện nay không chỉ yêu cầu người lao động bảo đảm sức khỏe mà còn ngày càng chú trọng đến trình độ nghề nghiệp, khả năng ngoại ngữ, tác phong công nghiệp và ý thức chấp hành kỷ luật. Việc tuyển chọn được triển khai công khai, minh bạch, bám sát nhu cầu của các thị trường tiếp nhận lao động như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan (Trung Quốc). “Số lượng người lao động đủ điều kiện tham gia các chương trình XKLD có xu hướng tăng, góp phần giúp tỉnh đưa 1.710 lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2024, đạt 100,57% kế hoạch năm” (UBND tỉnh Đắk Lắk, 2025).

Nhìn chung, công tác tuyển chọn người lao động tại tỉnh Đắk Lắk trong thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu của các thị trường tiếp nhận lao động. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế về chất lượng nguồn lao động, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

3.3. Thực trạng đào tạo nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng

Trong giai đoạn 2020-2025, tỉnh Đắk Lắk đã chú trọng công tác đào tạo trước khi xuất cảnh thông qua sự phối hợp giữa các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các cơ quan quản lý nhà nước. Người lao động sau khi trúng tuyển được tham gia các khóa đào tạo theo yêu cầu của từng thị trường, bao gồm đào tạo nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh. Nội dung đào tạo tập trung vào việc nâng cao tay nghề, bổ sung kiến thức pháp luật, văn hóa, phong tục tập quán của nước tiếp nhận, kỹ năng làm việc, kỹ năng giao tiếp và ý thức chấp hành kỷ luật lao động, đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn lao động của tỉnh, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu tuyển dụng của các thị trường truyền thống như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan (Trung Quốc). Việc chú trọng đào tạo ngoại ngữ và giáo dục định hướng đã giúp người lao động tự tin hơn khi làm việc ở nước ngoài, giảm bớt những khó khăn trong quá trình hòa nhập với môi trường sống và làm việc mới, đồng thời góp phần nâng cao tỷ lệ người lao động hoàn thành hợp đồng đúng thời hạn. (UBND tỉnh Đắk Lắk, 2025).

Bên cạnh những kết quả đạt được, chất lượng công tác đào tạo vẫn còn một số hạn chế. Một bộ phận người lao động có trình độ học vấn chưa cao, khả năng tiếp thu ngoại ngữ còn hạn chế nên thời gian đào tạo kéo dài, làm tăng chi phí và ảnh hưởng đến tiến độ xuất cảnh.

3.4. Thực trạng chất lượng quản lý, hỗ trợ người lao động trước, trong và sau khi làm việc ở nước ngoài

Trong giai đoạn 2020-2025, công tác này được tỉnh Đắk Lắk triển khai thông qua sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các tổ chức

tín dụng và chính quyền địa phương. Trước khi xuất cảnh, người lao động được hướng dẫn hoàn thiện hồ sơ, khám sức khỏe, ký kết hợp đồng, tham gia các khóa đào tạo bắt buộc và được tư vấn về quyền, nghĩa vụ cũng như các chính sách hỗ trợ của Nhà nước. Đối với người lao động thuộc đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi, các cơ quan chức năng đã phối hợp với Ngân hàng Chính sách xã hội tạo điều kiện vay vốn để trang trải chi phí tham gia chương trình, góp phần giảm bớt khó khăn về tài chính và mở rộng cơ hội tiếp cận thị trường lao động quốc tế.

Bảng 1. Kết quả cho vay vốn hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Chỉ tiêu	Kết quả
Tổng số người được vay vốn	110 người
Tổng số tiền cho vay	9.344 triệu đồng
Nguồn vốn Trung ương	7.871 triệu đồng
Nguồn vốn địa phương ủy thác	1.473 triệu đồng
Lao động dân tộc thiểu số	57 người
Hộ nghèo	15 người
Hộ cận nghèo	18 người
Bộ đội, công an xuất ngũ	02 người
Lao động có hoàn cảnh kinh tế khó khăn	05 người
Hộ gia đình khác	13 người

Nguồn: UBND tỉnh Đắk Lắk. (2025).

Trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp dịch vụ có trách nhiệm phối hợp với đối tác nước ngoài và cơ quan đại diện của Việt Nam để theo dõi tình hình việc làm, thu nhập, đời sống của người lao động; đồng thời hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng. Các cơ quan quản lý nhà nước của tỉnh cũng thường xuyên phối hợp tuyên truyền, vận động người lao động chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật Việt Nam và nước sở tại, hạn chế tình trạng vi phạm hợp đồng hoặc cư trú bất hợp pháp.

Sau khi người lao động hoàn thành hợp đồng và trở về địa phương, tỉnh đã quan tâm thực hiện các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, kết nối với doanh nghiệp trong nước và khuyến khích người lao động sử dụng nguồn vốn tích lũy để đầu tư sản xuất, kinh doanh, phát triển kinh tế hộ gia đình. Một số người lao động sau khi về nước đã phát huy được kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp và tác phong công nghiệp tích lũy trong quá trình làm việc ở nước ngoài, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo việc làm tại địa phương.

3.5. Thực trạng hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động xuất khẩu lao động

Nhìn chung, hoạt động XKLD tại tỉnh Đắk Lắk trong giai đoạn 2020-2025 đã đạt được nhiều kết quả tích cực và khẳng định vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hoạt động XKLD đã tạo cơ hội cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nông thôn, lao động thuộc hộ nghèo, cận nghèo và đồng bào dân tộc thiểu số có việc làm ổn định với mức thu nhập cao hơn so với làm việc tại địa phương. Thu nhập của người lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài không chỉ góp phần cải thiện đời

sống của bản thân và gia đình mà còn tạo nguồn vốn để đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh sau khi về nước. “Nhiều lao động sau khi hoàn thành hợp đồng đã tích lũy được kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp và ngoại ngữ, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Bên cạnh hiệu quả về kinh tế, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn mang lại nhiều hiệu quả về mặt xã hội. Việc mở rộng cơ hội việc làm đã góp phần giảm áp lực giải quyết việc làm tại địa phương, hạn chế tình trạng lao động tự do, nâng cao nhận thức của người dân về học nghề, học ngoại ngữ và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Đồng thời, quá trình làm việc trong môi trường quốc tế giúp người lao động hình thành tác phong làm việc chuyên nghiệp, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật và khả năng thích ứng với nền sản xuất hiện đại”. (UBND tỉnh Đắk Lắk, 2025)

Theo đánh giá từ Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đắk Lắk, lượng ngoại tệ trung bình do một người lao động gửi về quê nhà dao động khoảng 3.200 - 3.500 USD/người/năm (tương đương khoảng 80 - 90 triệu đồng tùy tỷ giá từng thời điểm). Nguồn kiều hối này trở thành lực đẩy quan trọng, giúp nhiều hộ gia đình vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số tại Đắk Lắk xây dựng nhà cửa khang trang, có vốn để đầu tư ngược lại vào sản xuất nông nghiệp (cà phê, sầu riêng, tiêu) khi hết hạn hợp đồng về nước (Sở LĐ TB&XH tỉnh Đắk Lắk, 2024).

3.6. Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động XKLD tại tỉnh Đắk Lắk

3.6.1. Nhóm giải pháp thuộc về quản lý nhà nước

i) UBND tỉnh cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đồng thời rà soát, bổ sung và hoàn thiện các kế hoạch, chương trình, đề án đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với tình hình thực tế.

ii) Các sở, ngành và UBND cấp xã cần xác định rõ trách nhiệm trong công tác tuyên truyền, tạo nguồn lao động, quản lý và hỗ trợ người lao động, bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị trong quá trình tổ chức thực hiện. Đồng thời cần đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền theo hướng đa dạng, dễ tiếp cận và phù hợp với từng nhóm đối tượng, với điều kiện thực tế của từng địa phương; Ngoài việc tổ chức các hội nghị, hội thảo và các buổi tư vấn trực tiếp tại địa phương, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và các nền tảng số như Cổng thông tin điện tử của tỉnh, mạng xã hội, các nền tảng truyền thông trực tuyến và hệ thống truyền thanh cơ sở để cung cấp kịp thời các thông tin về thị trường lao động ngoài nước, điều kiện tuyển dụng, chế độ, chính sách hỗ trợ và các quy định pháp luật có liên quan.

iii) UBND cấp xã tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần tăng cường các hình thức tuyên truyền trực tiếp bằng ngôn ngữ dễ hiểu, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương nhằm nâng cao nhận thức của người dân về lợi ích và trách nhiệm khi tham gia chương trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Để nâng cao chất lượng tạo nguồn lao động, các địa phương cần thường xuyên khảo sát nhu cầu của người lao động, xây dựng cơ sở dữ liệu về nguồn lao động có nhu cầu làm việc ở nước ngoài và cập nhật định kỳ để phục vụ công tác tuyển chọn.

iv) Sở Nội vụ, cần đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn tỉnh; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quy định của pháp luật, các hành vi môi giới trái phép, thu phí không đúng quy định hoặc cung cấp thông tin sai lệch cho người lao động.

3.6.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động

Chất lượng nguồn lao động là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của lao động Đắk Lắk trên thị trường lao động quốc tế. Vì vậy, cần phải:

i) Tăng cường liên kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa

người lao động đi làm việc ở nước ngoài để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của từng thị trường.

ii) Bên cạnh đào tạo nghề, cần nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ theo hướng tăng thời lượng thực hành, chú trọng kỹ năng giao tiếp trong môi trường làm việc và sinh hoạt hằng ngày. Đối với người lao động ở vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần có các chương trình hỗ trợ phù hợp để tạo điều kiện tiếp cận việc học ngoại ngữ và giảm bớt khó khăn trong quá trình tham gia đào tạo.

iii) Doanh nghiệp cần thực hiện nghiêm các tiêu chí tuyển dụng, đánh giá đầy đủ về sức khỏe, trình độ học vấn, kỹ năng nghề, ngoại ngữ và ý thức kỷ luật của người lao động trước khi ký hợp đồng.

3.6.3. Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả hỗ trợ và hoạt động XKLD

i) Cần xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên giữa các sở, ngành, UBND cấp xã, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc theo dõi, quản lý và hỗ trợ người lao động.

ii) Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý người lao động. Xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử thống nhất về người lao động tham gia chương trình, kết nối thông tin giữa các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và địa phương để theo dõi quá trình tham gia của người lao động từ khi đăng ký đến khi hoàn thành hợp đồng.

iii) Đối với người lao động đang làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp cần duy trì liên lạc thường xuyên, phối hợp với đối tác sử dụng lao động và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để kịp thời hỗ trợ khi phát sinh khó khăn liên quan đến việc làm, điều kiện sinh hoạt, tranh chấp lao động hoặc các vấn đề pháp lý khác; tăng cường tuyên truyền, nhắc nhở người lao động chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận và các điều khoản trong hợp đồng lao động.

iv) Đối với người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng trở về địa phương, cần xây dựng các chương trình tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ khởi nghiệp phù hợp với trình độ, kinh nghiệm và nhu cầu của người lao động. Khuyến khích các doanh nghiệp trong tỉnh ưu tiên tuyển dụng lao động đã làm việc ở nước ngoài nhằm phát huy tay nghề, tác phong công nghiệp và kinh nghiệm thực tiễn mà người lao động đã tích lũy.

4. Kết luận

Trên cơ sở lý thuyết được xây dựng, nghiên cứu đã phân tích 5 nội dung thực trạng về chất lượng hoạt động XKLD. Từ đó, đề xuất 3 nhóm giải pháp có tính khả thi để nâng cao chất lượng hoạt động XKLD, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Chính vì vậy, các cơ quan hữu quan và bản thân người lao động xuất khẩu tỉnh Đắk Lắk cần thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Nguyễn Thị Hồng. (2020). Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động tại tỉnh Nghệ An. Đề án Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.

Trần Văn Minh. (2021). Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại tỉnh Hà Tĩnh. Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đắk Lắk. (2024). Báo cáo kết quả thực hiện công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2024.

UBND tỉnh Đắk Lắk. (2025). Báo cáo đánh giá kết quả 01 năm thực hiện Đề án đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giai đoạn 2024-2026.