

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

VŨ THỊ YẾN

**CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI
LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI
KHI VỀ NƯỚC**

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế

Mã số : 62.34.04.10

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, Năm 2020

Công trình được hoàn thành tại Trường Đại học Thương mại

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS Bùi Hữu Đức

2. TS Chu Thị Thủy

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp
Trường học tại Trường Đại học Thương mại.**

Vào hồi.....giờ ngày tháng năm 2020

Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia

Thư viện Trường Đại học Thương mại

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hoạt động đưa người lao động và chuyên gia ra nước ngoài làm việc là một hoạt động kinh tế-xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam với các nước tiếp nhận lao động. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH), tính đến cuối năm 2018 Việt Nam có khoảng trên 500.000 lao động đang làm việc tại 49 quốc gia và vùng lãnh thổ, hoạt động ở 30 nhóm ngành nghề khác nhau. Bình quân mỗi năm nước ta có khoảng 100.000 lao động đi làm việc tại nước ngoài, chiếm 5% số lao động được giải quyết việc làm hàng năm.

Tuy nhiên, số lượng lao động này sau khi hết hạn hợp đồng quay trở về nước lại gặp phải nhiều khó khăn khi tìm kiếm việc làm, rất ít người lao động tự tìm kiếm được việc làm phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm họ đã tích lũy được trong thời gian lao động ở nước ngoài. Do đó, việc xây dựng và triển khai các chính sách hỗ trợ tạo việc làm (CSHTTVL) cho người lao động Việt Nam (NLĐVN) đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là rất cần thiết, nhằm thu hút lực lượng lao động lành nghề này vào khu vực kinh tế để phục vụ phát triển kinh tế- xã hội, và hỗ trợ tạo việc làm cho họ, đồng thời đảm bảo thu nhập ổn định bền vững cho người lao động khi về nước.

Trong khi đó, hiện nay nước ta mới chỉ chú trọng đến một chiều đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động (HĐLĐ), chiều còn lại là tiếp nhận và hỗ trợ lao động trở về tái hòa nhập vào thị trường lao động trong nước, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn lực của những lao động trở về thì Chính phủ và các cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan vẫn chưa thực sự chú trọng và quan tâm đúng mực. Quá trình triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn gặp nhiều khó khăn.

Xuất phát từ những lý do được phân tích ở trên cho thấy nghiên cứu: *“Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”* là cấp thiết.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu: Luận án nghiên cứu một số vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL cho người lao động (NLĐ) đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; nghiên cứu thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; đề xuất các kiến nghị và giải pháp để hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Nhiệm vụ nghiên cứu: (i) Hệ thống hóa và làm rõ hơn những vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; (ii) Nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia về xây dựng và triển khai các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, và rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam; (iii) Phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; (iv) Đánh giá tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; (v) Đề xuất một số kiến nghị và giải pháp hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Các vấn đề lý luận và thực tiễn về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Phạm vi nghiên cứu: Không gian nghiên cứu là phân tích thực trạng tại 05 địa phương bao gồm: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định; Thời gian là phân tích dữ liệu với các dữ liệu thứ cấp được thu thập từ năm 2010- 2018, dữ liệu sơ cấp được thu thập từ kết quả điều tra khảo sát giai đoạn 2018-2019; Nội dung là nghiên cứu: (i) phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, gồm: chính sách phát triển thị trường lao động, chính sách tín dụng ưu đãi, chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh; (ii) đánh giá chính sách tập trung vào 02 nội dung chính là: đánh giá kết quả triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, theo các tiêu chí đánh giá chính sách; đánh giá tác động của các CSHTTVL.

4. Những đóng góp mới của luận án

Về học thuật, lý luận: Luận án đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL cho người lao động nói chung, và NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng. Đồng thời, xây dựng khung lý thuyết về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Đề tài đã xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá kết quả và tác động của các CSHTTVL

cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Bên cạnh đó, luận án cũng chỉ ra và làm rõ các yếu tố cơ bản có ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến việc xây dựng và triển khai các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Về thực tiễn: Luận án nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, làm căn cứ để các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách xây dựng mô hình các CSHTTVL phù hợp cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Dựa vào khung lý thuyết đã được lập, đề tài đã phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tại 05 địa phương khảo sát là các tỉnh: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định và chỉ rõ những những hạn chế trong quá trình triển khai các chính sách này vào thực tế, và chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế đó. Đề tài đã xây dựng mô hình khung đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Kết quả nghiên cứu khảo sát thực tiễn chỉ ra: các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác động tích cực đến kết quả tìm kiếm việc làm bền vững (Decent Work) cho NLĐ sau khi trở về nước và thụ hưởng CSHTTVL; đồng thời các CSHTTVL cũng có tác động thuận chiều làm tăng thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; và có tác động tích cực, làm giảm tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn. Trên cơ sở kết quả phân tích và đánh giá thực trạng CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tại các địa phương khảo sát, luận án đã đề xuất các quan điểm, định hướng và giải pháp hoàn thiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Các giải pháp về đề xuất của đề tài có tính khả thi, và phù hợp với tình hình cũng như bối cảnh chung trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước.

5. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục, luận án được kết cấu gồm bốn chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu.

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế về chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Chương 3: Phân tích và đánh giá thực trạng chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Chương 4: Một số giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan nghiên cứu đề tài

Nghiên cứu về CSHTTVL nói chung cũng như các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng, ở trong nước và nước ngoài được công bố trong sách, đề tài nghiên cứu, bài báo khoa học. Trong đó, có các công trình nghiên cứu tiêu biểu được phân theo một số chủ đề chính như sau:

Các nghiên cứu về “Việc làm” tập trung vào phân tích bản chất của việc làm, phân loại việc làm, xu hướng việc làm.

Các nghiên cứu về “ Chính sách hỗ trợ tạo việc làm” tập trung chủ yếu: hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về việc làm, phân tích thực trạng việc làm ở nước ta hiện nay, đề xuất một số kiến nghị và giải pháp để giải quyết việc làm cho lao động.

Các nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”, đánh giá sự trở về và chính sách hỗ trợ tái hòa nhập cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; cho thấy các vấn đề thách thức trong việc xây dựng chính sách hỗ trợ của các quốc gia Đông Nam Á dành cho nhóm lao động di cư trở về quê hương.

Các nghiên cứu về “Việc làm và chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”, đề cập tới các vấn đề khác nhau về tình trạng việc làm, thu nhập của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi trở về nước.

1.2. Khoảng trống nghiên cứu

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đã nêu rõ và làm nổi bật vai trò và tầm quan trọng của các CSHTTVL cho NLĐ. Một số công trình nghiên cứu đã phân tích khái niệm, nội dung và quy trình xây dựng, triển khai các CSHTTVL cho NLĐ nói chung. Tuy nhiên, các nghiên cứu riêng biệt về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn hạn chế, đặc biệt là các nghiên cứu gắn với các nội dung CSHTTVL dành riêng cho họ. Do đó, khoảng trống cho các nghiên cứu tiếp theo là xác lập khung lý thuyết nghiên cứu về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Thứ hai, phần lớn các nghiên cứu trước đây về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đều chủ yếu đánh giá tình hình việc làm, thu nhập,

các khó khăn của NLĐ khi trở về và tái hòa nhập cộng đồng, chỉ ra các biện pháp giúp NLĐ và gia đình họ sử dụng hiệu quả kiều hối gửi về từ nước ngoài,... Trong khi đó, các chính sách hỗ trợ từ Chính phủ giúp NLĐVN khi về nước dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp với nhu cầu và kinh nghiệm cũng như tay nghề của họ, để từ đó giúp NLĐVN khi về nước nâng cao thu nhập và ổn định cuộc sống tại quê hương, lại chưa được làm rõ trong nghiên cứu trước đây. Chính vì thế, khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu là phân tích thực trạng CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Thứ ba, mặc dù có không ít các nghiên cứu trước đây đã phân tích và chỉ ra hệ thống các tiêu chí đánh giá việc thực thi các chính sách công nói chung và các CSHTTVL ở Việt Nam nói riêng. Nhưng, việc xây dựng các tiêu chí đánh giá triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước lại chưa được nghiên cứu và làm rõ; việc đánh giá tác động của các chính sách này cũng chưa được đề cập trong các nghiên cứu trước đây. Vì vậy, đây chính là khoảng trống nghiên cứu cần được lấp đầy trong các nghiên cứu tiếp theo.

1.3. Mô hình và phương pháp nghiên cứu

1.3.1. Câu hỏi nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu của đề tài, luận án tập trung trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau: Có những CSHTTVL nào cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước? Các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được đánh giá như thế nào theo các tiêu chí đánh giá chính sách? Thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước ở cấp Trung ương và địa phương diễn ra như thế nào? Các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác động như thế nào đến trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN khi về nước và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn? Các chủ thể có liên quan cần thực hiện các giải pháp nào để hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước trong thời gian tới?

1.3.2. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu

(i) Khung nghiên cứu

Luận án xác lập khung nghiên cứu dựa trên nền tảng cơ sở lý luận cơ bản của các CSHTTVL

(ii) Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu gồm các bước từ xác lập cơ sở lý thuyết về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đến phân tích

và đánh giá thực trạng chính sách thông qua nghiên cứu định tính và định lượng, phân tích tổng hợp sau nghiên cứu.

1.3.3. Giả thuyết nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu đề tài, có các giả thuyết khoa học được kiểm chứng bao gồm: Thứ nhất: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, sẽ tác động đến trạng thái việc làm của người lao động theo chiều hướng tích cực. Hay nói cách khác, thì CSHTTVL sẽ có tác động thuận chiều làm tăng hiệu quả tìm kiếm được việc làm bền vững của NLĐVN khi về nước. (*Giả thuyết H₁*) Thứ hai: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc; ở nước ngoài khi về nước, sẽ tác động tích cực đến thu nhập của NLĐVN khi về nước, góp phần làm tăng thu nhập bình quân của người lao động. (*Giả thuyết H₂*); Thứ ba: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, có tác động theo chiều hướng làm giảm tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn. (*Giả thuyết H₃*)

1.3.4. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu của đề tài được xây dựng dựa trên việc phân tích thực trạng triển khai chính sách và đánh giá tác động của các CSHTTVL lên trạng thái việc làm, thu nhập, và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

1.3.5. Phương pháp nghiên cứu

(i) Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo của Trung tâm lao động ngoài nước (COLAB), Cục quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), Tổng cục thống kê (GSO), Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Bộ LĐTB&XH, Sở LĐTB&XH các địa phương, các công trình nghiên cứu khoa học, các giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo của các tác giả trong nước và nước ngoài, ...

(ii) Phương pháp thu thập nguồn dữ liệu sơ cấp

Luận án thu thập nguồn dữ liệu sơ cấp qua các phương pháp: Phỏng vấn, chuyên gia, điều tra khảo sát.

(iii) Nghiên cứu định tính

Luận án sử dụng phương pháp phân tích định tính xuyên suốt quá trình nghiên cứu nhằm tổng hợp phân tích thực trạng các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và đánh giá kết quả triển khai các CSHTTVL dành riêng cho nhóm NLĐVN khi về nước ở cấp Trung ương và địa phương.

(iv) *Nghiên cứu định lượng*

Phương pháp phân tích định lượng sử dụng các mô hình được khái quát trên cơ sở các hàm toán học với các biến độc lập và các biến phụ thuộc khác nhau. Dữ liệu thu thập từ bộ số liệu điều tra khảo sát 498 NLĐVN về nước, được dùng để phân tích EFA, phân tích hồi quy nhị phân, hồi quy bội trên phần mềm SPSS 22.0.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Các khái niệm liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

(*) *Khái niệm quốc tế về người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài - thường được gọi bằng thuật ngữ "lao động di cư – migrant worker". Theo định nghĩa tại Điều 2 công ước của Liên hợp quốc về quyền của người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ, thì: "*Lao động di cư là một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân*".

(*) *Khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ được quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, như sau: "*Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này*".

(*) *Khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước*

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là đội ngũ những người lao động từ nước ngoài trở về nước sau khi hoàn thành hợp đồng di chuyển đi lao động ngoài nước của tổ chức được phép xuất khẩu lao động.

2.1.2. Các khái niệm liên quan đến chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

(i) *Khái niệm việc làm*

Việc làm được hiểu là hoạt động lao động tạo ra thu nhập của người lao động, được pháp luật cho phép.

(ii) Khái niệm chính sách hỗ trợ tạo việc làm

Chính sách hỗ trợ tạo việc làm là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ mà Nhà nước thực hiện để hỗ trợ người lao động tìm kiếm được việc làm và tạo việc làm cho họ, nhằm góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội.

(iii) Khái niệm chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN khi về nước là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ mà Nhà nước thực hiện để hỗ trợ người NLĐVN khi về nước tìm kiếm được việc làm và tạo việc làm cho họ, đồng thời sử dụng hiệu quả lực lượng lao động này, góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội.

2.2. Nội dung chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2.2.1. Mục tiêu của chính sách

CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nhằm mục tiêu đảm bảo NLĐ khi về nước có việc làm, hỗ trợ NLĐ khi về nước tìm kiếm được việc làm bền vững, nâng cao thu nhập, góp phần cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ.

2.2.2. Chủ thể ban hành chính sách

Ở cấp Trung ương, chủ thể ban hành CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là Quốc hội và Chính Phủ, được thể hiện qua các văn bản quy phạm pháp luật, và các văn bản dưới luật về việc làm và hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐ, hoặc các nghị định thông tư hướng dẫn của các bộ, và cơ quan ngang bộ trực thuộc Chính Phủ ban hành. Ở cấp địa phương, các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, được ban hành bởi các cơ quan quản lý Nhà nước địa phương như: Ủy ban nhân dân tỉnh, Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở, Ban, Ngành có liên quan, ...

2.2.3. Đối tượng thụ hưởng chính sách

Là tất cả NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

2.2.4. Các nguồn lực và giải pháp thực hiện chính sách

Để đạt được các mục tiêu của CSHTTVL đòi hỏi ở cả cấp Trung Ương và các địa phương phải chuẩn bị tốt các nguồn lực để triển khai chính sách vào thực tiễn, bao gồm: nguồn lực tài chính, nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng, ...

Các giải pháp thực hiện chính sách bao gồm: Giải pháp hoàn thiện về mặt pháp lý và môi trường kinh doanh; Giải pháp tăng cường công tác tuyên truyền, truyền thông, hướng dẫn, tổ chức thực hiện và theo dõi kiểm tra, giám sát.

2.2.5. Các chính sách hỗ trợ tạo việc làm chủ yếu

(i) *Chính sách phát triển thị trường lao động*: Nội dung của chính sách bao gồm hệ thống pháp luật về kinh tế và lao động, và các chính sách kết nối cung cầu lao động. Chính sách kết nối cung cầu lao động bao gồm việc cung cấp thông tin về xu hướng thị trường lao động (việc làm, việc làm còn trống, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, xu hướng về cung lao động, người thất nghiệp, người có nhu cầu tìm việc làm...) và thực hiện các môi giới về lao động (thông qua phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm).

(ii) *Chính sách tín dụng ưu đãi*: Nội dung cơ bản của chính sách là: các khoản vốn vay ưu đãi sẽ giảm bớt khó khăn về mặt tài chính cho NLD trong quá trình tìm kiếm việc làm như: trang trải chi phí tìm kiếm việc làm; vay vốn để mua công cụ lao động, mua cây trồng, vật nuôi để tự trồng trọt, chăn nuôi; học nghề mới, hoặc tái XKLD để có việc làm ổn định, nâng cao thu nhập cho bản thân.

(iii) *Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại*: NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được tư vấn, cung cấp thông tin về các khóa học nghề mới, khóa đào tạo nâng cao tay nghề, tư vấn định hướng nghề nghiệp khi trở về nước. Chính quyền địa phương phối hợp với các trung tâm dạy nghề thiết kế các khóa học nghề mới bám sát nhu cầu của doanh nghiệp để phục vụ các khu công nghiệp đang và sẽ được đầu tư trên địa bàn. Bên cạnh đó, tạo cơ hội để NLD về nước tự tạo việc làm tại chỗ sau khi học nghề như mở xưởng sản xuất gia công, thành lập các hợp tác xã, các tổ hợp tiểu thủ công nghiệp.

(iv) *Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh*: Tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động về nước sử dụng tiền vốn và kinh nghiệm, kỹ năng tích lũy trong thời gian là việc ở nước ngoài, để về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp tạo việc làm cho mình và cho nhiều lao động khác. NLD đi làm việc ở nước ngoài sau khi về nước nhận được một số chính sách hỗ trợ từ phía Sở LĐTB&XH địa phương giúp họ nhanh chóng nắm bắt các cơ hội thành lập doanh nghiệp hoặc mở các cơ sở sản xuất kinh doanh tại địa phương.

2.3. Đánh giá chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2.3.1. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Đánh giá kết quả thực hiện CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, cho phép xem xét, nhận định không chỉ về nội dung chính sách, mà còn về quá trình thực thi chính sách, từ đó có biện pháp điều chỉnh phù hợp với đòi hỏi thực tế để đạt các mục tiêu mong đợi. Việc đánh giá CSHTTVL phải được xem xét dựa trên các tiêu chí chính sách như: tính hiệu quả của chính sách, tính hiệu lực của chính sách, tính công bằng của chính sách, tính khả thi của chính sách.

2.3.2. Đánh giá tác động của chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Đánh giá tác động của các CSHTTVL bao gồm việc đánh giá tác động của các chính sách này đến: trạng thái việc làm của NLĐ khi về nước; đến thu nhập của người lao động khi về nước; và đến tỷ lệ người lao động bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

2.4.1. Môi trường chính trị, pháp luật

Quan điểm của Đảng, Chính phủ về việc làm nói chung, và hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng, được thể hiện trong chính sách pháp luật của Nhà nước về việc làm. Đây là những yếu tố ảnh hưởng mang tính định hướng đến chính sách của chính quyền địa phương về hỗ trợ, tạo việc làm cho NLĐ sau khi về nước.

Môi trường chính trị ổn định, hệ thống pháp luật không ngừng cải thiện sẽ là yếu tố hỗ trợ rất lớn cho quá trình hoạch định và triển khai các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2.4.2. Các nguồn lực đảm bảo thực hiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm

Nguồn lực đảm bảo thực hiện chính sách là một trong các yếu tố quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả triển khai các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Trong đó, các nguồn lực chủ yếu bao gồm: nguồn lực tài chính và nguồn nhân lực để tổ chức triển khai thực hiện chính sách.

2.4.3. Năng lực hoạch định và triển khai chính sách

Năng lực hoạch định và triển khai CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là một trong những yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất có ảnh hưởng đến kết quả thực hiện và mục tiêu của chính sách.

2.4.4. Nhận thức và khả năng tiếp cận chính sách hỗ trợ tạo việc làm của người lao động

Nhận thức của NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước về việc làm và CSHTTVL, có ảnh hưởng nhất định đến kết quả triển khai chính sách. Kiến thức, kỹ năng, ý thức chấp hành pháp luật, trình độ văn minh của xã hội nông thôn, ... là các yếu tố có ảnh hưởng đến CSHTTVL. Ngoài ra, trình độ chuyên môn và tay nghề của NLD cũng có ảnh hưởng lớn tới kết quả thực hiện các CSHTTVL dành cho họ.

2.5. Kinh nghiệm xây dựng và triển khai chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước của một số quốc gia trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

2.5.1. Kinh nghiệm của Ấn Độ

Ấn Độ là một trong những nước có số lượng lớn lao động đi làm việc tại nước ngoài, trong đó phải kể đến một bang lớn nơi có rất nhiều lao động di cư quốc tế, đó là bang Kerala. Cơ quan quản lý Nhà nước của bang Kerala cũng triển khai nhiều chính sách khác nhau để hỗ trợ kinh tế cho NLD khi về nước. Trong đó, có một số chính sách tiêu biểu như: chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng, dự án quê hương tôi-giấc mơ tôi, ...

2.5.2. Kinh nghiệm của Philippines

Chính phủ Philippines đã xây dựng và triển khai nhiều chương trình, chính sách hỗ trợ khác dành cho lao động di cư quốc tế khi về nước bao gồm: *Dịch vụ tư vấn, Chính sách đào tạo nâng cao năng lực, Chính sách hỗ trợ tìm việc làm, Chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ*. Ngoài ra Chính phủ Philippines đã thành lập trung tâm giám sát và bố trí việc làm lại cho NLD khi về nước (gọi tắt là RPMC) và trung tâm tái hòa nhập quốc gia cho NLD hồi hương.

2.5.3. Kinh nghiệm của Pakistan

Chính phủ Pakistan cung cấp cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước các thông tin sẵn có về cơ hội việc làm ở thị trường lao động trong nước, và cơ hội đầu tư phù hợp với kỹ năng tay nghề và khoản tiền tiết kiệm của NLD khi về nước. Chính phủ Pakistan còn cung cấp hỗ trợ tài chính đặc biệt cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, thông qua hệ

thống ngân hàng nhằm hỗ trợ vốn cho người lao động hồi hương và thành viên trong gia đình họ, để khuyến khích NLD về nước thành lập doanh nghiệp và tự kinh doanh.

2.5.4. Kinh nghiệm của Sri-Lanka

Các chính sách hỗ trợ NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được chính phủ Srilanka đưa ra bao gồm: đánh giá lại kỹ năng của người lao động, giúp NLD khi về nước dễ dàng tiếp cận tới việc làm và thông tin việc làm; hỗ trợ người NLD khi về nước tham gia sản xuất kinh doanh bằng việc cho vay vốn với lãi suất ưu đãi, giảm thuế trong một khoảng thời gian nhất định. Ngoài ra, những NLD đi làm việc ở nước ngoài của Srilanka khi về nước, có trình độ từ trung cấp trở lên có thể xin làm người hướng dẫn/giảng dạy giáo dục định hướng tại các lớp giáo dục định hướng cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài

2.5.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Từ thực trạng NLD đi làm việc ở nước ngoài trở về hiện nay của Việt Nam, chúng ta cần học hỏi các quốc gia đi trước về những chính sách hỗ trợ NLD sau khi về nước, những chính sách hiệu quả để giúp NLDVN đi làm việc ở nước ngoài trở về tái hòa nhập nhanh và hiệu quả hơn đồng thời cũng để khuyến khích NLDVN đang làm việc ở nước ngoài về nước đúng thời hạn. Để có thể vận dụng kinh nghiệm về chính sách nêu trên, cần có sự tham gia của các cơ quan Chính phủ và chính quyền các địa phương. Do đó, một số nước đã thành lập đơn vị chuyên biệt để xây dựng và thực hiện các chính sách dành cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

CHƯƠNG 3

PHÂN TÍCH VÀ ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC

3.1. Khái quát chung về tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

3.1.1. Tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Tính từ năm 2014 tới nay, trung bình mỗi năm Việt Nam đưa được hơn 100.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động, và số lượng năm sau luôn cao hơn so với năm trước. Lao động Việt Nam hiện đang làm việc ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, năm 2018 có 7 thị trường tiếp nhận trên 1.000 NLDVN tới làm việc, bao gồm các nước: Đài

Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Ả rập Xê út, Malaysia, Rumani, Algeria,... Lĩnh vực ngành nghề làm việc chủ yếu của người lao động khi ở nước ngoài bao gồm: công nghiệp, khoán hộ công, giúp việc gia đình, hộ lý, xây dựng, thuyền viên tàu cá và vận tải biển, nông nghiệp, dịch vụ (khách sạn, nhà hàng), dệt may, và một số ngành nghề khác. Thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài cao và ổn định hơn so với NLĐ làm ở trong nước với cùng ngành nghề, trình độ. Thu nhập trung bình (bao gồm cả làm thêm) của NLĐ làm việc ở nước ngoài là 400- 600 USD/tháng ở thị trường Trung Đông; 700 - 800 USD/tháng ở thị trường Đài Loan; 1.000 - 1.200 USD/tháng ở thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản.

3.1.2. Đặc điểm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có trình độ ngoại ngữ nhất định, có tác phong làm việc chuyên nghiệp và có kỷ luật lao động, có tay nghề, và có khoản tiền vốn nhất định.

3.1.3. Tình hình người lao động Việt Nam bỏ trốn-không về nước đúng hạn sau khi hết thời hạn lao động ở nước ngoài.

Tình trạng NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng hạn khi hết thời hạn làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động, ở lại làm việc và cư trú bất hợp pháp đang là vấn đề nhức nhối, diễn ra ở nhiều thị trường như: Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Malaysia..., điều này đã gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh lao động Việt Nam, làm mất đi cơ hội đi XKLD của nhiều NLĐ khác.

3.1.4. Tình hình việc làm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Tỷ lệ NLĐ là nam giới khi về nước tham gia vào thị trường lao động cao hơn là nữ giới. Trong khi lao động nam nhanh chóng tìm kiếm việc làm sau khi về nước từ 03 tới 06 tháng, thì lao động nữ gặp khó khăn hơn trong vấn đề tìm kiếm việc làm phù hợp, do trình độ tay nghề thấp và lớn tuổi khó xin việc.

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm, chủ yếu thuộc nhóm NLĐ chưa qua đào tạo nghề.

Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước chịu ảnh hưởng lớn bởi lĩnh vực và ngành nghề của NLĐ khi làm việc ở nước ngoài. NLĐVN làm việc trong lĩnh vực công nghiệp (bao gồm sản xuất chế tạo, điện tử, và công nghệ, ...) trong thời gian lao động ở nước ngoài, thì khi về nước những lao động này dễ dàng tìm kiếm được việc làm hơn.

Nguyên nhân chính khiến cho NLĐVN khi về nước rơi vào tình trạng thất nghiệp là do người lao động không tìm kiếm được việc làm phù hợp với kinh nghiệm, tay nghề, ngoại ngữ và cả yêu cầu về thu nhập của họ.

NLĐVN khi về nước làm các công việc có liên quan tới kinh nghiệm, tay nghề, ngoại ngữ mà họ tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài chiếm tỷ lệ rất thấp chỉ 22,36%, còn lại nhóm NLĐ làm các công việc không liên quan tới tay nghề và kinh nghiệm của họ là 77,64%.

3.2. Thực trạng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm chủ yếu cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

3.2.1. Chính sách phát triển thị trường lao động

Trong số NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tham gia khảo sát chỉ có 96/498 NLĐ biết thông tin và tham gia thụ hưởng CSPTTTLD (bao gồm việc tham gia vào các sàn GDVL, tiếp nhận thông tin việc làm, tuyển dụng từ các Trung tâm DVVL) tại các địa phương với tỷ lệ còn khiêm tốn là 19,28%. Việc thực hiện CSPTTTLD tại các địa phương đã góp phần làm tăng tỷ lệ có việc làm cho NLĐ khi về nước là 26.6% (từ 61,94% lên 88,54%); tỷ lệ thất nghiệp của nhóm NLĐ về nước có tham gia thụ hưởng chính sách này cũng giảm từ 38,06% xuống còn 11,46%.

3.2.2. Chính sách tín dụng ưu đãi

Từ số liệu điều tra khảo sát NLĐVN đi làm ở nước ngoài khi về nước tại 05 tỉnh, cho thấy NLĐVN khi về nước đánh giá cao vai trò quan trọng của CSTĐ đối với quá trình tạo việc làm và mở rộng việc làm, với mức điểm đánh giá trung bình đạt 4,15/5 điểm. Tuy nhiên, NLĐ cũng phản ánh rằng họ gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận với chính sách này tại các địa phương, vì ít có cơ hội tiếp cận với các khoản vốn cho vay ưu đãi, đồng thời mức tiền cho vay cũng rất nhỏ so với nhu cầu của NLĐ.

3.2.3. Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại

Số lượng NLĐ khi về nước tham gia vào các khóa học đào tạo nghề mới và đào tạo lại nghề để nâng cao tay nghề tại các cơ sở đào tạo nghề tại các địa phương là rất thấp. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc NLĐ khi về nước không tham gia thụ hưởng CSĐT dành cho họ. Do các nghề được đào tạo không đa dạng, chủ yếu là các nghề nông nghiệp cơ bản không thu hút được sự quan tâm của NLĐ, một số nghề phi nông nghiệp không bắt kịp nhu cầu của xã hội, khiến đầu ra của học viên không được đảm bảo. Ngoài ra, NLĐ đánh giá cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ việc dạy và học nghề còn lạc hậu; một số nghề hay phù

hợp với nhu cầu thị trường như các nghề: điện tử, điện lạnh, sản xuất nông nghiệp công nghệ cao, ... thì lại không được đào tạo miễn phí.

3.2.4. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

Tỷ lệ thụ hưởng chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh của NLĐ khi về nước là 5,22%, một con số rất khiêm tốn so với tỷ lệ NLĐ về nước mong muốn và có ý định khởi nghiệp kinh doanh. Điều này cho thấy độ bao phủ của CSKN tại các địa phương này là chưa cao. Nguyên nhân một phần là do chính quyền địa phương chưa thực sự chú trọng triển khai chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh vào thực tiễn. Trong khi NLĐ khi về nước không tham gia thụ hưởng CSKN có tỷ lệ khởi nghiệp thất bại rất cao 72,1%, thì tỷ lệ này ở nhóm những NLĐ khi về nước có thụ hưởng chính sách này trung bình chỉ bằng một nửa.

3.3. Đánh giá chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thời gian vừa qua.

3.3.1. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách theo các mục tiêu và tiêu chí chính sách

Tính hiệu quả của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước được xem xét thông qua mối quan hệ giữa mục tiêu chính sách đề ra và kết quả thực hiện chính sách. Tính hiệu lực của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước thể hiện ở các khía cạnh như: Tính đầy đủ của nội dung chính sách; Sự đồng thuận, chấp hành của đối tượng thực hiện chính sách; Mức độ tiếp cận CSHTTVL của NLĐ khi về nước. Tính công bằng của CSHTTVL được xem xét dưới các khía cạnh: bình đẳng về cơ hội thụ hưởng chính sách của NLĐ khi về nước; bình đẳng về giới khi thụ hưởng chính sách và đảm bảo lợi ích hài hòa, phục vụ số đông, tránh nhóm lợi ích cục bộ. Tính khả thi của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được xem xét khi đối chiếu chính sách với điều kiện thực hiện chính sách về: nhân lực triển khai chính sách; nhi phí thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất thực thi chính sách; quy trình tổ chức thực hiện, sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách.

3.3.2. Đánh giá tác động của chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

(*) Kết quả khảo sát sơ bộ

Luận án tiến hành khảo sát sơ bộ với cỡ mẫu nhỏ được thu thập từ việc gửi phiếu khảo sát online kết hợp với phỏng vấn trực tiếp NLĐVN về nước. Kết quả thu thập được 112 phiếu khảo sát hợp lệ. Dữ liệu thu thập từ các

phiếu khảo sát này được tiến hành xử lý và phân tích đánh giá độ tin cậy, tính hội tụ của thang đo nhằm mục đích sàng lọc, loại bỏ các câu hỏi không phù hợp, và rút ra được thang đo khảo sát chính thức một cách chính xác và đầy đủ nhất.

(*) *Kết quả khảo sát chính thức*

Sau khi kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích EFA, phân tích tương quan, luận án tiến hành phân tích hồi để đánh giá tác động của các CSHTTVL lên trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN khi về nước và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn sau khi hết thời hạn làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Kết quả thu được cụ thể như sau:

(i) *Tác động lên trạng thái việc làm của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước*

Phương trình hồi quy:

Việc làm = $-7,606 + 1,184 \text{ CSPTTTLĐ} + 0,411 \text{ CSĐT} + 1,099 \text{ CSKN}$.
Có thể thấy rằng, cả 3 chính sách trên đều làm tăng khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước, trong số đó thì chính sách phát triển thị trường lao động (CSPTTTLĐ) có tác động mạnh nhất (hệ số cao nhất).

(ii) *Tác động lên thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước*

Ta có phương trình thể hiện mức độ tác động của các CSHTTVL đến thu nhập của NLĐVN khi về nước như sau:

Thu nhập = $-12,629 + 1,042 \text{ CSPTTTLĐ} + 2,066 \text{ CSĐT} + 3,587 \text{ CSKN}$. Có thể kết luận rằng, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh (CSKN), chính sách đào tạo (CSĐT) và chính sách phát triển thị trường lao động (CSPTTTLĐ) nếu được thực hiện tốt sẽ có tác động làm tăng thu nhập cho NLĐVN khi về nước.

(iii) *Tác động lên tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn*

Ta có phương trình hồi quy:

Về nước đúng thời hạn = $-3,982 + 0,450 \text{ CSPTTTLĐ} + 0,350 \text{ CSĐT} + 0,925 \text{ CSKN}$.

Như vậy, nếu các CSKN, CSPTTTLĐ và CSĐT cho NLĐVN khi về nước càng được triển khai có hiệu quả và đạt được mục tiêu chính sách, thì tỷ lệ NLĐVN trở về nước đúng thời hạn sẽ càng cao, đồng nghĩa với việc giảm thiểu tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

3.3.3. Đánh giá chung về chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

(*) Những thành công đạt được

Kết quả triển khai CSPTTTLĐ đã giúp kết nối NLĐ khi về nước với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động; cung cấp thông tin việc làm phù hợp với kinh nghiệm, kỹ năng tay nghề của NLĐ khi về nước, qua đó góp phần làm tăng tỷ lệ có việc làm bền vững cho NLĐVN khi về nước.

Hoạt động cho vay vốn với lãi suất ưu đãi đã giúp một số NLĐ khi về nước mua công cụ lao động, tự tạo việc làm tại chỗ cho bản thân với thu nhập ổn định; bên cạnh đó các khó khăn về mặt tài chính trong quá trình tìm kiếm việc làm của NLĐ cũng được giảm thiểu đáng kể.

Kết quả triển khai chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐVN khi về nước đã góp phần làm tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề tại khu vực nông thôn; tỷ lệ NLĐ về nước tìm kiếm được việc làm ổn định sau khi học nghề mới cũng tăng lên.

Việc triển khai chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh tại các địa phương đã góp phần khuyến khích NLĐVN khi về nước sử dụng đồng vốn và kinh nghiệm làm việc tích lũy trong thời gian ở nước ngoài một cách có hiệu quả.

(*) Một số hạn chế

Hệ thống thông tin thị trường lao động hiện chưa đầy đủ, việc triển khai cập nhật thông tin thị trường lao động còn gặp nhiều khó khăn do các địa phương không nắm được thông tin NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở về địa phương, chất lượng thông tin điều tra thiếu chính xác. Số lao động được giới thiệu việc làm vẫn còn rất nhỏ, chưa tương xứng với tiềm năng và tốc độ phát triển nhanh, nhu cầu lớn về lực lượng lao động trẻ có trình độ tay nghề của các khu công nghiệp, các công ty, tập đoàn nước ngoài.

NLĐVN khi về nước hầu như ít có cơ hội tiếp cận với các khoản hỗ trợ tín dụng từ Chính phủ và chính quyền địa phương.

Chất lượng đào tạo của một số ngành nghề ở trình độ sơ cấp còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động.

Nước ta hiện vẫn chưa có chính sách cụ thể để hình thành nguồn lực thực hiện đào tạo cũng như bồi dưỡng kiến thức khởi sự doanh nghiệp cho những lao động trở về có khả năng và yêu cầu để phát huy hiệu quả kép của hoạt động đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài.

****) Nguyên nhân của hạn chế***

Về chính sách phát triển thị trường lao động: Việc triển khai chính sách phát triển thị trường lao động cho NLĐVN khi về nước cũng đối mặt với thách thức lớn khi chưa có kho dữ liệu thông tin về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài trở về, để khớp nối với nhu cầu tuyển dụng trong nước. Bên cạnh đó hệ thống pháp luật về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, hiện nay vẫn còn nhiều thiếu sót và chưa được hoàn thiện. Chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể cho các địa phương thực hiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Về chính sách tín dụng ưu đãi: Khoản 2 Điều 60 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 quy định: “Người lao động về nước gặp khó khăn thì được vay vốn ưu đãi theo quy định của pháp luật để tạo việc làm”. Tuy nhiên, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể nào chỉ ra NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được vay vốn từ nguồn vay cụ thể nào, và NLĐ về nước gặp “khó khăn” ở mức độ nào?, như thế nào thì được vay vốn? Vì thế các địa phương gặp phải nhiều khó khăn khi thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Nguồn vốn dành cho chương trình hỗ trợ tạo việc làm còn hạn chế, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước khó tiếp cận được và hạn mức cho vay còn thấp không đáp ứng được nhu cầu vay vốn của NLĐ.

Về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại: Thiếu sự kết nối tham gia của các cơ quan quản lý nhà nước cấp Trung ương và địa phương với các tổ chức khác như: các cơ sở dạy nghề, Trung tâm DVVL, COLAB, DOLAB, doanh nghiệp XKLĐ, các doanh nghiệp khác và đối tác xã hội khác,... trong việc triển khai các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Kinh phí để phát triển các trung tâm dạy nghề, thực hiện các chương trình dạy nghề, đào tạo nghề cho NLĐ khi về nước vẫn còn eo hẹp; các nghề được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề của địa phương chủ yếu vẫn là nghề nông nghiệp, nghề phi nông nghiệp được đào tạo còn chưa đa dạng, và phần lớn là các nghề chưa đáp ứng nhu cầu xã hội,...

Về chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh: Chính quyền tại các địa phương chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc tận dụng tối đa nguồn lực từ người lao động về nước, trong việc phát triển kinh tế xã hội tại địa phương. Bên cạnh đó, những hạn chế về điều kiện tài chính, cơ sở vật chất và kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh tại địa phương cũng là lý do khiến cho chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐVN đi

làm việc ở nước ngoài khi về nước chưa được truyền thông, lan tỏa rộng rãi ở các cấp xã, huyện. Ngoài ra, bản thân NLĐ khi về nước khởi nghiệp kinh doanh cũng chưa chủ động tìm kiếm sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương về các thủ tục pháp lý khi thành lập doanh nghiệp; các hỗ trợ về tìm kiếm đầu ra cho sản phẩm; cũng như các hướng dẫn về quản lý kinh doanh.

CHƯƠNG 4

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC TRONG THỜI GIAN TỚI.

4.1. Bối cảnh và định hướng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam trong thời gian tới

4.1.1. Bối cảnh đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

(i) Triển vọng hoạt động XKLD của Việt Nam

Có thể thấy, hoạt động đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã đạt được những kết quả nhất định, số lượng đưa đi tăng dần theo hàng năm, chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài không ngừng được nâng cao, hoạt động của doanh nghiệp dần đi vào nề nếp. Hoạt động XKLD đã và đang đóng góp quan trọng vào công tác giải quyết việc làm hàng năm, bình quân khoảng 10% tổng số lao động được giải quyết việc làm của cả nước. Với mức thu nhập tốt, nhiều lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đã có cuộc sống tốt hơn.

(ii) Một số khó khăn và thách thức đối với hoạt động XKLD của nước ta thời gian tới

Mặc dù số lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài liên tục gia tăng nhanh, nhưng chất lượng lao động hiện tại vẫn còn thấp so với mặt bằng chung các nước trong khu vực. Nguồn lao động của ta vẫn còn yếu về ngoại ngữ, tay nghề chưa phù hợp yêu cầu của thị trường, chưa quen tác phong làm việc công nghiệp. Hiện vẫn còn gần 50% lao động xuất khẩu là lao động phổ thông.

Chất lượng hoạt động của nhiều doanh nghiệp XKLD còn hạn chế, doanh nghiệp XKLD hoạt động có hiệu quả cao mới chiếm khoảng 30% trên tổng số.

4.1.2. Định hướng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam trong thời gian tới.

Trong thời gian tới Bộ LĐTB&XH đặt mục tiêu mỗi năm dự kiến đưa từ 100.000 đến 120.000 NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có

khoảng 80% NLĐ đã qua đào tạo. Mở rộng thị trường XKLD, hướng đến thị trường chất lượng và đẩy mạnh số lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài hàng năm, Nâng cao chất lượng lao động ở chiều đi, đẩy mạnh kết nối giữa các doanh nghiệp XKLD với các trường nghề.

4.2. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đến năm 2025 và các năm tiếp theo.

4.2.1. Quan điểm hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Giải quyết việc làm cho NLĐVN khi về nước là vấn đề rất cần quan tâm để giảm thiểu số lượng NLĐ bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn sau khi hết hạn hợp đồng, cũng như khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lao động có kỹ năng này, định hướng NLĐ về nước tham gia vào phát triển kinh tế - xã hội địa phương và đất nước.

4.2.2. Phương hướng hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển kinh tế - xã hội. CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải phát huy các giá trị lao động truyền thống trong hội nhập, phác thảo sự hợp tác lao động theo làng nghề, ngành nghề. Cần có chính sách hỗ trợ đào tạo các ngành nghề trọng tâm cho các tập đoàn kinh tế, tổng công ty... đang hoạt động XKLD có khả năng phát triển cao, giúp các đơn vị này xác lập cơ sở đào tạo ngành nghề cho xã hội phục vụ XKLD. Chính sách cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải có lộ trình và bước đi phù hợp,...

4.3. Các giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

4.3.1. Hoàn thiện chính sách phát triển thị trường lao động

**) Đối với cơ quan quản lý nhà nước Trung ương*

Thứ nhất, để ban hành các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước một cách chính xác, đầy đủ và đạt được mục tiêu chính sách, thì đòi hỏi chủ thể ban hành chính sách (là Chính phủ) phải nắm bắt được những khó khăn, nhu cầu, nguyện vọng, đặc điểm của đối tượng thụ hưởng chính sách.

Thứ hai, Bộ LĐTB&XH đề xuất Chính phủ xem xét sửa đổi và bổ sung hệ thống pháp luật về lao động để tăng tính răn đe và tính hiệu lực của các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước.

Thứ ba, Chính sách phát triển thị trường lao động chỉ thực sự đạt được

hiệu quả khi công tác kết nối cung-cầu lao động, và dịch vụ giới thiệu việc làm được tổ chức hiệu quả.

**) Đối với các cơ quan quản lý nhà nước địa phương*

Thứ nhất, cơ quan quản lý nhà nước địa phương cần tăng cường kết nối thông tin thị trường lao động là vô cùng quan trọng để bảo đảm việc làm cho NLĐ khi trở về.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm, sàn giao dịch việc làm; tăng cường tổ chức phiên giao dịch việc làm, môi giới giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về nước.

Thứ ba, tích cực truyền thông, tuyên truyền, phổ biến nội dung các chính sách, chương trình việc làm, phiên GDVL cho NLĐVN khi về nước, nhằm nâng cao nhận thức của NLĐ.

4.3.2. Hoàn thiện chính sách tín dụng ưu đãi

**) Đối với cơ quan quản lý nhà nước Trung ương*

Bộ LĐTB&XH đề xuất với Chính phủ sửa đổi bổ sung Khoản 2 Điều 60 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm. Trong đó, cần quy định rõ và cụ thể hơn về việc hỗ trợ tín dụng ưu đãi cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

**) Đối với các cơ quan quản lý nhà nước địa phương*

Chính quyền địa phương các cấp và các cơ quan tín dụng, cần nâng cao vai trò, trách nhiệm trong thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi cho NLĐVN khi về nước, tích cực tuyên truyền, phổ biến rộng rãi về các chính sách tín dụng ưu đãi dành cho NLĐ về nước, và tư vấn để NLĐ sử dụng hiệu quả nguồn vốn được vay.

4.3.3. Hoàn thiện chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại

**) Đối với cơ quan quản lý nhà nước Trung ương*

Chính phủ cần phân bổ một nguồn ngân sách nhất định dành riêng cho việc hỗ trợ đào tạo nâng cao tay nghề cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Bộ LĐTB&XH chỉ đạo Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp chuyên môn hóa các cơ sở dạy nghề, mỗi cơ sở dạy nghề chỉ nên đào tạo chuyên sâu vào từ 1 đến 2 nghề, để tập trung kinh phí, nguồn lực nâng cao chất lượng cho việc đào tạo nghề đó. Tránh tình trạng đào tạo dàn trải, gây lãng phí trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, giáo viên, mà không chuyên sâu dẫn đến kết quả đào tạo kém chất lượng.

- Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp nên bố trí lại mạng lưới các cơ sở dạy nghề, để đảm bảo phân bố đồng đều ở khắp các địa phương để NLĐ khi về nước dễ dàng tiếp cận, và không bị tập trung nhiều các cơ sở dạy nghề ở cùng một khu vực (tập trung nhiều ở thành phố, thị xã).

**) Đối với các cơ quan quản lý nhà nước địa phương*

Các cơ sở dạy nghề cần đa dạng hóa các khóa học nghề, chú trọng xây dựng và triển khai các khóa đào tạo các nghề gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Các trung tâm dạy nghề, trường nghề cần tạo mối liên kết với doanh nghiệp để tìm hiểu nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp về ngành nghề mà doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng lao động.

Các địa phương cần chủ động và tích cực tuyên truyền, phổ biến chính sách hỗ trợ đào tạo nghề mới, đào tạo lại nâng cao tay nghề cho NLĐ khi về nước có trình độ tay nghề thấp hoặc chưa qua đào tạo nghề của địa phương, để nâng cao nhận thức cho NLĐ khi về nước tích cực tham gia học nghề.

4.3.4. Hoàn thiện chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

**) Đối với cơ quan quản lý nhà nước Trung ương*

Bộ LĐTB&XH đề xuất Chính phủ xây dựng chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh dành riêng cho NLĐ về nước, để khuyến khích tinh thần khởi nghiệp và hỗ trợ NLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công.

**) Đối với các cơ quan quản lý nhà nước địa phương*

- Ủy ban nhân dân tỉnh cần xây dựng chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh dành riêng cho NLĐ về nước, để khuyến khích tinh thần khởi nghiệp và hỗ trợ NLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công.

- Ủy ban nhân dân tỉnh và Sở LĐTB&XH các địa phương cần tích cực tuyên truyền, khuyến khích tinh thần và phong trào khởi nghiệp cho NLĐ về nước qua các cuộc thi khởi nghiệp kinh doanh thành công tại cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh.

4.3.5. Các giải pháp khác

(i) Tăng cường kết nối giữa các chủ thể quản lý nhà nước với các tổ chức, đơn vị có liên quan

(ii) Ứng dụng công nghệ thông tin và chính phủ điện tử trong quá trình triển khai chính sách

4.4. Một số kiến nghị

4.4.1. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và các doanh nghiệp khác

Các doanh nghiệp XKLD cần phải có trách nhiệm liên kết với các doanh nghiệp khác để giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về nước. Doanh nghiệp XKLD cung cấp các thông tin về NLĐ mà họ đưa đi xuất cảnh cho các doanh nghiệp trong nước về: kỹ năng, kinh nghiệm, tay nghề, thời gian làm việc ở nước ngoài, thời gian trở về nước của NLĐ. Doanh nghiệp XKLD cần chủ động thu thập thông tin những lao động đã về nước, kết nối với NLĐ ngay khi họ trở về nước, làm cầu nối giới thiệu việc làm giữa NLĐ trở về với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động ở trong nước.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp khác cần tạo điều kiện cho NLĐ về nước có thể tham gia ứng tuyển, tạo việc làm và tiếp nhận NLĐ về nước vào làm việc tại doanh nghiệp của mình. Các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nên chủ động liên kết với các doanh nghiệp XKLD để thu thập hồ sơ ứng viên là NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về tay nghề, kinh nghiệm làm việc của NLĐ, làm phong phú hơn nguồn tuyển dụng cho doanh nghiệp. Từ đó, có thể sàng lọc và lựa chọn các ứng viên có tay nghề, năng lực phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp mình.

4.4.2. Đối với người lao động

Ngoài các giải pháp xuất phát từ cơ quan quản lý nhà nước Trung ương, địa phương, và các doanh nghiệp, thì bản thân NLĐ phải chủ động, tích cực tích lũy tay nghề, kiến thức, ngoại ngữ, kỹ năng, kinh nghiệm, ... để đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, từ đó có thể dễ dàng tìm được việc làm phù hợp sau khi về nước.

Ngoài ra, người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cần chủ động tìm hiểu nắm bắt các thông tin chính sách và thông tin thị trường lao động mà các cơ quan quản lý nhà nước Trung ương và địa phương đăng tải; chủ động tham gia vào các phiên GDVL tại các trung tâm GDVL, sàn GDVL do các địa phương tổ chức.

Bên cạnh đó, NLĐVN ngay cả trước khi đi XKLD và sau khi trở về nước, cần trang bị cho mình các thông tin đầy đủ về chính sách pháp luật của nhà nước, các chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quyền lợi của NLĐ trước trong và sau khi đi làm việc ở nước ngoài, thông qua báo đài, mạng Internet hoặc tìm hiểu trực tiếp tại chính quyền địa phương, Trung tâm lao động ngoài nước, công ty XKLD,... để từ đó tuân thủ đúng pháp luật và tham gia thụ hưởng các CSHTTVL dành cho mình.

KẾT LUẬN

Trong quá trình nghiên cứu luận án *Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước* đã thực hiện được một số nội dung sau đây:

Thứ nhất, luận án đã tổng quan được những nghiên cứu có liên quan đến CSHTTVL cho NLĐ khi về nước ở trong nước và trên thế giới.

Thứ hai, đề tài luận án đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL; xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu về CSHTTVL cho NLĐ khi về nước; làm rõ nội dung chính sách, các mục tiêu và tiêu chí đánh giá CSHTTVL, các yếu tố ảnh hưởng đến CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; giới thiệu kinh nghiệm của một quốc gia phái cử lao động trên thế giới (có tỷ lệ lớn NLĐ) về việc xây dựng và triển khai CSHTTVL cho NLĐ khi về nước, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc thực hiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Thứ ba, trên cơ sở điều tra khảo sát thực tế tại 05 tỉnh Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định luận án đã phân tích và đánh giá thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước ở cấp Trung ương và địa phương ; từ đó chỉ ra những thành công cũng như những hạn chế và nguyên nhân hạn chế của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Thứ tư, luận án đã xây dựng mô hình nghiên cứu đánh giá tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Bằng kết quả điều tra thực tế và sử dụng mô hình kinh tế lượng phân tích trên phần mềm SPSS 22.0, luận án đã chỉ ra được kết quả đánh giá tác động của CSHTTVL như sau: (1) CSHTTVL có tác động thuận chiều làm tăng hiệu quả tìm kiếm được việc làm tốt của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, (2) CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tác động tích cực đến thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, góp phần làm tăng thu nhập bình quân của NLĐ khi về nước, (3) CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác động theo chiều hướng tích cực làm giảm tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

Thứ năm, xuất phát từ kết quả phân tích và đánh giá thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, luận án đưa ra 4 nhóm giải pháp hoàn thiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

DANH MỤC CÁC BÀI BÁO KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Vũ Thị Yến (2018), Chính phủ điện tử - Ứng dụng công nghệ di động trong quản lý, hỗ trợ và sử dụng lao động xuất khẩu Việt Nam về nước, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế: “Cách mạng công nghiệp 4.0: Cơ hội và thách thức đối với phát triển kinh tế Việt Nam”*.

2. Vũ Thị Yến (2018), Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho lao động xuất khẩu Việt Nam sau khi về nước, *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: “Khởi nghiệp và đổi mới trong kinh doanh”*.

3. Vũ Thị Yến (2019), Cơ sở lý luận về chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước, *Tạp chí Công thương, số 15 tháng 8/2019*.

4. Bùi Hữu Đức, Vũ Thị Yến (2019), Đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước lên việc làm và thu nhập của người lao động, *Tạp chí Khoa học thương mại, số 133 tháng 9/2019*.

5. Bui Huu Duc, Vu Thi Yen (2019), *Impact assessment of employment policies for Vietnamese returning migrant workers on their employment and income, Journal of Trade Science, Volum 7, Number 4*.

6. Vũ Thị Yến (2020), Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, *Tạp chí Công thương, số 20 tháng 01/2020*.