

**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**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, năm 2020

**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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS.TS Bùi Hữu Đức**
- 2. TS Chu Thị Thủy**

Hà Nội, năm 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ “*Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước*” là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của tôi. Các thông tin, dữ liệu, tài liệu trích dẫn sử dụng trong luận án có nguồn gốc rõ ràng. Các nội dung và kết quả nghiên cứu trong luận án do tôi thực hiện một cách trung thực, khách quan và chưa từng được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì cam đoan ở trên.

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

Nghiên cứu sinh

Vũ Thị Yến

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU	viii
DANH MỤC HÌNH VẼ, ĐỒ THỊ.....	ix
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Những đóng góp mới của luận án	4
5. Kết cấu của luận án.....	5
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU	6
VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	6
1.1. Tổng quan nghiên cứu đề tài	6
1.1.1. Các nghiên cứu về “Việc làm”	6
1.1.2. Các nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm”	8
1.1.3. Các nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”.....	11
1.1.4. 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”	14
1.2. Khoảng trống nghiên cứu	16
1.3. Mô hình và phương pháp nghiên cứu	18
1.3.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	18
1.3.2. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu	18
1.3.3. Giả thuyết nghiên cứu.....	21
1.3.4. Mô hình nghiên cứu	21
1.3.5. Các phương pháp nghiên cứu	23
Tiểu kết chương 1	31
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.....	32
2.1. Một số khái niệm cơ bản	32

<i>2.1.1. Các khái niệm liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.....</i>	<i>32</i>
<i>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>	<i>34</i>
2.2. Nội dung chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.	38
<i>2.2.1. Mục tiêu của chính sách</i>	<i>38</i>
<i>2.2.2. Chủ thể ban hành chính sách</i>	<i>39</i>
<i>2.2.3. Đối tượng thụ hưởng chính sách</i>	<i>40</i>
<i>2.2.4. Các nguồn lực và giải pháp thực hiện chính sách.....</i>	<i>40</i>
<i>2.2.5. Các chính sách hỗ trợ tạo việc làm chủ yếu</i>	<i>42</i>
2.3. Đánh giá chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.	47
<i>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.</i>	<i>47</i>
<i>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.</i>	<i>49</i>
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.....	51
<i>2.4.1. Môi trường chính trị, pháp luật.....</i>	<i>51</i>
<i>2.4.2. Các nguồn lực đảm bảo thực hiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm</i>	<i>52</i>
<i>2.4.3. Năng lực hoạch định và triển khai chính sách.....</i>	<i>53</i>
<i>2.4.4. Nhận thức và khả năng tiếp cận chính sách hỗ trợ tạo việc làm của người lao động.....</i>	<i>54</i>
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.....	55
<i>2.5.1. Kinh nghiệm của Ấn Độ</i>	<i>55</i>
<i>2.5.2. Kinh nghiệm của Philippines</i>	<i>56</i>
<i>2.5.3. Kinh nghiệm của Pakistan.....</i>	<i>59</i>
<i>2.5.4. Kinh nghiệm của Sri-Lanka</i>	<i>60</i>
<i>2.5.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam</i>	<i>60</i>
Tiểu kết chương 2.....	64

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.....	65
3.1. Khái quát chung về tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.....	65
<i>3.1.1. Tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.....</i>	<i>65</i>
<i>3.1.2. Đặc điểm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước</i>	<i>67</i>
<i>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.</i>	<i>69</i>
<i>3.1.4. Tình hình việc làm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước</i>	<i>70</i>
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.....	78
<i>3.2.1. Chính sách phát triển thị trường lao động</i>	<i>78</i>
<i>3.2.2. Chính sách tín dụng ưu đãi</i>	<i>85</i>
<i>3.2.3. Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại.....</i>	<i>87</i>
<i>3.2.4. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh</i>	<i>90</i>
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.	93
<i>3.3.1. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách theo các mục tiêu và tiêu chí chính sách.....</i>	<i>93</i>
<i>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</i>	<i>101</i>
<i>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.....</i>	<i>110</i>
Tiểu kết chương 3	120
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC ...	121
Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC TRONG THỜI GIAN TỚI.....	121
4.1. Bối cảnh và định hướng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam trong thời gian tới	121
<i>4.1.1. Bối cảnh đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....</i>	<i>121</i>

<i>4.1.2. Định hướng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam trong thời gian tới.</i>	<i>125</i>
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.	128
<i>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.....</i>	<i>128</i>
<i>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.</i>	<i>131</i>
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.	134
<i>4.3.1. Hoàn thiện chính sách phát triển thị trường lao động.....</i>	<i>134</i>
<i>4.3.2. Hoàn thiện chính sách tín dụng ưu đãi.....</i>	<i>139</i>
<i>4.3.3. Hoàn thiện chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại.....</i>	<i>140</i>
<i>4.3.4. Hoàn thiện chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh.....</i>	<i>143</i>
<i>4.3.5. Các giải pháp khác.....</i>	<i>145</i>
4.4. Một số kiến nghị.....	149
<i>4.4.1. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và các doanh nghiệp khác.....</i>	<i>150</i>
<i>4.4.2. Đối với người lao động.....</i>	<i>151</i>
Tiểu kết chương 4.....	155
KẾT LUẬN.....	156
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ.....	1
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	159
PHỤ LỤC.....	165

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa của từ
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
Chương trình IM Japan	Chương trình đưa thực tập sinh Việt Nam đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản
Chương trình EPS	Chương trình cấp phép việc làm cho lao động là người nước ngoài của Hàn Quốc
CNĐĐ	Công nghệ di động
COLAB	Trung tâm Lao động ngoài nước
CQQLNN	Cơ quan quản lý Nhà nước
CSĐT	Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại
CSHTTVL	Chính sách hỗ trợ tạo việc làm
CSKN	Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh
CSPTTTLĐ	Chính sách phát triển thị trường lao động
CSTD	Chính sách tín dụng ưu đãi
DOLAB	Cục Quản lý Lao động ngoài nước
DVVL	Dịch vụ việc làm
FDI	Vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài
GDVL	Giao dịch việc làm
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
HRD	Cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
IM JAPAN	Tổ chức Phát triển nhân lực quốc tế Nhật Bản
IOM	Tổ chức di cư quốc tế
KTXH	Kinh tế-xã hội
LĐ	Lao động
LĐXK	LĐXK
LĐTB& XH	LĐTB&XH
NCS	Nghiên cứu sinh
NLĐ	Người lao động
NLĐVN	Người lao động Việt Nam
QLLĐNN	Quản lý Lao động ngoài nước
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TTLĐ	Thị trường lao động
TTDVVL	Trung tâm dịch vụ việc làm

Từ viết tắt	Nghĩa của từ
UNWOMEN	Tổ chức Liên hợp quốc về phụ nữ
USD	Đô la Mỹ
WORLD BANK	Ngân hàng thế giới
XKLĐ	Xuất khẩu lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Cơ cấu phiếu điều tra khảo sát tại 05 tỉnh được lựa chọn khảo sát	25
Bảng 2.1. Tiêu chí đánh giá chính sách việc làm NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.....	48
Bảng 3.1: Các thị trường tiếp nhận người lao động Việt Nam	66
Bảng 3.2: Ngành nghề làm việc của NLĐVN khi về nước.....	77
Bảng 3.3: Thống kê Công tác hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLĐVN về nước, do COLAB tổ chức thực hiện từ năm 2012 đến 2018.	80
Bảng 3.4: Báo cáo kết quả GDVL phiên chuyên đề EPS, IM Japan giai đoạn 2015-2019, tại Trung tâm DVVL Hà Nội	82
Bảng 3.5: Kết quả thực hiện CSPTTTLĐ với giải quyết việc làm cho NLD khi về nước.....	84
Bảng 3.6: Kết quả thực hiện chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước	93
Bảng 3.8: Tỷ lệ cán bộ triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước được đào tạo đúng chuyên ngành.....	99
Bảng 3.9: Đánh giá của cán bộ thực thi chính sách về các chỉ tiêu đảm bảo tính khả thi của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước.	100
Bảng 3.10: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo khảo sát sơ bộ	101
Bảng 3.11: Kết quả kiểm định tính hội tụ của thang đo sơ bộ	102
Bảng 3.12: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo.....	103
Bảng 3.13: Kết quả hồi quy	106
Bảng 3.14: Kết quả phân tích hồi quy tổng hợp	108
Bảng 3.15: Kết quả phân tích hồi quy tổng hợp	109

DANH MỤC HÌNH VẼ, ĐỒ THỊ

Hình 1.1: Khung nghiên cứu về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.....	19
Hình 1.2: Khung giám sát và đánh giá các chương trình, chính sách	22
Hình 1.3: Mô hình nghiên cứu CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.....	23
Hình 1.4: Mô hình đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ...ở nước ngoài khi về nước	27
Hình 3.1: Số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động hàng năm từ 2014 đến 2018	65
Hình 3.2: Tỷ lệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo lĩnh vực, ngành nghề.....	67
Hình 3.3: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước phân theo giới tính	74
Hình 3.4: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN về nước phân theo trình độ tay nghề.....	74
Hình 3.5: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước theo lĩnh vực và ngành nghề làm việc ở nước ngoài của NLĐ	75
Hình 3.6: Lý do NLĐVN khi về nước chưa có việc làm.....	76
Hình 3.7: Đánh giá mức độ liên quan của tay nghề, kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của NLĐVN khi về nước với công việc hiện tại.	77
Hình 3.8: Hình thức việc làm của NLĐVN khi về nước	78
Hình 3.9: So sánh thu nhập của nhóm NLĐVN khi về nước có thụ hưởng CSPTTTLĐ với nhóm không thụ hưởng	84
Hình 3.10: Đánh giá của NLĐVN khi về nước về chính sách tín dụng ưu đãi	86
Hình 3.11: Đánh giá của NLĐ khi về nước về chính sách đào tạo nghề	89
và đào tạo lại	89
Hình 3.12: So sánh thu nhập của NLĐ khi về nước đã qua đào tạo nghề với nhóm chưa qua đào tạo nghề	90
Hình 3.13: So sánh thu nhập của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có thụ hưởng CSKN so với nhóm không thụ hưởng CSKN.	93
Hình 3.14: So sánh thu nhập bình quân của NLĐVN về nước có thụ hưởng CSHTTVL và không thụ hưởng CSHTTVL	94
Hình 3.15: So sánh tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước có thụ hưởng CSHTTVL và không thụ hưởng CSHTTVL	95
Hình 4.1: Kết nối giữa các chủ thể và các bên liên quan trong triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước	146

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Hoạt động đưa NLĐVN và chuyên gia ra nước ngoài LĐ và làm việc là một trong những chiến lược phát triển KTXH làm giảm tỷ lệ thất nghiệp, tạo ra việc làm, tăng thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐVN, thu hút ngoại tệ và phát triển quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam với các nước tiếp nhận LĐ. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, thuộc Bộ LĐTB&XH, tính đến cuối năm 2018 Việt Nam có khoảng trên 500.000 LĐ đang làm việc tại 49 quốc gia và vùng lãnh thổ, hoạt động ở 30 nhóm ngành nghề khác nhau. Hàng năm, bình quân nước ta có khoảng 100.000 LĐ đi làm việc tại nước ngoài, đạt 5% số LĐ được tạo việc làm [110]. Phân tích số lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ cho thấy: LĐ chuyên gia chỉ chiếm hơn 0,18%; LĐ có tay nghề là gần 43%; LĐ phổ thông chiếm hơn 56%. Trong đó, LĐ làm trong lĩnh vực công nghiệp chiếm gần 49%; thủy sản, vận tải biển hơn 6,2%, giúp việc gia đình hơn 15,2%... [25],[110]. Thời gian qua, lực lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài đã đóng vai trò quan trọng trong việc tạo công ăn việc làm, và góp phần xóa đói giảm nghèo ở nhiều địa phương.

Tuy nhiên, số lượng LĐ này sau khi hết hạn hợp đồng quay trở về nước lại gặp phải nhiều khó khăn khi tìm kiếm việc làm, rất ít NLĐ tự tìm kiếm được việc làm phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm họ đã tích lũy được trong thời gian LĐ ở nước ngoài [75]. Đa số NLĐ khi về nước khó có thể tìm kiếm được việc làm phù hợp với nhu cầu, do thiếu thông tin về việc làm và trình độ tay nghề chưa cao, trình độ học vấn thấp. Thậm chí, có nhiều LĐ có tay nghề nhưng cũng không thể tìm kiếm được việc làm phù hợp do thiếu thông tin [69]. Do đó, việc xây dựng và triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước là rất cần thiết, nhằm thu hút lực lượng LĐ lành nghề này vào khu vực kinh tế để phục vụ phát triển KTXH, và hỗ trợ tạo việc làm cho họ, đồng thời đảm bảo thu nhập ổn định bền vững cho NLĐ khi về nước.

Việt Nam là một trong số những đất nước có NLĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm chiếm tỷ lệ cao. Trong đó, phần lớn LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ có thời hạn là LĐ phổ thông từ các vùng nông thôn, miền núi thuộc hộ nghèo và cận nghèo. Lực lượng LĐ này sau khi kết thúc thời hạn làm việc ở nước ngoài, trở về quê hương nếu không được định hướng, hỗ trợ tìm kiếm được công việc phù hợp, rất có thể họ sẽ lại rơi vào tình trạng thất nghiệp và đứng trước nguy cơ tái nghèo.

Trong khi đó, hiện nay nước ta mới chỉ chú trọng đến một chiều đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, chiều còn lại là tiếp nhận và hỗ trợ LĐ trở về tái hòa nhập vào TTLĐ trong nước, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn lực của những LĐ trở về thì Chính phủ và các CQQLNN 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 ở cả cấp Trung ương và địa phương vẫn chưa đạt được mục tiêu và hiệu quả chính sách. Việc triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, còn gặp nhiều khó khăn do hạn chế về mặt nhận thức xã hội về vai trò của các chính sách này, hạn chế về nhận thức của NLĐVN, cũng như các điều kiện nguồn lực để triển khai chính sách vào thực tiễn còn nhiều hạn chế.

Nhận thức được vấn đề bất cập này, trong những năm gần đây đã có nhiều công trình nghiên cứu được thực hiện trong và ngoài nước về chủ đề này. Trong đó, có các nghiên cứu tiêu biểu như: Dang Nguyen Anh (2008), Phạm Đức Chính (2010), Dolab & IOM (2012), IOM (2014),... kết quả nghiên cứu cho thấy rất nhiều NLĐ về nước gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp với kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của họ, do thiếu hụt thông tin về cơ hội việc làm; đồng thời phân tích thực trạng các chính sách quản lý và hỗ trợ LĐ di cư về nước của nước ta thời gian qua. Tuy nhiên, đến nay chưa có đề tài nghiên cứu nào đánh giá toàn diện về hiệu quả triển khai chính sách cũng như những tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Xuất phát từ tính cấp thiết nêu trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: **“Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”**, làm luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế, để có được cái nhìn tổng quát về thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; đánh giá tác động của các chính sách; từ đó chỉ ra những ưu nhược điểm và hiệu quả thực thi các chính sách này trong thực tiễn; đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án nghiên cứu một số vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL cho 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

ngợi và giải pháp để hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu nêu trên, luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau:-

(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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về không gian:*

Luận án tập trung nghiên cứu tại một số tỉnh có tỷ lệ LĐ đi làm việc ở nước ngoài thuộc diện cao nhất cả nước, bao gồm các tỉnh: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định.

- *Phạm vi về thời gian:*

Luận án nghiên cứu phân tích các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đến giai đoạn hiện nay, 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. Các giải pháp chính sách được đề xuất đến năm 2025.

- *Phạm vi về nội dung:*

CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là một chủ đề rộng với nội hàm phức tạp và có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Với đề tài này, tác giả tập trung vào nghiên cứu các khía cạnh sau:

Nghiên cứu, phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Căn cứ vào đặc điểm của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, đề tài tập trung nghiên cứu vào 04 nhóm CSHTTVL có ảnh hưởng trực tiếp tới việc hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN khi về nước gồm: (i) Chính sách phát triển thị trường lao động, (ii) Chính sách tín dụng ưu đãi, (iii) Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại, (iv) Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh. Các CSHTTVL khác như: CSVL công, chính sách hỗ trợ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, ... không được đưa vào nghiên cứu này bởi các dự án việc làm công hiện nay không còn nhiều, việc làm tạo ra chỉ trong ngắn hạn; và NLĐVN khi về nước nếu có nhu cầu tiếp tục đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, sẽ nhận được các hỗ trợ tương tự như NLĐ khác theo quy định tại Luật Người Việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ năm 2006.

Việc đánh giá chính sách tập trung vào 02 nội dung chính là: (i) 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; (ii) Đánh giá tác động của các CSHTTVL lên trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

4. Những đóng góp mới của luận án

4.1. Về lý luận

Luận án đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về CSHTTVL cho NLĐ 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.

4.2. Về thực tiễn

Luận án tìm hiểu kinh nghiệm của các quốc gia khác về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, làm căn cứ để các CQQLNN, các nhà hoạch định chính sách xây dựng 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, làm sáng tỏ 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 NLĐ 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 TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan nghiên cứu đề tài

Cho đến nay ở cả trong và ngoài nước, đã có nhiều đề tài được thực hiện về việc làm và các CSHTTVL nói chung cũng như các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng. Trong đó, có các nghiên cứu điển hình được phân theo một số chủ đề chính như sau:

1.1.1. Các nghiên cứu về “Việc làm”

Có rất nhiều các nghiên cứu về vấn đề việc làm ở các nước đang phát triển và các quốc gia Đông Nam Á được công bố. Trong đó, có các nghiên cứu điển hình như:

Niny Khor & Devashish Mitra (2013), về chủ đề: “*Trade and Employment in Asia*” (Việc làm và thương mại ở khu vực châu Á), bao gồm bốn nghiên cứu đa quốc gia về chủ đề: Thương mại quốc tế, thay đổi cấu trúc và chất lượng việc làm. Các nghiên cứu xem xét thay đổi cấu trúc trong việc làm, cũng như chất lượng việc làm, liên quan đến mức độ mà một nước tham gia vào thương mại quốc tế, với nguyên nhân và hiệu quả hoạt động theo cả hai hướng. Bên cạnh đó, nhóm tác giả trình bày các nghiên cứu điển hình của năm nền kinh tế: Hồng Kông, Trung Quốc, Indonesia, Hàn Quốc và Malaysia. Mỗi nghiên cứu điển hình này chỉ ra xu hướng rộng lớn trong thương mại và việc làm, và trong mối quan hệ giữa 2 yếu tố trên, đồng thời phân tích khái quát về chính sách thương mại và các chính sách tổ chức TTLĐ ở các nước này. [97]

Elizabeth Morris –ILO (2006), *Globalization and its effects on youth employment trends in Asia* (Toàn cầu hóa và ảnh hưởng của nó tới xu hướng việc làm cho thanh niên khu vực Châu Á), nghiên cứu chỉ ra rằng: Trong việc thúc đẩy con đường tạo ra việc làm bền vững, “Nghị quyết liên quan đến việc làm thanh niên” được thông qua tại Hội Nghị lao động Quốc tế vào tháng 6 năm 2005 liệt kê một loạt các chính sách và chương trình để thúc đẩy việc làm bền vững cho thanh niên. [101]

Nghiên cứu của tác giả Pieters. J (2013), về “*Youth employment in developing countries*” (Việc làm cho thanh niên ở các nước đang phát triển), cho rằng, trong mối quan hệ giữa việc làm cho thanh niên và phát triển thì: Kinh nghiệm làm việc ban đầu sẽ ảnh hưởng đến công việc và hạnh phúc của một người; Kết quả LĐ thanh niên có tác động lan rộng trên toàn xã hội, ảnh hưởng đến ổn định xã hội,

chính trị và các thể hệ tương lai. Nếu mục tiêu của CSVL thanh niên là đảm bảo công việc tốt cho thanh niên thì năng suất, thu nhập, bảo vệ xã hội và các khía cạnh như: an toàn LĐ, sức khỏe và an ninh công việc cần được xem xét. [93]

Ngoài ra, các nghiên cứu: O'Higgin. N –ILO (2017), *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues* (Gia tăng thách thức về việc làm cho thanh niên: bằng chứng mới trong các vấn đề chính sách nòng cốt) [103]; ILO-Geneva (2017), *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future* (Xu hướng toàn cầu việc làm cho thanh niên năm 2017: con đường dẫn tới việc làm tốt hơn trong tương lai)[88]; Ghee. L. T (2002), *Youth Employment in the Asia-Pacific Region: Prospects and Challenges* (Việc làm cho thanh niên khu vực châu Á Thái Bình Dương: thách thức và viễn cảnh)[78] ; và Moriss. E - ILO (2016) *Globalization and its effects on youth employment trends in Asia* (Toàn cầu hóa và ảnh hưởng của nó đến xu hướng việc làm cho thanh niên khu vực châu Á)[101]. Các nghiên cứu kể trên đều tập trung phân tích về việc làm cho thanh niên và LĐ trẻ ở các nước đang phát triển. Nghiên cứu chỉ rõ vai trò của việc làm cho thanh niên trong việc phát triển kinh tế và ổn định xã hội của các quốc gia đang phát triển. Phân tích xu hướng việc làm thanh niên và các chính sách để phát triển việc làm cho thanh niên.

Theo tác giả Nguyễn Dũng Anh đề cập trong bài viết về “*Việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng*” năm 2014 [4] thì: “Việc làm được hiểu là hoạt động lao động của con người, là dạng hoạt động KTXH, đó là sự kết hợp giữa sức lao động với tư liệu sản xuất theo những điều kiện phù hợp nhất định nhằm tạo ra sản phẩm hàng hóa và dịch vụ, đáp ứng lợi ích con người (cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội). Hoạt động lao động đó không bị pháp luật ngăn cấm.” [40]

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Duy Phương (2013) về “*Quan điểm và giải pháp giải quyết việc làm hiện nay*”[37]; nghiên cứu của Trần Thị Thu (2002) về “*Tạo việc làm cho lao động nữ Hà Nội trong thời kỳ CNH-HĐH*,” [64]; tác giả Triệu Đức Hạnh (2012), “*Nghiên cứu các giải pháp tạo việc làm bền vững cho lao động nông thôn tỉnh Thái Nguyên*” [19]; Hồ Thị Diệu Ánh (2015 “*Tự tạo việc làm của lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An*” [3], các nghiên cứu trên đều sử dụng khái niệm việc làm của ILO: “Việc làm là những hoạt động lao động được trả công bằng tiền và bằng hiện vật. Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp

giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ,...) để sử dụng sức lao động đó.”

Ngoài ra, rất nhiều các bài viết khác về chủ đề việc làm được thực hiện như: nghiên cứu của Vũ Văn Phúc (2012), “*An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020*”[35]; hay “*Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam*” của Ngô Quỳnh An (2012) [1]; Nguyễn Thị Lan Hương (2013), “*Phát triển hệ thống An sinh xã hội Việt Nam đến năm 2020*” [24]; Nghiên cứu của Trần Ngọc Diễm (2013), “*Chất lượng việc làm ở Việt Nam: Thách thức và giải pháp*” [15]; Nguyễn Xuân Khoát (2007) với chủ đề “*Lao động, việc làm và phát triển kinh tế xã hội nông thôn Việt Nam*” [26]; Nghiên cứu của tác giả Bùi Ngọc Thanh về: “*Ba năm thực hiện các Chương trình mục tiêu quốc gia: Giảm nghèo bền vững, việc làm và dạy nghề*” [58]; Nguyễn Tiệp (2008), “*Việc làm cho người lao động trong quá trình chuyển đổi mục đích sử dụng đất*”[63]; Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), “*Bàn về khái niệm việc làm dưới góc độ của pháp luật lao động*”[36]; Phạm Thị Ngọc Vân, (2013), “*Giải quyết việc làm cho lao động trong quá trình phát triển kinh tế xã hội tỉnh Thái Nguyên*”[68]; Trần Đình Chín (2012), “*Việc làm cho người lao động ở các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam*” [8], Bùi Tôn Hiến (2009), “*Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam*” [20], Đồng Văn Tuấn (2011), “*Giải pháp giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho người lao động ở khu vực nông thôn tỉnh Thái Nguyên*” [66]. Tất cả các đề tài kể trên đều 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 LĐ trẻ và LĐ ở khu vực nông thôn.

1.1.2. Các nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm”

Chủ đề về CSHTTVL nhận được sự quan tâm đặc biệt của nhiều nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách kinh tế vĩ mô và chính phủ của các nước đang phát triển cũng như các quốc gia Đông Nam Á. Trong đó, phải kể đến các công trình nghiên cứu tiêu biểu như sau:

Theo ILO (2015), “*National employment policies: What are they? Why do we need them? Why should trade unions get involved?*” (CSVL quốc gia: Chúng là gì? Tại sao chúng ta cần tới chúng? Tại sao tổ chức công đoàn nên bao gồm chúng?) Bài viết phân tích CSVL quốc gia là một tầm nhìn và một kế hoạch thực tế để đạt được các mục tiêu việc làm của một quốc gia. CSVL quốc gia không chỉ là một chương trình tạo việc làm, nó còn tham gia vào một loạt các vấn đề kinh tế và xã

hội, và ảnh hưởng đến nhiều lĩnh vực của chính phủ, không chỉ các lĩnh vực phụ trách LĐ và việc làm, mà mọi thành phần của nền kinh tế. CSVL là tập hợp các biện pháp, chương trình và thể chế khác nhau ảnh hưởng đến cầu LĐ - cung LĐ và hoạt động của TTLĐ. CSVL quốc gia nên thúc đẩy công việc toàn diện, trong đó bao gồm các tiêu chuẩn LĐ quốc tế, bảo trợ xã hội và quyền cơ bản của NLĐ đi đôi với tạo việc làm.[87]

ILO (2013), “*Guide on Employment Policy and International Labour Standard*”(Hướng dẫn CSVL và tiêu chuẩn LĐ quốc tế), tài liệu này thể hiện rằng ILO hoàn toàn tham gia vào việc cung cấp và hỗ trợ cho các quốc gia để họ đặt vấn đề việc làm vào trung tâm của các chính sách kinh tế xã hội. ILO thực hiện điều này thông qua một loạt các hỗ trợ kỹ thuật và các chương trình xây dựng năng lực, các dịch vụ tư vấn chính sách và nghiên cứu CSVL. Cách tiếp cận của ILO về khía cạnh này dựa trên lập luận hiệu quả kinh tế mà việc gia tăng số lượng việc làm góp phần vào việc sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả hơn và tăng trưởng kinh tế. ILO cũng thúc đẩy bố trí CSVL vào trung tâm của việc hoạch định chính sách kinh tế xã hội. [86]

Báo cáo của ILO (2012), về “*Monetary policy and employment in developing Asia*” (CSVL và tiền tệ ở các nước đang phát triển khu vực châu Á)[70], cung cấp tổng quan về cách tiếp cận các ngân hàng Trung ương của các nước đang phát triển ở khu vực châu Á, đã thúc đẩy sự ổn định kinh tế và việc làm. Bài viết xem xét cách thức các ngân hàng Trung ương quan tâm đến kết quả TTLĐ và chính sách thúc đẩy việc làm của ngân hàng Trung ương. Cuối cùng, bài viết đánh giá tại sao chính sách của các ngân hàng Trung ương không bao gồm CSVL trong các mục tiêu lập pháp của họ, không giống như các ngân hàng Trung ương ở Úc, Châu Âu và Hoa Kỳ.

Nghiên cứu của nhóm tác giả Djankov.S và cộng sự (2009), về “*Employment laws in developing countries*” (Luật việc làm ở các nước đang phát triển)[74], khảo sát về hiệu quả của luật việc làm ở các nước đang phát triển với các tài liệu và kết quả nghiên cứu từ năm 2004. Kết quả khảo sát cho thấy, các nước đang phát triển với luật việc làm cứng nhắc có khuynh hướng có các ngành không chính thức lớn hơn và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn, đặc biệt là với LĐ trẻ. Một số quốc gia, đặc biệt là ở Đông Âu và Tây Phi gần đây đã trải qua những cải cách quan trọng để làm cho luật việc làm linh hoạt hơn. Ngược lại, một số quốc gia ở Châu Mỹ Latinh đã đưa ra luật việc làm cứng nhắc hơn.

ILO, Geneva (1998), *"Labour market policies in Asian countries: Diversity and similarity among Singapore, Malaysia, the Republic of Korea and Japan"* (Chính sách TTLĐ ở các nước châu Á: sự khác biệt và tương đồng giữa Singapore, Malaysia, Hàn Quốc và Nhật Bản)[89]. Trọng tâm của luật CSVL nằm trong bối cảnh chính sách của chính phủ để đạt được việc làm đầy đủ, công nhân một lý do cụ thể cho chính sách TTLĐ với chính sách kinh tế và công nghiệp và việc điều chỉnh sự mất cân bằng trong cung cầu LĐ, cùng với việc lập kế hoạch có hệ thống chính sách TTLĐ đồng thời, và do đó nó có thể được coi là Luật cơ bản về CSVL.

Ngoài ra, các nghiên cứu: Hill. E & Palit. A (2017), *Employment policy in emerging economies: The Indian case* (CSVL ở các nền kinh tế mới nổi: trường hợp nước Ấn Độ)[82]; ILO (2017), *Youth employment policy summary: Singapore* (Tóm tắt CSVL thanh niên của Singapore); Niall O'higgins (2001), *Youth unemployment and employment policy: A global perspective* (Thất nghiệp ở thanh niên và CSVL: khía cạnh toàn cầu)[102]; ILO- Geneva (2010) *Employment policies for social justice and a fair globalization: Recurrent item report on employment* (CSVL cho công bằng xã hội và toàn cầu hóa bình đẳng: Báo cáo định kỳ về vấn đề việc làm)[84],... Các nghiên cứu kể trên đều tập trung làm rõ về nội dung của CSVL ở các quốc gia đang phát triển, có nét tương đồng về phát triển KTXH như nước ta.

“Chính sách việc làm là chính sách xã hội được thể chế hóa bằng luật pháp của Nhà nước, một hệ thống các quan điểm, chủ trương, phương hướng và biện pháp để giải quyết việc làm cho NLĐ nhằm góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển xã hội.” Đây là cách nhìn nhận khá đầy đủ và toàn diện về chính sách việc làm, được tác giả Nguyễn Hữu Dũng, Trần Hữu Trung khẳng định trong cuốn: *“Về Chính sách việc làm ở Việt Nam”* năm 1997.[17]

Nguyễn Văn Thắng (2013), *“Chính sách việc làm cho thanh niên nông thôn vùng thu hồi đất của Hà Nội”*[57], luận án đã khái quát cơ sở lý luận về CSVL cho thanh niên nông thôn nói chung và thanh niên nông thôn vùng bị thu hồi đất của Hà Nội nói riêng. Đồng thời chỉ rõ thực trạng CSVL và các yếu tố ảnh hưởng tới CSVL cho thanh niên vùng thu hồi đất của Hà Nội.

Theo Lê Quốc Lý (2016) trong đề tài: *“Chính sách phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội đối với đồng bào Khmer vùng tây nam bộ”*, tác giả cho rằng: Trên phương diện vĩ mô, CSVL hay CSHTTVL là hệ thống các chủ trương, đường lối, giải pháp của quốc gia và địa phương nhằm khuyến khích tạo chỗ làm việc và điều kiện để có được việc làm. Tuy nhiên, ở phương diện vi mô

hay trong thực tiễn, CSVL là tổ hợp các chính sách trực tiếp hoặc gián tiếp góp phần tạo thêm việc làm mới cho nền kinh tế và tạo điều kiện để có nhiều hơn những cơ hội việc làm.[29]

Nghiên cứu của Đỗ Đức Quân và Nguyễn Thị Thanh Tâm (2017), “*Giáo trình Chính sách kinh tế- xã hội của Việt Nam*”, tác giả khẳng định CSVL là một trong những chính sách xã hội cơ bản của nước ta, Nhà nước Việt Nam rất coi trọng các chính sách xã hội, bởi xét cho cùng sự phát triển kinh tế là nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho con người. [38]

Tác giả Hà Anh (2015) đã định hình khung CSVL và CSHTTVL - cho NLĐ trong cuốn “*Những điều cần biết về đào tạo nghề và việc làm đối với lao động nông thôn*”[2]

Lê Văn Hòa (2016), “*Giám sát và đánh giá chính sách công*”, đề cập tới các nội dung khái quát của việc đo lường kết quả thực hiện chính sách công. Trong đó, đo lường kết quả thực hiện chính sách công là một quá trình thu thập, phân tích và báo cáo thông tin về kết quả thực hiện chính sách công giúp xác định liệu các kết quả thực hiện chính sách công có phù hợp với mục tiêu và đạt được các mục tiêu chính sách đã tuyên bố hay không. [21]

Tác giả Đỗ Thúy Nga (2015), trong bài viết về: “*Hướng hoàn thiện hệ thống chính sách việc làm ở Việt Nam trong bối cảnh mới*”, đã nêu một số giải pháp nhằm thay đổi và hoàn thiện hệ thống CSVL ở nước ta để phù hợp với hoàn cảnh mới là nền kinh tế Việt Nam chuẩn bị gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC).[31]

1.1.3. Các nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”

Bài viết: “*From Asia to Europe and back: Rapid appraisal of Thai workers travelling to and from European Union, and available assistance*” (Từ Châu Á tới châu Âu và trở về: Đánh giá nhanh hành trình di chuyển đến và rời khỏi cộng đồng châu Âu của công nhân Thái Lan, and các hỗ trợ sẵn có dành cho họ) do ILO công bố năm 2012. Nghiên cứu này đã chỉ ra tình hình của LĐ di cư của Thái Lan khi về nước và đánh giá các chính sách hỗ trợ của chính phủ Thái lan dành cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở về. Có một vài tổ chức mà LĐ di cư người Thái Lan có thể tìm tới để nhờ hỗ trợ khi họ làm việc ở nước ngoài và cả khi đã quay trở về nước, bao gồm IOM và ILO để cung cấp sự trợ giúp để tái hòa nhập và tái hòa nhập an toàn, hỗ trợ về mặt pháp lý, kinh tế và xã hội cho NLĐ hồi hương Thái Lan. [85]

Nghiên cứu của IOM năm 2008 về *“Enhancing the role of return migration in fostering of development”* (Nâng cao vai trò của LĐ di cư trở về trong bồi dưỡng phát triển), cho thấy các chính sách quản lý di cư LĐ bao gồm chính sách cho LĐ di cư trở về cần được thực hiện một cách công bằng, minh bạch và hiệu quả. Quyền con người của người di cư là một thành phần thiết yếu để được bảo vệ trong việc thiết kế và thực hiện các chương trình và chính sách di cư trở lại. Một khía cạnh của LĐ hồi hương là tiềm năng của NLĐ trở về để tăng cường phát triển đất nước. Điều này đòi hỏi phải tạo ra một môi trường thuận lợi cho sự trở lại và tái hòa nhập và cơ hội cho những NLĐ trở về đóng góp cho sự phát triển.[92]

Báo cáo của IOM về *“Labor migration in Asia: Trends, challenges and policy responses in countries of origin”* (Di cư LĐ ở châu Á: xu hướng, thách thức và sự đáp lại chính sách của các quốc gia phái cử LĐ), tóm lược các chính sách và thực tiễn di cư LĐ ở các nước phái cử LĐ lớn ở châu Á như: Băng-la-đét, Trung Quốc, Ấn Độ, Indonesia; Pakistan, Philippine, Srilanka, Thái Lan, Việt Nam. [90]

Nghiên cứu *“Return migration in the Philippines: Issues and policies”* (Di cư LĐ trở về ở Phi-líp-pin: vấn đề và chính sách) của tác giả Battistella, Graziano năm 2004[80]; bài viết *“Assisting the reintegration of Philippine return migrants through mobile technology”* (Hỗ trợ LĐ di cư Philippine về nước tái hòa nhập thông qua công nghệ di động) năm 2015 của tác Cruz và cộng sự [77]; tác giả Go.Stella (2012) *“The Philippines and Return Migration: Rapid appraisal of the return and reintegration policies and service delivery”* (Phi-líp-pin và LĐ di cư trở về: đánh giá nhanh sự trở về và chính sách hỗ trợ tái hòa nhập, phân phối dịch vụ)[79]; và nghiên cứu *“Return migrant entrepreneurship and the migration and development Agenda: A focus on Filipino and Indonesian migrant workers”* năm 2016 của tác giả Denise L. Spitzer [108]; Calzado (2007), *“Labor migration and development goals: The Philippine experience”* (LĐ di cư và các mục tiêu phát triển: Kinh nghiệm của Phi-líp-pin) [72]; nghiên cứu của Kevil O’Neil (2004), *“Labor export as government policy: The case of the Philippines”* (LĐXK với các chính sách của chính phủ: trường hợp của Phi-líp-pin) [104]; các bài viết kể trên đều tập trung phân tích và đánh giá các chính sách hỗ trợ tái hòa nhập cộng đồng cho LĐ Phi-líp-pin từ nước ngoài trở về quê hương. Cụ thể như sau: Người Philippine đi di cư LĐ, khi trở về nước họ được tiếp cận và sử dụng gói dịch vụ hỗ trợ của Chính phủ bao gồm: các khoản vay, tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và chương trình học bổng. Theo một khung chương trình cụ thể tập trung vào việc

tái hòa nhập cá nhân, nền kinh tế và cộng đồng.

Nghiên cứu của Kloppenburg (2012) “*Confined mobilities: Following Indonesia migrant workers on their way home*” (Sự dịch chuyển bị hạn chế: Theo chân LĐ nhập cư Indonesia trên đường trở về quê hương)[98]; và Farbenblum (2013) với nghiên cứu: “*Migrant Workers Access to Justice at Home: Indonesia*” (LĐ di trở về tiếp cận với sự công bằng ở quê hương: In-đô-nê-xi-a)[76] phân tích thực trạng LĐ di cư người In-đô-nê-xi-a trở về nước hòa nhập cộng đồng và tiếp cận với các chính sách hỗ trợ tái hòa nhập (dịch vụ hỗ trợ việc làm, tín dụng, đào tạo, tâm lý) tại quê hương.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu như: IOM năm 2005 với bài viết “*Labor migration in Asia: Protection of migrant workers, support services and enhancing development benefits*” (Di cư LĐ ở châu Á: bảo vệ LĐ di cư, dịch vụ hỗ trợ và nâng cao phát triển lợi ích)[91]; Abarcar.P (2006) với bài viết “*Do Employers Value Return Migrants? An Experiment on the Returns to Foreign Experience*” (Người di cư trở về có giá trị với người sử dụng LĐ hay không? Một thử nghiệm với người trở về có kinh nghiệm ở nước ngoài)[105]; tác giả Athukorala (2016) với bài viết “*International contract migration and the reintegration of return migrants: the experience of Sri Lanka*” (Di cư quốc tế theo HĐLĐ và tái hòa nhập của người di cư trở về: kinh nghiệm của Sri Lanka)[107]; tác giả Démurger (2011) với bài viết “*Return migrants : The rise of new entrepreneurs in rural China*” (Di cư trở về: sự gia tăng các doanh nghiệp ở vùng nông thôn Trung Quốc)[73]; Tác giả Andy Hall (2012) với nghiên cứu “*Myanmar and Migration workers: Briefing and recommendations*” (Myanmar và LĐ di cư: Tóm tắt và khuyến nghị)[81]; Amarjit Kaur (2010) “*Labour migration trends and policy challenges in Southeast Asia*” (Xu hướng di cư LĐ và các thách thức chính sách ở khu vực Đông Nam Á)[95]; Lianos năm 2009 với nghiên cứu “*On the occupational choices of return migrants*” (Về sự lựa chọn nghề nghiệp của người di cư trở về)[99]; De Souza, R-M, (2006), “*Using return migration as a development tool: Are the right policies in place?*” (Sử dụng LĐ di cư trở về như một công cụ phát triển: các chính sách phù hợp đã được đặt đúng vị trí chưa?)[111] ; Pracha - ILO (2010), “*Agenda for labour migration policy in Thailand: Toward long-term competitiveness*” (Hội nghị chính sách cho LĐ di cư ở Thái Lan: hướng tới tính cạnh tranh lâu dài) [106] và bài viết “*Who benefits from return migration to developing countries?*” năm 2015 của tác giả Jackline Wahba [109]. Các nghiên cứu này đều 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 LĐ di cư trở về quê hương. Phân tích các khuyến nghị chính sách và bài học kinh nghiệm được rút ra từ các nước đứng đầu trong danh sách các quốc gia có tỷ lệ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm.

1.1.4. 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”

Dolab và IOM (2012), “*Return Vietnamese migrant workers: Policy and practice*”. Nghiên cứu này cho thấy: Rất nhiều NLĐ về nước gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp với kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của họ. Có tới 57,75% LĐ gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm tại quê hương là do thiếu hụt thông tin về cơ hội việc làm. Trong khi những công nhân không có bằng cấp và chứng chỉ nghề nghiệp gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm, thì thậm chí cả những LĐ có kỹ năng cũng phải vật lộn để tìm kiếm công việc có liên quan tới kinh nghiệm khi làm ở nước ngoài của họ. Nhiều người đã phải dành tới 6 tháng để tìm kiếm việc làm phù hợp. Nguyên nhân chính là do thiếu sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương và các trung tâm việc làm để hỗ trợ NLĐ dễ dàng hòa nhập vào TTLĐ địa phương. Ngoài ra, ở Việt Nam sự thiếu hụt thông tin TTLĐ và nguồn lực để hỗ trợ NLĐ trở về tìm kiếm việc làm là phổ biến ở tất cả các tỉnh và các doanh nghiệp.[75]

Dang Nguyen Anh (2008), “*Labour migration from Viet Nam: Issues of policy and practice*”. Bài viết thể hiện các vấn đề nổi bật về quản lý LĐ di cư Việt Nam trong bối cảnh chính sách lâu dài. Chính xác hơn nó tập trung vào các vấn đề mới nổi của chính sách và thực trạng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài. Tác giả tập trung thảo luận về các vấn đề mà LĐ di cư phải đối mặt tại nước tiếp nhận LĐ, cũng như các vấn đề mà họ gặp phải ở Việt Nam trong quá trình di cư và khi trở về nước.[69]

Báo cáo tóm tắt thảo luận chính sách của IOM (2014), về chủ đề “*Để người lao động di cư trở về đóng góp tích cực cho Việt Nam*”, cho rằng: sự thiếu hụt thông tin trong quản lý LĐ về nước là nguyên nhân khiến các chính sách hỗ trợ nói chung và CSHTTVL nói riêng cho LĐ di cư về nước không đạt hiệu quả. NLĐ di cư về nước không nắm bắt được thông tin và gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ của chính phủ dành cho họ. Vì thế, việc thiết lập các điểm cung cấp thông tin cho LĐ di cư về nước ở sân bay hay tại nơi làm việc ở nước ngoài là cần thiết để NLĐ tiếp nhận các thông tin về dịch vụ hỗ trợ và CSHTTVL dành riêng cho họ. Bên cạnh đó, việc thiếu thông tin chính xác về số lượng LĐ trở về nước hàng năm, và

nhu cầu tìm việc làm khi về nước của LĐ, khiến cho các chính sách và dịch vụ hỗ trợ việc làm của chính phủ không đạt được mục tiêu.[25]

Theo nghiên cứu của nhóm tác giả Ngô Thị Phương Lan, Phạm Thanh Thôi (2015), với chủ đề: *“Tiếp tục tìm kiếm tương lai, chiến lược của người lao động Việt Nam trở về từ Nhật Bản”*, cho thấy: Sau khi trở về từ Nhật Bản, các tu nghiệp sinh LĐ phổ thông đã có chiến lược tìm kiếm sinh kế mới và đa dạng. Nhưng các nhân tố về trình độ học vấn, chuyên môn học được ở Nhật Bản, mạng lưới xã hội thông qua các nhóm lại có tác động không đáng kể đến chiến lược tìm kiếm việc làm và tương lai. Ngược lại, các yếu tố như vùng miền, hoàn cảnh gia đình, tuổi tác, tình trạng hôn nhân và quá trình tích lũy vốn trong thời gian làm việc tại Nhật Bản mới chính là những nhân tố có tác động đáng kể nhất đến việc làm và tương lai của các tu nghiệp sinh trở về. Với các tu nghiệp sinh LĐ phổ thông, những chuyên môn có được từ bên Nhật bản ít được họ sử dụng để tìm kiếm công việc khi trở về Việt Nam. Họ thường phải tìm việc khác với nghề đã học. Do vậy, khi làm việc tại Nhật Bản, nếu họ chưa biết tích lũy và sử dụng đồng tiền thì khi trở về nước, cả cuộc sống lẫn nghề nghiệp đều rất khó khăn.[27]

Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình, Đỗ Minh Hải (2013), *“Kinh nghiệm quốc tế trong tuyển dụng, quản lý và hỗ trợ lao động di cư ở nước ngoài của các nước phái cử lao động”*. Nhóm tác giả đã chỉ ra các bài học đúc rút từ kinh nghiệm của một số nước khác trên thế giới về các chương trình tuyển dụng, đào tạo và quản lý NLD đi làm việc ở nước ngoài, và chính sách hỗ trợ NLD khi trở về tái hòa nhập. Đồng thời, chỉ ra các mô hình quản lý và hỗ trợ hiệu quả cho NLD làm việc ở nước ngoài được các nước như Philipines, Srilanka, Pakistan, Trung Quốc, Campuchia, Thailand sử dụng. Từ đó, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc quản lý và hỗ trợ NLD đi làm ở nước ngoài theo HĐLĐ khi về nước.[5]

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thuận (2005), *“Kinh nghiệm quản lý lao động ngoài nước của Philippine”*, bài viết đề cập tới các chính sách phúc lợi mà NLD Phillipine nhận được khi tham gia XKLD, cả ở hành trình trước, trong và sau khi đi làm việc tại nước ngoài. Sau khi NLD hết thời hạn hợp đồng, để thu hút NLD trở về nước, Chính phủ Philippine tạo các điều kiện cho họ thông qua chương trình đào tạo lại, chương trình nhà ở, chương trình học bổng cho con em,...

Lưu Quang Tuấn và nhóm nghiên cứu Viện Lao động Hàn Quốc – KLI (2015), *“Khảo sát hoạt động kinh tế của lao động di cư đã trở về nước”*, nghiên cứu trường hợp NLDVN đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình Cấp phép việc làm của

Chính phủ Hàn Quốc đã trở về nước, đã chỉ ra rằng đa số NLĐ có rất ít cơ hội phát huy khả năng tiếng Hàn và kiến thức về văn hóa-xã hội của Hàn Quốc khi làm việc ở Việt Nam. Tỷ lệ LĐ hiện đang làm các công việc hoàn toàn không liên quan đến công việc họ đã từng làm ở Hàn Quốc chiếm tới 67,6% trên tổng số LĐ hiện đang có việc làm. Kinh nghiệm sống và làm việc ở Hàn Quốc tác động mạnh đến thái độ của NLĐ đối với công việc hiện tại ở Việt Nam. Đặc biệt, đa số NLĐ có thái độ tiêu cực đối với công việc bởi các yếu tố như lương/thu nhập chưa thỏa mãn nguyện vọng của họ (45,8%), tiềm năng phát triển hạn chế (41,9%), vị trí và tính chất việc làm chưa phù hợp với năng lực cá nhân (40,8%). Từ kết quả khảo sát đó, nhóm nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị và giải pháp đối với chính phủ Hàn Quốc và đặc biệt là chính phủ Việt Nam.

Phạm Đức Chính (2010), “*Chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau xuất khẩu lao động ở Việt Nam*”. Trong nghiên cứu này, tác giả đã hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về chính sách quản lý và sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD. Đồng thời, chỉ ra một số nội dung của chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD, xây dựng các chỉ tiêu đánh giá LĐXK về nước. Tác giả cũng phân tích thực trạng và chỉ ra nguyên nhân hạn chế về chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD ở nước ta. Bên cạnh đó, làm rõ bài học kinh nghiệm của một số nước trong khu vực và Châu Á về chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD, để làm cơ sở hoàn thiện chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD ở Việt Nam.[9]

Ngoài ra, còn có một số nghiên cứu khác của Viện Khoa học lao động và Xã hội như: “*Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về Việt Nam*” (2012); “*Các nhân tố ảnh hưởng đến việc người lao động Việt Nam hết hạn hợp đồng lao động tại Hàn Quốc không về nước, ở lại cư trú và làm việc không có giấy tờ hợp pháp*” (2013); “*Kết nối việc làm cho lao động nữ trở về*” (2015). Các nghiên cứu này, đã đề cập tới các vấn đề khác nhau về tình trạng việc làm, thu nhập của NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

1.2. Khoảng trống nghiên cứu

Quá trình phân tích, tổng hợp các công trình nghiên cứu tiêu biểu trong và ngoài nước về chủ đề việc làm và CSHTTVL cho NLĐ nói chung và NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng, tác giả nhận thấy có những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu như sau:

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. Trên cơ sở đó, đưa ra những đánh giá về thành công, hạn chế và nguyên nhân hạn chế của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước hiện nay.

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 lên trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn 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.

Tóm lại, nhiều công trình nghiên cứu nổi bật trong và ngoài nước đã đề cập tới các khía cạnh khác nhau với nhiều mức độ về vấn đề CSHTTVL nói chung và chính sách hỗ trợ tái hòa nhập cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng. Tuy nhiên cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào cụ thể và đầy đủ về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Do đó, luận án đã lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu là đi sâu phân tích thực trạng triển khai các CSHTTVL (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), đồng thời đánh giá hiệu quả và tác động của các chính sách này đến sự thay đổi về trạng thái việc làm, quy mô thu

nhập cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn, trên cơ sở kế thừa và phát triển các nghiên cứu đã được thực hiện trước đó ở cả trong và ngoài nước.

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:

- Câu hỏi 1: 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?

- Câu hỏi 2: 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?

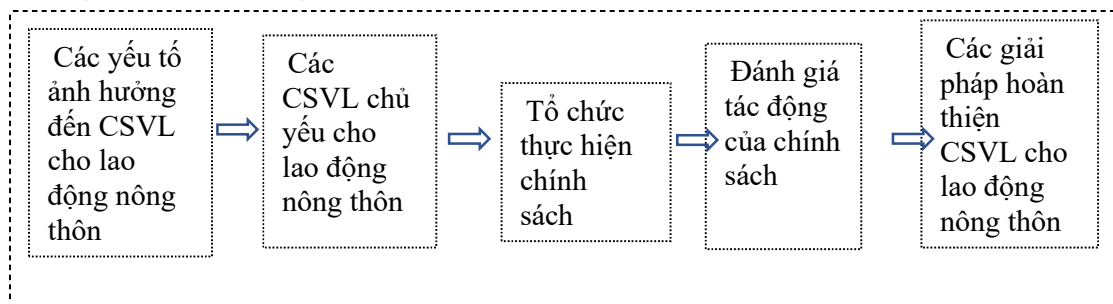
- Câu hỏi 3: Các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác động như thế nào đến trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN khi về nước và tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn?

- Câu hỏi 4: 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?

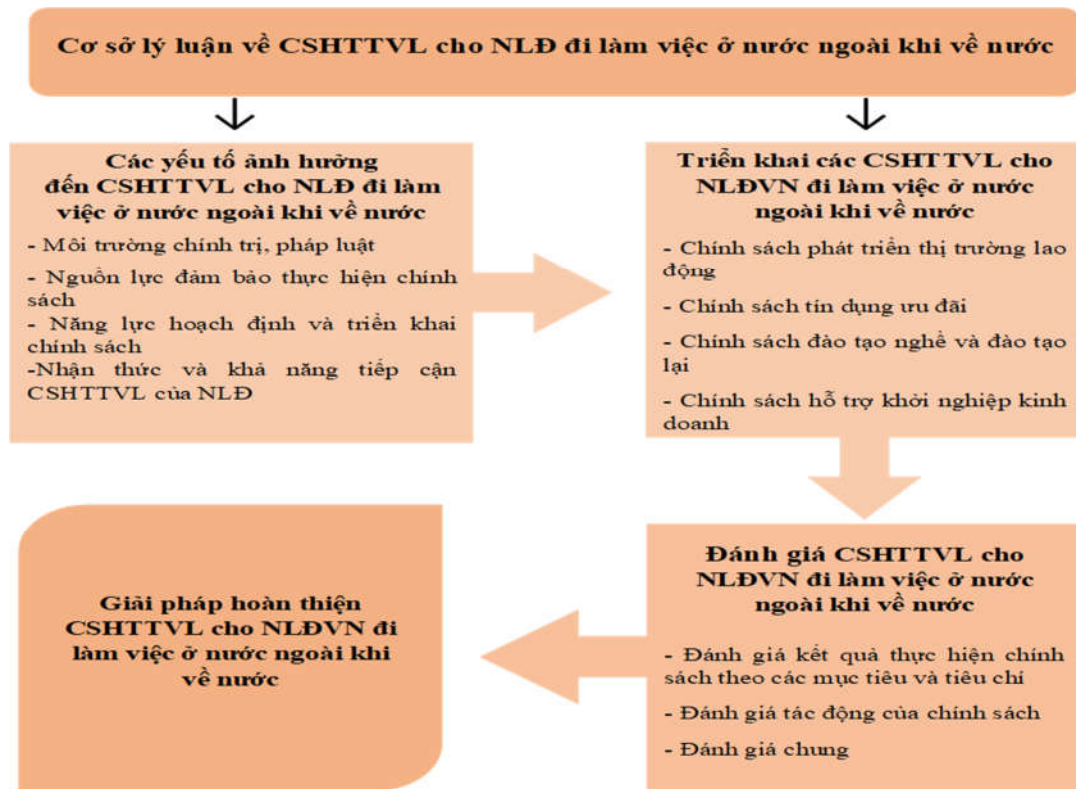
1.3.2. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu

1.3.2.1. Khung nghiên cứu

Nghiên cứu của Nguyễn Hoài Nam (2015) [33], Phạm Hương Thảo (2019) [59] xây dựng mô hình khung lý thuyết nghiên cứu về CSVL cho LĐ nông thôn bao gồm các nội dung sau:



Trên cơ sở khung lý thuyết nghiên cứu về CSHTTVL cho LĐ nói chung được các tác giả Nguyễn Hoài Nam (2015), Phạm Hương Thảo (2019) phân tích và làm rõ. Khung nghiên cứu về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được xác lập như hình 1.1:



Nguồn: NCS xây dựng

Hình 1.1: Khung nghiên cứu về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Tác giả Nguyễn Thị Lan Hương và cộng sự (2013) chỉ ra các CSHTTVL cho NLĐ bao gồm: CSPTTTLĐ; CSTD hỗ trợ phát triển SXKD, tạo việc làm; CSĐT; Chính sách đưa LĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; và Chính sách hỗ trợ LĐ di chuyển [24]. Nghiên cứu của Phạm Hương Thảo (2019) và Nguyễn Văn Thắng (2014) cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến CSHTTVL cho LĐ nông thôn bao gồm: Môi trường vĩ mô và bản thân chính sách; Quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về việc làm nói chung; Năng lực hoạch định và thực thi chính sách của đội ngũ công chức chính quyền địa phương; Khả năng và trình độ dân trí ở nông thôn; Và bản thân NLĐ. [57], [59]

Xuất phát từ các đặc điểm riêng biệt của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, đề tài tập trung phân tích 04 nhóm CSHTTVL cơ bản gồm: (i) chính sách phát triển thị trường lao động, (ii) chính sách tín dụng ưu đãi, (iii) chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại, (iv) chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh. Trong đó, các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chịu ảnh hưởng bởi 04 nhóm yếu tố như: môi trường chính trị-pháp luật, các nguồn lực đảm

bảo thực hiện chính sách, năng lực hoạch định và triển khai chính sách, nhận thức và khả năng tiếp cận chính sách của NLĐ. Bên cạnh đó, việc đánh giá chính sách cần phải đánh giá ảnh hưởng của chính sách lên các đối tượng chính sách, đánh giá hiệu lực và hiệu quả thực tế của chính sách, đưa ra những kiến nghị điều chỉnh chính sách (Đoàn Thị Thu Hà và Nguyễn Thị Ngọc Huyền, 2007) [16]. Kết quả phân tích thực trạng triển khai chính sách và đánh giá chính sách sẽ là căn cứ quan trọng để đề tài đưa ra các giải pháp hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

1.3.2.2. Quy trình nghiên cứu

Để thực hiện khung nghiên cứu nói trên, luận án thực hiện theo quy trình nghiên cứu cụ thể như sau:

Bước 1 - Xây dựng cơ sở lý thuyết về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước: Tổng hợp các kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước đây về cơ sở lý luận của CSHTTVL cho NLĐ nói chung. Trên cơ sở đó, xác lập khung lý thuyết về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Bước 2 - Nghiên cứu định tính: Luận án thu thập và dữ liệu thứ cấp là các báo cáo về LĐ việc làm, thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước; các văn bản, chính sách về hỗ trợ tạo việc làm của trung ương và chính quyền địa phương 05 tỉnh khảo sát. Bên cạnh đó, tiến hành phỏng vấn 50 cán bộ quản lý và thực thi chính sách của các Sở và Phòng LĐTB&XH tại các địa phương khảo sát. Đây là những người nắm bắt được thông tin, có kinh nghiệm và sự am hiểu về thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước tại địa phương của họ.

Bước 3 - Nghiên cứu định lượng sơ bộ: Sau khi thiết kế phiếu điều tra, nghiên cứu sinh tiến hành điều tra sơ bộ với quy mô mẫu là 112 NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã về nước, để đánh giá độ tin cậy (Cronbach's Alpha) và kiểm tra mức độ phù hợp của thang đo các biến quan sát, phân tích nhân tố khám phá EFA để kiểm tra mức độ phù hợp và điều chỉnh thang đo.

Bước 4 - Nghiên cứu định lượng chính thức: Nghiên cứu sinh tiến hành điều tra chính thức tại 05 tỉnh có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm cao nhất cả nước là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương và Nam Định, với số lượng mẫu điều tra là 498 phiếu để thu thập các dữ liệu sơ cấp. Nội dung phiếu điều tra là các câu hỏi liên quan đến tình hình việc làm, thu nhập của NLĐVN khi về nước, đánh giá của NLĐ về việc triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước tại các địa phương, các nguyên nhân ảnh hưởng đến tình trạng việc làm của NLĐ

khi về nước,... Các dữ liệu thu thập được còn được sử dụng để phân tích EFA nhằm kiểm tra độ tin cậy và mức độ phù hợp của thang đo và các biến quan sát. Sau đó, luận án tiến hành phân tích hồi quy nhị phân và phân tích hồi quy bội để đánh giá tác động của các CSHTTVL lên trạng thái việc làm, thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và tỷ lệ NLĐVN làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

Bước 5 - Phân tích tổng hợp sau nghiên cứu: Bên cạnh các kết quả phân tích dữ liệu thứ cấp và sơ cấp, luận án kết hợp với việc phỏng vấn chuyên sâu và tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực việc làm, quản lý LĐ ngoài nước nhằm có thêm các thông tin đa chiều, khách quan nhằm bổ sung và làm phong phú hơn cho các kết quả phân tích điều tra. Từ đó, luận án đánh giá thành công, hạn chế và nguyên nhân hạn chế về thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, đồng thời đề xuất các kiến nghị và giải pháp phù hợp hoàn thiện các chính sách này.

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 có tác động thuận chiều, làm tăng tỷ lệ NLĐVN khi về nước tìm kiếm được việc làm bền vững. (*Giả thuyết H₁*)

Thứ hai: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác động tích cực, góp phần làm tăng thu nhập bình quân của NLĐVN khi về nước. (*Giả thuyết H₂*)

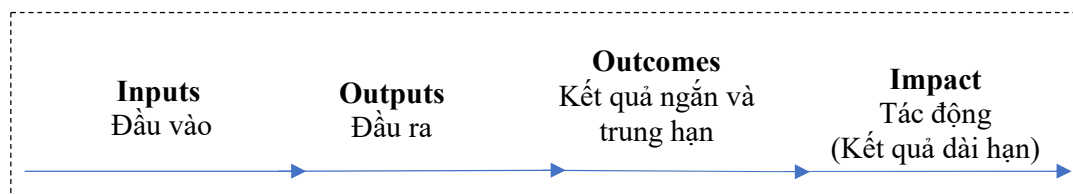
Thứ ba: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, có tác động theo chiều hướng làm giảm tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn. (*Giả thuyết H₃*)

1.3.4. Mô hình nghiên cứu

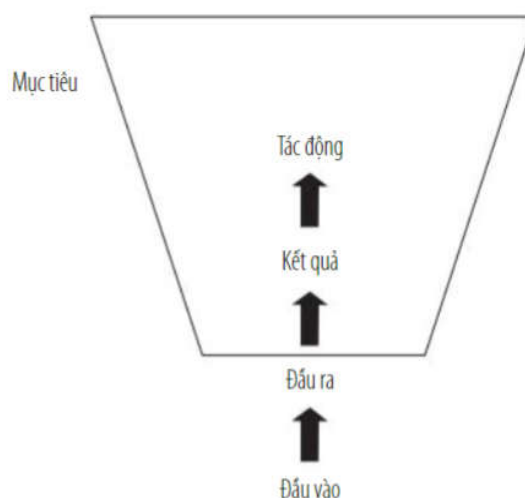
Dưới góc độ tiếp cận của đề tài này, với các giả thuyết nghiên cứu đã được xây dựng, luận án tập trung vào nghiên cứu thực trạng triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, đồng thời đánh giá các chính sách này (bao gồm đánh giá kết quả thực hiện chính sách và đánh giá tác động của chính sách). Do đó, 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.

Nghiên cứu của nhóm tác giả Banerjee, Singh và Samad (2009) đã chỉ ra mô hình đánh giá tác động của các chính sách công như sau:



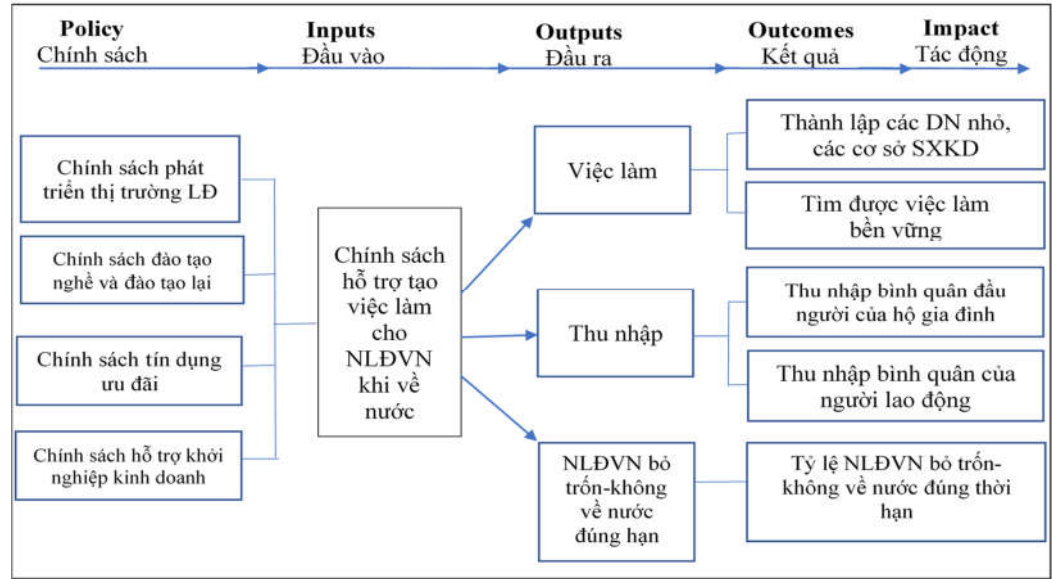
Bên cạnh đó, tác giả Khandker và cộng sự (2010) xây dựng mô hình khung Logic đánh giá các chính sách: mô tả các đầu vào, đầu ra, kết quả và tác động của các chính sách. Trong đó, chia thành hai nhóm chỉ số là: nhóm chỉ số cuối cùng (nhóm chỉ số mục tiêu) bao gồm: việc đo lường các kết quả cuối cùng của chính sách và tác động của chính sách lên các mặt của đối tượng thụ hưởng; nhóm chỉ số trực tiếp: lượng hóa các đầu vào và đầu ra của chính sách, cụ thể như sau (Hình 1.2):



Hình 1.2: Khung giám sát và đánh giá các chương trình, chính sách

Nguồn: Khandker và cộng sự (2010)

Dựa trên kết quả nghiên cứu của các tác giả trên, luận án xây dựng mô hình nghiên cứu các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước như sau (xem hình 1.3):



Nguồn: NCS xây dựng

Hình 1.3: Mô hình nghiên cứu CSHTTVL cho NLDVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Đánh giá kết quả thực hiện chính sách và đánh giá tác động của chính sách là một trong những yêu cầu bắt buộc để hoàn thiện chính sách công nói chung và CSHTTVL cho NLDVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng.

1.3.5. Các phương pháp nghiên cứu

1.3.5.1. Phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu thứ cấp

Các dữ liệu thứ cấp dùng để nghiên cứu cơ sở lý luận, kinh nghiệm quốc tế về CSHTTVL nói chung và CSHTTVL cho NLĐ khi về nước nói riêng.

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, Bộ LĐTB&XH, Viện Khoa học lao động và xã hội, Ngân hàng thế giới, Sở LĐTB&XH các địa phương, các công trình nghiên cứu khoa học, các giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo, các luận án tiến sỹ và thạc sỹ, các báo cáo thường niên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), và các bài báo khoa học của các tác giả trong nước và nước ngoài,...

Tập hợp và phân tích dữ liệu thứ cấp: Từ các dữ liệu đã thu thập được theo mục tiêu nghiên cứu. Tác giả tiến hành sàng lọc và lựa chọn ra các dữ liệu có độ tin cậy và chính xác cao. Sau đó, tập hợp các dữ liệu phù hợp với nghiên cứu để hình thành nên cơ sở lý luận và kinh nghiệm về CSHTTVL cho NLĐ về nước ở trong nước và quốc tế. Ngoài ra, các dữ liệu thứ cấp này cũng được phân tích để làm rõ

mục tiêu; giải pháp; dự báo cơ hội, thách thức, thuận lợi và khó khăn trong việc triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

1.3.5.2. Phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu sơ cấp

*) *Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp*

(i) Phương pháp điều tra khảo sát:

- *Chọn địa điểm điều tra:* Căn cứ vào số lượng LĐ đi XKLD hàng năm, căn cứ vào đặc thù về đặc điểm kinh tế và vị trí địa lý, nghiên cứu sinh lựa chọn ra 05 tỉnh có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm nhiều nhất trong cả nước để nghiên cứu khảo sát gồm: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương và Nam Định.

Nghệ An, Thanh Hóa và Hà Tĩnh: Đây là 03 tỉnh Bắc Trung bộ có tỷ lệ LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ hàng năm, thuộc hàng cao nhất trong cả nước. Với đặc thù về mặt địa lý thì đây là ba tỉnh có nhiều xã thuộc địa bàn miền núi, có tỷ lệ hộ nghèo cao, lực lượng LĐ dồi dào, số lượng LĐ thất nghiệp lớn. Vì thế, NLĐ có xu hướng lựa chọn đi LĐ ở nước ngoài như một cơ hội để thoát nghèo. Tuy nhiên, Nghệ An, Thanh Hóa và Hà Tĩnh cũng là 03 tỉnh có số huyện bị cấm LĐ nhập cảnh sang Hàn Quốc và Nhật Bản nhiều nhất trong cả nước, vì lý do LĐ ở các tỉnh này thường trốn ở lại nước ngoài, khi đã hết thời hạn HĐLĐ. NCS muốn điều tra, khảo sát để làm rõ xem tại sao NLĐ tại ba tỉnh này lại không muốn quay trở về quê hương làm việc sau khi đã tích lũy được kinh nghiệm và tài chính cho mình trong thời gian làm việc ở nước ngoài rồi? Các địa phương này có triển khai các CSHTTVL của Chính phủ cho NLĐ khi về nước và xây dựng các CSHTTVL của riêng địa phương mình cho NLĐ hồi hương hay không?

Hải Dương và Nam Định: Là 02 tỉnh miền bắc có tỷ lệ lớn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, nếu so với Nghệ An, Thanh Hóa và Hà Tĩnh thì hai tỉnh này có điều kiện kinh tế khá hơn, là các tỉnh có khu công nghiệp, khu chế xuất tạo ra hàng nghìn việc làm cho LĐ từ các nhà máy của các công ty lớn của Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản,... Nghiên cứu sinh muốn khảo sát xem sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về quê hương, thì với điều kiện lợi thế về các khu công nghiệp tạo việc làm sẵn có, người NLĐ khi về nước của các tỉnh này có dễ dàng tìm được việc làm phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm mà họ tích lũy ở nước ngoài hay không?

Mỗi tỉnh nói trên, nghiên cứu sinh sẽ lựa chọn ra 03 huyện có tỷ lệ lớn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, để điều tra khảo sát.

- *Thiết kế phiếu điều tra khảo sát:* Mẫu 1 - Điều tra NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Phiếu điều tra được xây dựng trên cơ sở sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ: (1) Không quan trọng, (2) Ít quan trọng, (3) Bình thường, (4) Quan trọng, (5) Rất quan trọng. (xem mẫu phiếu M1 ở phụ lục A).

- *Thời gian điều tra khảo sát:* Khảo sát tại 15 huyện của 05 tỉnh Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương và Nam Định trong khoảng thời gian từ tháng 12/2018 đến tháng 4/2019.

- *Hình thức điều tra khảo sát:* Tác giả sử dụng ba kênh để thu thập phiếu điều tra chính thức: (i) Một là gửi phiếu khảo sát tới cán bộ LĐTB&XH các huyện và các xã, từ đó nhờ cán bộ tại các xã chuyển phiếu điều tra khảo sát trực tiếp đến tay NLĐ để trả lời phiếu sau đó tập hợp các phiếu trả lời và chuyển lại cho tác giả; (ii) Hai là đào tạo cho nhóm sinh viên sinh sống tại các tỉnh khảo sát về địa phương mình phát phiếu điều tra trực tiếp cho người NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đã về nước; (iii) Ba là tác giả đến tham dự các phiên GDVL cho NLĐ đã về nước tại Trung tâm DVVL Hà Nội, để gặp gỡ NLĐ về nước và phát phiếu điều tra khảo sát trực tiếp NLĐ.

Quy mô chọn mẫu điều tra khảo sát: Bằng phương pháp chọn mẫu phân tầng (stratified sampling) trong chọn mẫu ngẫu nhiên, NCS tiến hành điều tra khảo sát NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã về nước đến từ 15 huyện trên tổng 05 tỉnh khảo sát. Theo Hair và các cộng sự (1998), thì quy tắc thông thường kích thước mẫu cần phải lớn hơn hoặc bằng 100 và mẫu nhỏ nhất phải có tỷ lệ tương ứng với kích thước $n = 5 \cdot k$ (k = số biến quan sát) [94]. Đề tài có 22 biến quan sát, do đó mẫu tối thiểu là $n = 5 \cdot 22 = 110$. Do đặc thù của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thường rất khó tiếp cận trực tiếp, vì NLĐ thường di chuyển phân tán đi làm việc ở các địa phương khác như đến các thành phố lớn, hoặc đi làm tại địa phương nhưng địa điểm xa nhà. Nên nghiên cứu sinh phải sử dụng phối hợp nhiều hình thức thu thập phiếu điều tra khảo sát khác nhau. Tổng số phiếu phát ra là 600 phiếu, thu về được 536 phiếu, trong đó có 498 phiếu điều tra hợp lệ. (cơ cấu chi tiết trong bảng 1.1)

Bảng 1.1: Cơ cấu phiếu điều tra khảo sát tại 05 tỉnh được lựa chọn khảo sát

TT	Đối tượng điều tra khảo sát	NLĐ về nước		
		<i>Phát ra</i>	<i>Thu về</i>	<i>Hợp lệ</i>
1	Nghệ An	140	116	109
2	Thanh Hóa	120	115	103
3	Hà Tĩnh	120	103	98
4	Hải Dương	110	102	95
5	Nam Định	110	100	93
	Tổng cộng	600	536	498

Nguồn: Tổng hợp của NCS

(ii) Phương pháp phỏng vấn:

Luận án điều tra phỏng vấn chủ thể thực thi chính sách là các cán bộ lãnh đạo và cán bộ chuyên viên tại các Sở, phòng LĐTB&XH ở các tỉnh và huyện được khảo sát, với các câu hỏi về quá trình triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. (*xem mẫu phiếu M2 ở phụ lục B*).

Bên cạnh đó, luận án sử dụng các câu hỏi với nội dung mang tính chất định tính dựa trên các giả thuyết nghiên cứu để phỏng vấn sâu một số chuyên gia là các nhà lãnh đạo cấp cao: CSHTTVL tác động tới việc làm của NLĐ về nước như thế nào? Tác động của CSHTTVL đến thu nhập của NLĐ về nước ra sao? CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chịu tác động chi phối bởi các yếu tố như thế nào?... Các kết quả phỏng vấn sâu có ý nghĩa bổ sung thêm cho các phân tích và kết luận về tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

**) Phương pháp xử lý dữ liệu sơ cấp*

Các số liệu thu thập từ kết quả điều tra, phỏng vấn, được nghiên cứu sinh tổng hợp và hệ thống hóa, xử lý bằng phần mềm Excel và SPSS 22.0 để đánh giá tác động của CSHTTVL tới việc làm, thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

**) Phương pháp phân tích dữ liệu sơ cấp*

(1) Phương pháp thống kê mô tả: Đây là phương pháp sử dụng để xử lý, tính toán các trị số thể hiện đặc tính của các hiện tượng, mô tả mức độ, sự biến động của các chỉ số thống kê phục vụ cho việc làm rõ thực trạng các hiện tượng KTXH phục vụ cho nội dung nghiên cứu.

(2) Phương pháp thống kê so sánh: Phương pháp thống kê so sánh này nhằm mục đích tìm ra mối liên hệ giữa các hiện tượng, quá trình, và hiệu quả CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

(3) Phương pháp phân tích đánh giá chính sách:

**) Phân tích định tính:*

Phương pháp phân tích dựa trên kết quả đầu ra của một chính sách cụ thể, ưu điểm của phương pháp này là có thể dùng kết quả theo dõi giám sát của các chính sách để đánh giá chính sách và đây cũng là phương pháp được sử dụng phổ biến. Tuy nhiên, hạn chế của phương pháp này là cùng một vấn đề nhưng các chính sách khác nhau có kết luận có thể trái ngược nhau nên gây khó khăn trong việc đưa ra kết luận cuối cùng.

Phương pháp tổng hợp và phân tích dữ liệu được sử dụng khi tiến hành đánh giá những nội dung có tính hệ thống hóa cao. Phương pháp này cho phép quan sát được kết quả thay đổi của vấn đề liên quan đến chính sách. Nhưng những kết luận rút ra

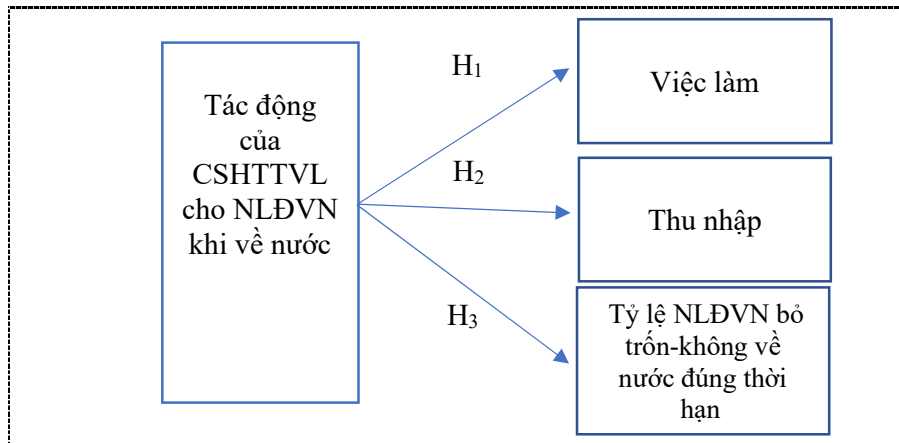
từ phương pháp này có độ tin cậy không cao nếu như số liệu bị gián đoạn.

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.

**) Phân tích định lượng:*

Phương pháp phân tích định lượng nhằm bổ sung cho phân tích định tính, bằng cách sử dụng các mô hình, 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 dùng để phân tích định lượng là bộ số liệu điều tra khảo sát thực tế nghiên cứu sinh đã xây dựng.

Mô hình đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được luận án xây dựng như sau:



Hình 1.4: Mô hình đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Nguồn: NCS nghiên cứu và đề xuất

Luận án sử dụng phương pháp phân tích các nhân tố khám phá (Exporatory Factor Analysis - EFA) trên phần mềm SPSS 22.0, để đánh giá tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Phương pháp phân tích các nhân tố khám phá (EFA): là một trong những phương pháp phân tích thống kê dùng để rút gọn một tập hợp nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết thông tin của tập biến ban đầu. Phương pháp EFA sẽ mô hình hóa cấu trúc phương sai của một tập biến quan sát bằng cách sử dụng kết hợp tuyến tính của các biến quan sát. Những kết hợp tuyến tính này được gọi là các nhân tố (Factors) có thể được sử dụng cho các phân tích tương quan, hồi quy. Các hệ số kết

hợp được gọi là các hệ số tải (Loadings) cho biết mức độ giải thích của nhân tố đối với các biến quan sát tương ứng. Các bước trong phân tích EFA bao gồm:

+ *Bước 1*: Xây dựng bảng hỏi dựa trên cơ sở sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ: (1) Không quan trọng, (2) Ít quan trọng, (3) Bình thường, (4) Quan trọng, (5) Rất quan trọng, để phản ánh ý kiến đánh giá của NLĐVN khi về nước và cán bộ thực thi các chính sách này tại địa phương (05 tỉnh khảo sát là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định), về mức độ tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

+ *Bước 2*: Theo Bollen (1989), điều kiện để phân tích nhân tố khám phá là cần thu thập dữ liệu với kích cỡ mẫu ít nhất bằng 5 lần các biến quan sát [71]. Luận án xây dựng mô hình nghiên cứu với 22 biến quan sát thì kích thước mẫu tối thiểu là: $n = 22 \times 5 = 110$. Vậy với số mẫu điều tra của luận án là 498 mẫu ở mô hình khảo sát NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước là phù hợp.

+ *Bước 3*: Đánh giá độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại qua hệ số Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009) [60]. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không; nhưng không cho biết biến quan sát nào cần bỏ đi và biến quan sát nào cần giữ lại. Các mức giá trị của Alpha: lớn hơn 0,8 là thang đo lường tốt; từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong bối cảnh nghiên cứu. Thang đo được chấp nhận khi hệ số tin cậy Alpha đạt yêu cầu (lớn hơn 0,7) (Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Do vậy, khi độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên và hệ số tương quan biến tổng của các biến (item total correlation) lớn hơn 0,3 thì có thể được lựa chọn.

+ *Bước 4*: Phân tích nhân tố EFA

Điều kiện của phân tích nhân tố khám phá EFA là: chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) $> 0,5$: dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố và mức ý nghĩa của kiểm định Barlett Test $< 0,05$: xem xét các biến có tương quan với nhau trên tổng thể.

Số lượng nhân tố được xác định dựa trên chỉ số Eigenvalue đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố. Theo tiêu chuẩn của Kaiser thì những nhân tố có Eigenvalue nhỏ hơn 1 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Trong phân tích nhân tố, phương pháp trích Principal Components Analysis đi cùng với phép xoay Varimax được sử dụng trong luận án, trong bảng Rotated Component Matrix chứa các hệ số tải nhân tố (Factor loading).

Theo Hair & cộng sự (1998), Factor loading (hệ số tải nhân tố hay trọng số nhân tố) là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA:

Factor loading > 0.3 được xem là đạt mức tối thiểu

Factor loading > 0.4 được xem là quan trọng

Factor loading > 0.5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn.

Với cỡ mẫu dự kiến là 498, luận án chọn các biến có hệ số tải > 0,5 để đưa vào phân tích, và thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích lớn hơn hoặc bằng 50%.

+ *Bước 5*: Phân tích hồi quy đa biến và kiểm định sự phù hợp của mô hình nhằm đo lường và đánh giá tác động của các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, đến việc làm, thu nhập của NLĐ, và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn. Các chính sách tác động được nhận diện thông qua mô hình tương quan tổng thể như sau:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4)$$

Trong đó:

Y: Là biến phụ thuộc (thu nhập của NLĐVN khi về nước)

X₁, X₂, X₃, X₄: là các biến độc lập, được coi là các chính sách tác động.

*) Các yếu tố từ X₁ đến X₄ được xem xét mức độ tác động đến thu nhập của NLĐ khi về nước bằng phương trình hồi quy tuyến tính sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_i$$

Trong đó:

X₁: Là chính sách phát triển thị trường lao động (CSPTTTLĐ)

X₂: Là chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại (CSĐT)

X₃: Là chính sách tín dụng ưu đãi (CSTD)

X₄: Là chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh (CSKN)

ε_i : là một biến độc lập có phân phối chuẩn với trung bình là 0 và phương sai không đổi

$\beta_{1,2,3,4}$: Hệ số hồi quy riêng phần.

β_0 : Là hệ số góc hồi quy tổng thể khi các biến độc lập bằng 0, thể hiện mức ảnh hưởng của các nhân tố khác ngoài các nhân tố được xác định trong mô hình.

Các biến được đưa vào phân tích hồi quy được xác định bằng cách tính điểm của các nhân tố (Factor Score – Nhân tố).

Nhân tố thứ i, được xác định: $F_i = W_{i1}Z_1 + W_{i2}Z_2 + \dots + W_{ik}Z_k$

W_{ik} : Hệ số nhân tố được trình bày trong ma trận hệ số nhân tố (Component Score Coefficient).

Z_i : biến quan sát trong nhân tố thứ i .

Sau khi rút trích các nhân tố từ phân tích EFA, dò tìm các vi phạm giả định cần thiết trong mô hình hồi quy tuyến tính bội: kiểm tra phần dư chuẩn hóa, kiểm tra độ chấp nhận của biên (Tolerance), kiểm tra hệ số phóng đại phương sai VIF. Mức độ phù hợp của mô hình được đánh giá bằng hệ số R^2 điều chỉnh. Giá trị R^2 điều chỉnh không phụ thuộc vào độ lệch phóng đại của R^2 do đó được sử dụng phù hợp với hồi quy tuyến tính đa biến. Luận án sử dụng phương pháp chọn biến độc lập là phương pháp ENTER, tức là đưa tất cả các biến số vào mô hình và phân tích cùng một lúc.

*) Các yếu tố từ X_1 đến X_4 được xem xét mức độ tác động đến việc làm và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn, bằng phương trình hồi quy nhị phân Binary Logistic như sau:

$$\log_e \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k$$

Trong đó:

P_i : Xác suất xảy ra sự kiện (có việc làm, về nước đúng hạn)

B_0, B_1, \dots, B_k : Hệ số hồi quy.

X_1, X_2, \dots, X_k : Là các biến độc lập (các CSHTTVL cho NLĐ khi về nước).

Từ phương trình hồi quy, ta có phương trình mô hình hàm dự báo như sau:

$$P_i = E(Y = 1/X) = \frac{e^{(B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k)}}{1 + e^{(B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k)}}$$

Trong đó, $P_i = E(Y = 1/X) = P(Y = 1)$ gọi là xác suất NLĐ về nước có việc làm/ xác suất NLĐ về nước đúng thời hạn ($Y = 1$), khi biến độc lập X có giá trị cụ thể X_i .

+ *Bước 6*: Phân tích phương sai ANOVA để xác định sự khác biệt giữa các chính sách trong việc đánh giá tầm quan trọng của các CSHTTVL đến việc làm, thu nhập của NLĐ và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn tại 05 tỉnh khảo sát.

+ *Bước 7*: Các số liệu tổng hợp từ phiếu điều tra phỏng vấn, được thực hiện các kiểm định và tính toán bằng phương pháp phân tích các nhân tố khám phá EFA trên phần mềm Excel và SPSS 22.0.

Tiểu kết chương 1

Ở chương này, luận án đã tổng hợp và trình bày một số công trình nghiên cứu tiêu biểu cả trong nước và ngoài nước về các chủ đề nghiên cứu có liên quan mật thiết tới nội dung luận án như: chủ đề về việc làm, CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; từ đó chỉ ra khoảng trống mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Bên cạnh đó, để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu của luận án, ở chương này tác giả cũng đã xây dựng mô hình nghiên cứu, với khung nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu phù hợp với đề tài. Trong đó, luận án sử dụng phối kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính với phương pháp nghiên cứu định lượng. Luận án tiến hành thu thập dữ liệu sơ cấp về thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, thông qua việc phát phiếu điều tra khảo sát tới NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã về nước. Kết quả dữ liệu thu thập được xử lý, làm sạch số liệu và đưa vào phần mềm SPSS 22.0 để phân tích.

Luận án lựa chọn nghiên cứu khảo sát thực tế và thu thập dữ liệu về thực trạng triển khai NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, tại 05 tỉnh là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định. Đây là các địa phương có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm nhiều nhất cả nước, do đó tính đại diện cho việc lựa chọn mẫu nghiên cứu sẽ cao hơn. Bằng phương pháp chọn mẫu phân tầng (stratified sampling) trong chọn mẫu ngẫu nhiên, luận án tiến hành điều tra khảo sát NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã về nước đến từ 15 huyện trên tổng 05 tỉnh khảo sát kể trên.

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

2.1.1.1. Khái niệm quốc tế về người lao động đi làm việc ở nước ngoài

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài - thường được gọi bằng thuật ngữ "lao động di cư – migrant worker", đây là cụm từ gắn liền với lịch sử phát triển của loài người, đặc biệt là di cư LĐ quốc tế. Lý do khiến NLĐ đi di cư quốc tế chủ yếu là do NLĐ mong muốn nâng cao thu nhập từ các công việc LĐ hưởng lương tại đất nước khác. Di cư LĐ quốc tế thông thường bao gồm hai loại là di cư tự do và di cư có tổ chức. Di cư LĐ quốc tế giúp NLĐ có được việc làm và nâng cao thu nhập, còn các đất nước có NLĐ đi di cư quốc tế (hay còn gọi là nước phái cử LĐ) tăng thu ngoại tệ từ kiều hối mà những NLĐ di cư này gửi về. Từ những lợi ích mà di cư LĐ quốc tế đem lại, Chính phủ các quốc gia luôn coi trọng hoạt động này và thiết lập các chính sách can thiệp- quản lý hoạt động di cư LĐ quốc tế, khiến nó trở thành hoạt động có tổ chức và gọi đó là hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Thuật ngữ "lao động di cư" được dùng để nói về những NLĐ nào làm việc bên ngoài đất nước của họ, và cả những NLĐ di chuyển trong phạm vi lãnh thổ của một quốc gia để làm việc. Tuy nhiên, ở đây luận án chỉ nghiên cứu về những NLĐ di chuyển ra khỏi biên giới quốc gia và làm việc bên ngoài đất nước của họ.

Theo định nghĩa tại Điều 2 công ước của Liên hợp quốc về quyền của NLĐ 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*". [28]

2.1.1.2. Khái niệm người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Ở Việt Nam, NLĐ đi làm việc ở nước ngoài bao gồm nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, ở phạm vi nghiên cứu của đề tài này, luận án chỉ tập trung nghiên cứu nhóm NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ.

Hoạt động đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ thường được gọi tắt là XKLĐ.

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*".

Hiện nay, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, thuộc một trong các loại sau:

(i) “Hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài;

(ii) Hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài;

(iii) Hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa NLĐ đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề;

(iv) Hợp đồng cá nhân.” [39]

Một số ngành nghề chủ yếu của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài như: LĐ làm việc trên biển (thuyền viên); Công nhân xây dựng; Công nhân nhà máy; LĐ giúp việc gia đình; LĐ chăm sóc người bệnh tại gia đình hoặc trại dưỡng lão, ... Ngoài các loại hình LĐ nêu trên thì một số nước như: Nhật Bản hiện nay và Hàn Quốc trước năm 2004, nhận LĐ dưới dạng tu nghiệp sinh, tức là đi học tập, nâng cao tay nghề. Tuy nhiên được coi như là LĐ tại nước tiếp nhận do các nước này không khuyến khích nhận LĐ nước ngoài, nhất là LĐ phổ thông.

2.1.1.3. 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” [10]. Đây là một bộ phận của lực lượng LĐ nói chung trong cả nước, những NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thường trong độ tuổi từ 18-30 tuổi, do đó khi hết thời hạn LĐ ở nước ngoài (thường từ 2 đến 5 năm), NLĐ trở về nước thường ở độ tuổi từ 20 đến 35 tuổi. Có thể thấy, lực lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là những NLĐ trẻ có đầy đủ năng lực, thể chất và tinh thần cần thiết cho hoạt động SXKD. Ngoài ra, NLĐVN khi về nước được coi là LĐ có trình độ tay nghề nhất định. Do đã được đào tạo nghề, học ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết trước khi đi LĐ ở nước ngoài;

đồng thời trong thời gian làm việc tại nước ngoài họ có cơ hội tiếp cận với những kỹ thuật và công nghệ sản xuất tiên tiến hiện đại nên đã tích lũy được không ít các kỹ năng và kinh nghiệm làm việc.

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.

2.1.2.1. Khái niệm việc làm

Việc làm là chủ đề được hầu hết các quốc gia và mọi cá nhân trong xã hội quan tâm, bởi việc làm có những tác động lớn tới đời sống xã hội của NLD: việc làm tạo ra thu nhập cho NLD, điều này không những góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của họ mà còn khẳng định vị trí của NLD trong xã hội; ngược lại mất việc làm khiến cho đời sống của NLD bị ảnh hưởng, họ không có thu nhập để trang trải cho các chi phí sinh hoạt cần thiết, để nuôi sống bản thân và gia đình. Thiếu việc làm thường đi kèm với nghèo đói, kém phát triển và nảy sinh các tệ nạn xã hội khác.

Hiểu rõ vai trò của việc làm đối với NLD nói riêng và kinh tế xã hội nói chung, đã có rất nhiều các tác giả, nhà nghiên cứu trong và ngoài nước nghiên cứu về vấn đề việc làm, và đưa ra các quan niệm khác nhau về việc làm. Trong đó, tiêu biểu phải kể tới các quan niệm sau:

****) Quan niệm về việc làm của các quốc gia trên thế giới***

Mỗi quốc gia có sự nhìn nhận và đánh giá khác nhau về việc làm, quan niệm về việc làm của mỗi nước lại phụ thuộc vào văn hóa, phong tục tập quán, điều kiện kinh tế, chính trị của đất nước đó.

Theo quan điểm của Mac: “Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ, ...) để sử dụng sức lao động đó. Sức LĐ do NLD sở hữu. Những điều kiện cần thiết như vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ, có thể do NLD có quyền sở hữu, sử dụng hay quản lý hoặc không. Theo quan điểm của Mac thì bất cứ tình huống nào xảy ra gây nên trạng thái mất cân bằng giữa sức LĐ và điều kiện cần thiết để sử dụng sức LĐ đó đều có thể dẫn tới sự thiếu việc làm hay mất việc làm”. [34]

Theo ILO: “Việc làm là một phạm trù kinh tế, nó xác định hệ thống quan hệ giữa con người về việc đảm bảo cho họ những chỗ làm việc và tham gia vào hoạt động sản xuất. Vì vậy, việc làm có thể được định nghĩa như một tình trạng trong đó có sự trả công bằng tiền hoặc hiện vật, do có một sự tham gia tích cực, có tính chất cá nhân và trực tiếp vào nỗ lực sản xuất. Việc làm bao gồm tất cả những người trong độ tuổi LĐ, làm việc trong một khoảng thời gian ngắn nhất định như: một

tuần hoặc một ngày, nằm trong nhóm các việc làm sau: a) việc làm được trả lương (dù cho có làm tại nơi làm việc hay không); hoặc b) tự tạo việc làm (dù là làm tại nơi làm việc hay với một công ty nhưng không làm tại nơi làm việc)” [83]. Khái niệm này đã được chính thức thông qua tại Hội nghị quốc tế của ILO lần thứ 13 (1993) và đã được nhiều nước trên thế giới áp dụng. Tuy nhiên, tùy thuộc vào đặc trưng văn hóa, truyền thống dân tộc và chính sách pháp luật của mỗi quốc gia, mỗi đất nước sẽ có sự vận dụng riêng và đưa ra khái niệm việc làm của riêng quốc gia đó.

**) Quan niệm về việc làm của các tác giả trong nước:*

Theo Từ điển tiếng Việt: “Việc làm là công việc được giao cho làm và được trả công”[22]. Khái niệm này chưa bao hàm hết ý nghĩa và tính chất của việc làm. NLD có thể tự tạo ra việc làm cho mình mà không cần chờ người khác giao cho làm, bên cạnh đó công việc đó có thể tạo ra thu nhập hoặc không tạo ra thu nhập trực tiếp (ví dụ như: làm các công việc nhà, nội trợ, chăm sóc con cái, bố mẹ già,...), các công việc mà người làm không cần được trả công (ví dụ: các việc công ích như tham gia xây dựng các công trình từ thiện, dạy học miễn phí cho trẻ em nghèo, thu gom rác nơi công cộng,...)

Theo tác giả Nguyễn Hữu Dũng, Trần Hữu Trung đề cập ở: “*Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam*” năm 1997 thì: “Việc làm là hoạt động lao động được thể hiện ở một trong ba dạng sau:

+ Làm các công việc để nhận tiền công, tiền lương bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật cho công việc đó.

+ Làm các công việc để thu lợi nhuận cho bản thân, bao gồm sản xuất nông nghiệp trên đất do chính thành viên đó sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp do chính thành viên đó làm chủ toàn bộ hoặc một phần.

+ Làm công việc cho hộ gia đình mình nhưng không được trả thù lao dưới hình thức tiền công, tiền lương cho công việc đó, bao gồm sản xuất nông nghiệp trên đất do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ làm chủ hoặc quản lý.” [17]

Về mặt luật pháp, Theo Điều 3, Chương 1, Luật Việc Làm năm 2013 quy định: “*Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm*”. [40]

Như vậy, Đảng và Nhà nước ta quan niệm việc làm được pháp luật công nhận phải là công việc tạo ra thu nhập và được pháp luật cho phép. Ở Việt Nam mọi công dân trong độ tuổi LĐ có quyền tự do tìm kiếm việc làm để tạo ra thu nhập cho bản thân và gia đình họ. NLĐ có quyền lựa chọn làm các công việc do mình tự tạo ra (như tự mở các cơ sở sản xuất, kinh doanh, buôn bán,...) hoặc làm việc cho các doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân, công ty liên doanh liên kết với nước ngoài hoặc ra nước ngoài làm việc,... Tuy nhiên, mọi công dân Việt Nam tuyệt đối không được phép làm các công việc mà pháp luật ngăn cấm như: buôn bán tàng trữ ma túy, chất gây nghiện, vũ khí, mại dâm,...

Tóm lại, dưới góc độ nghiên cứu của đề tài này, thì *việc làm được hiểu là hoạt động lao động tạo ra thu nhập của NLĐ, được pháp luật cho phép.*

***) Phân loại việc làm:**

Ở nước ta, việc làm được phân chia thành nhiều hình thức tùy theo các trường hợp khác nhau.

Theo mức độ sử dụng thời gian làm việc ta thì việc làm được chia thành 2 loại là: việc làm chính và việc làm phụ.

- *Việc làm chính*: là việc làm mà NLĐ dành nhiều thời gian nhất hay có thu nhập cao nhất.
- *Việc làm phụ*: là việc làm mà NLĐ dành nhiều thời gian nhất sau công việc chính.

Trong các cuộc điều tra LĐ việc làm ở Việt Nam, việc làm được xác định: là mọi hoạt động lao động từ 1 giờ trở lên tạo ra nguồn thu nhập mà không bị pháp luật cấm.

Trong đó, việc làm được phân thành hai loại, bao gồm:

- *Việc làm được trả công*: bằng tiền, hoặc dưới các hình thức khác mà người nhận tiền lương, tiền công,... phải hoàn thành trong một thời gian nhất định với yêu cầu cụ thể về số lượng và chất lượng công việc do người hoặc nơi trả công quy định, không phân biệt người đó hoặc nơi đó là cá thể hay cơ quan, doanh nghiệp,... HĐLĐ (bằng giấy hoặc thỏa thuận miệng) cho phép họ nhận được tiền lương, tiền công cơ bản mà khoản thu nhập này không phụ thuộc trực tiếp và kết quả hoạt động của cơ quan/đơn vị nơi họ làm việc.

- *Việc tự làm*: là các công việc mà thu nhập phụ thuộc trực tiếp vào lợi nhuận thu được từ hoạt động sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Việc tự làm gồm các công việc tự làm của bản thân để tạo thu nhập hoặc làm cho kinh tế của hộ gia đình mình

không hưởng tiền lương, tiền công.

Ngoài ra, người ta còn chia việc làm thành việc làm bán thời gian, việc làm đầy đủ, việc làm có hiệu quả, việc làm bền vững.

- *Việc làm bán thời gian*: Là công việc mà NLĐ làm trong khoảng thời gian nhỏ hơn giờ hành chính quy định của Nhà nước 8 tiếng mỗi ngày và 5 ngày mỗi tuần. Thời gian làm việc có thể dao động từ 0.5 đến 5 tiếng mỗi ngày và không liên tục.

- *Việc làm đầy đủ, hay toàn thời gian*: Là công việc mà NLĐ sẽ phải dành trọn thời gian LĐ của một ngày cho công việc đó, thời gian làm việc mỗi ngày 8 giờ hoặc theo giờ hành chính 8h/ 1 ngày và 05 ngày liên tục trong tuần, thường có tính chất ổn định hơn việc làm bán thời gian.

- *Việc làm có hiệu quả*: là việc làm có thể phát huy tối đa năng suất LĐ và tạo ra thu nhập cao cho NLĐ. Là công việc đem lại hiệu quả cao nhất cho NLĐ.

- *Việc làm bền vững*: Theo ILO (2009): “Việc làm bền vững là cơ hội cho nam giới và nữ giới có được việc làm bền vững và năng suất trong điều kiện tự do, công bằng, bảo đảm an toàn ở nơi làm việc và tôn trọng giá trị nhân phẩm”.

2.1.2.2. Khái niệm chính sách hỗ trợ tạo việc làm

CSHTTVL là một trong những chính sách xã hội cơ bản của nước ta, Nhà nước Việt Nam rất coi trọng việc thực hiện các chính sách xã hội, để nâng cao chất lượng cuộc sống và tinh thần cho người dân.

Theo ILO, Chính sách việc làm quốc gia là một tầm nhìn và một kế hoạch thực tiễn, để đạt được các mục tiêu việc làm của một quốc gia. Để thực hiện một kế hoạch như vậy Chính phủ phải thấy rõ cơ hội và thách thức của quốc gia, và phải tham khảo rộng rãi để đạt được thỏa thuận chung giữa tất cả các bên quan tâm trong nền kinh tế, bao gồm cả người chủ sử dụng LĐ và NLĐ. [87].

Ở nước ta, “CSHTTVL là giải pháp mà Chính phủ và các chuyên gia kinh tế nghĩ tới đầu tiên để khắc phục tình trạng thiếu việc làm. CSHTTVL là chính sách xã hội được thể chế hóa bằng luật pháp của Nhà nước, một hệ thống các quan điểm, chủ trương, phương hướng và biện pháp để giải quyết việc làm cho NLĐ nhằm góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển xã hội.” Đây là cách nhìn nhận khá đầy đủ và toàn diện về CSHTTVL (Nguyễn Hữu Dũng, Trần Hữu Trung, 1997). [17]

Bên cạnh đó, theo tác giả Lê Quốc Lý (2016) cho rằng: “Trên phương diện vĩ mô, CSHTTVL là hệ thống các chủ trương, đường lối, giải pháp của quốc gia nhằm khuyến khích tạo chỗ làm việc và điều kiện để có được việc làm. Tuy nhiên, ở phương diện vi mô hay trong thực tiễn CSHTTVL là tổ hợp các chính sách trực tiếp

hoặc gián tiếp góp phần tạo thêm việc làm mới cho nền kinh tế và tạo điều kiện để có nhiều hơn những cơ hội việc làm.” [29]

Dưới góc độ nghiên cứu của đề tài, luận án tiếp cận CSHTTVL là một chính sách kinh tế - xã hội (chính sách công) và được hiểu như sau: *CSHTTVL 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 NLĐ 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.*

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

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ khi hết thời hạn LĐ quay trở về nước hòa nhập vào lực lượng LĐ chung của cả nước. Vì thế, CSHTTVL cho NLĐ khi về nước cũng thuộc phạm vi của CSHTTVL nói chung. Trong nghiên cứu này, dựa trên cơ sở khái niệm CSHTTVL nói chung, để áp dụng cho nhóm đối tượng là NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, luận án đề xuất khái niệm như sau:

CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài 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 LĐ này, góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội.

Hằng năm lực lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước tương đối lớn, sẽ rất lãng phí nguồn lực nếu như Chính phủ không quản lý và sử dụng lực lượng LĐ này cho hiệu quả. Hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN khi về nước là hoạt động đóng vai trò quan trọng trong việc giảm tỷ lệ thất nghiệp chung cho cả nước. Có thể thấy NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước chủ yếu là LĐ chính trong gia đình, nếu họ thất nghiệp sau khi về nước sẽ dẫn tới những hệ lụy như: kinh tế hộ gia đình suy giảm, chất lượng cuộc sống thấp, bản thân NLĐ và gia đình họ có thể lại gặp khó khăn trong việc tiếp cận với y tế và giáo dục. Do đó CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là một trong những mục tiêu và nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước ta quan tâm thực hiện.

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 NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là một bộ phận của hệ thống CSHTTVL nói chung, nhằm hỗ trợ NLĐ tìm kiếm việc làm và khuyến

khích tạo việc làm cho NLD, góp phần đảm bảo an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo, ổn định và phát triển kinh tế xã hội địa phương và đất nước; đồng thời sử dụng hợp lý, hiệu quả tiềm năng và nguồn lực của NLD khi về nước.

Để thực hiện được mục tiêu nêu trên, CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có các mục tiêu cụ thể sau:

- *Thứ nhất, đảm bảo NLD khi về nước có việc làm:* CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, nhằm hỗ trợ NLD về nước tìm kiếm việc làm; và khuyến khích tạo việc làm cho tất cả các NLD khi về nước, nâng cao cơ hội có việc làm và tham gia vào TTLĐ; góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, xóa đói, giảm nghèo và ổn định xã hội.

- *Thứ hai, hỗ trợ NLD khi về nước tìm kiếm được việc làm bền vững:* Không chỉ là hỗ trợ NLD về nước có việc làm đầy đủ, mà mục tiêu của CSHTTVL còn hỗ trợ NLD về nước tìm kiếm được việc làm bền vững. Đó là việc làm mà NLD được đảm bảo về điều kiện và môi trường lao động an toàn, được đối xử công bằng, được tôn trọng ở nơi làm việc, đảm bảo sự ổn định và cho thu nhập cao.

- *Thứ ba, nâng cao thu nhập, góp phần cải thiện chất lượng cuộc sống cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước:* Việc làm có thu nhập cao sẽ giúp cho NLD không chỉ ổn định cuộc sống mà còn nâng cao chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình họ, giúp NLD và gia đình họ có cơ hội tiếp cận với dịch vụ y tế và giáo dục tốt hơn, góp phần nâng cao tri thức và sức khỏe cho thế hệ tương lai.

Ngoài ra, CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cũng nhằm mục tiêu thu hút lực lượng LĐ có vốn, tay nghề, có kỹ năng và kinh nghiệm, tác phong làm việc trong môi trường quốc tế, tham gia vào khu vực kinh tế, góp phần phát triển KTXH.

2.2.2. Chủ thể ban hành chính sách

Theo Lê Chi Mai (2001), chủ thể ban hành các chính sách công là Nhà nước, Nhà nước ở đây được hiểu là cơ quan có thẩm quyền trong bộ máy nhà nước bao gồm: Quốc hội, chính phủ, các bộ, chính quyền địa phương các cấp,...[30].

CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là chính sách KTXH hay chính sách công của Nhà nước, vì thế nó có đầy đủ các đặc trưng của một chính sách công.

Ở cấp Trung ương, chủ thể ban hành CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là Quốc hội, Chính Phủ và các bộ 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, do Quốc hội và Chính Phủ trực tiếp ban hành hoặc các nghị định thông tư hướng dẫn của các bộ, và cơ quan ngang bộ trực thuộc Chính Phủ ban hành. Trong đó các CSHTTVL sẽ do Bộ LĐTB&XH chịu trách nhiệm trước Chính phủ về việc thực hiện và quản lý (Theo điều 7, Luật Việc Làm năm 2013 [40]), và các CQQLNN, các Bộ, Ban, Ngành khác có liên quan.

Ở cấp địa phương, các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, được ban hành bởi các CQQLNN địa phương như: Ủy ban nhân dân tỉnh, Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở, Ban, Ngành có liên quan,... Trên cơ sở các CSHTTVL đã được cấp Trung Ương ban hành, chính quyền địa phương sẽ ban hành các chính sách cụ thể, đặc thù gắn với điều kiện KTXH riêng biệt của từng địa phương.

Tham gia vào quá trình triển khai CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là các cá nhân, tổ chức bao gồm: các phòng ban chức năng trực thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, sở/phòng LĐTB&XH, các trung tâm hướng nghiệp, dạy nghề, các ngân hàng chính sách xã hội, các tổ chức chính trị xã hội trên địa bàn.

2.2.3. Đối tượng thụ hưởng chính sách

Theo điều 2 Luật Việc Làm năm 2013, đối tượng chịu tác động của CSHTTVL là NLĐ, người sử dụng LĐ, và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc làm.

Đối tượng thụ hưởng CSHTTVL, là những NLĐ, những người đang có việc làm, những người đang thất nghiệp có nhu cầu tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm cho bản thân.

Như vậy, NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, trở thành lực lượng LĐ tham gia vào TTLĐ, thuộc đối tượng thụ hưởng các CSHTTVL nói chung như những NLĐ khác, và thụ hưởng các CSHTTVL dành riêng cho họ.

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 các nguồn lực sau:

- *Nguồn lực tài chính*: Đây là một trong những nguồn lực quan trọng nhất, có tác động trực tiếp lên đối tượng thụ hưởng chính sách. Do đó, các cơ quan ban hành cần chuẩn bị đầy đủ nguồn lực tài chính để hỗ trợ cho các đối tượng thụ hưởng CSHTTVL. Bao gồm việc thành lập Quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách Nhà nước và các nguồn khác; đầu tư kinh phí để phát triển hệ thống tổ chức DVVL, các

chương trình dạy nghề, đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, ...

- *Nguồn nhân lực*: Để tổ chức triển khai thực hiện CSHTTVL đạt hiệu quả, đòi hỏi CQQLNN phải chuẩn bị và bố trí nguồn nhân lực đảm bảo cả về mặt số lượng và chất lượng. Nếu thiếu lực lượng LĐ để thực thi chính sách, thì không thể đảm bảo rằng CSHTTVL sẽ được triển khai rộng rãi đến mọi đối tượng được thụ hưởng từ Trung ương tới địa phương, từ tỉnh thành tới các huyện lỵ, nông thôn, miền núi xa xôi. Nếu nguồn nhân lực thực thi chính sách không đảm bảo về trình độ, thì hiệu quả triển khai CSHTTVL đến đối tượng thụ hưởng sẽ không cao, và khó có thể đạt được các mục tiêu của CSHTTVL đã đề ra. Do đó, CQQLNN các cấp phải có các chương trình, kế hoạch đào tạo, tập huấn, bố trí, phân bổ nguồn nhân lực cụ thể khi triển khai chính sách.

- *Cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng*: Việc triển khai các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vào thực tiễn, cần có sự tham gia của các Trung tâm dạy nghề, TTDVVL, Sàn GDVL,... Để đạt hiệu quả triển khai các CSHTTVL trong thực tiễn, đòi hỏi sự chuẩn bị tốt nhất, đáp ứng đầy đủ về cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng của mạng lưới các trung tâm dạy nghề, các trường đào tạo nghề, các trung tâm GDVL tại các địa phương.

Bên cạnh các nguồn lực để triển khai CSHTTVL vào thực tiễn, thì các giải pháp triển khai CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, cũng rất quan trọng để đạt được mục tiêu chính sách đã đề ra:

+ Giải pháp hoàn thiện về mặt pháp lý và môi trường kinh doanh, để thu hút đầu tư phát triển kinh doanh của các doanh nghiệp nước ngoài vào Việt Nam; khuyến khích các lĩnh vực, ngành, nghề và hình thức hoạt động có khả năng thu hút nhiều LĐ, đặc biệt là khuyến khích người có vốn, có kỹ thuật và công nghệ đầu tư vào sản xuất, kinh doanh, dịch vụ để tạo ra việc làm mới, thu hút thêm LĐ xã hội, tạo việc làm cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài đã về nước.

+ Giải pháp tăng cường công tác tuyên truyền, truyền thông, hướng dẫn, tổ chức thực hiện và theo dõi kiểm tra, giám sát. Trong thực tiễn, rất nhiều chính sách triển khai không mang lại hiệu quả, do đối tượng của chính sách không hề biết tới các chính sách mà họ được hưởng lợi, không tham gia thụ hưởng chính sách. Để các CSHTTVL có thể triển khai vào thực tiễn, và nhận được sự phối hợp của chính đối tượng thụ hưởng chính sách, đòi hỏi các CQQLNN ở các cấp phải tăng cường tuyên truyền, truyền thông và hướng dẫn để NLĐ nắm được các thông tin chính sách, biết

tới các quyền lợi, lợi ích và tham gia thụ hưởng CSHTTVL. Sau đó, trong quá trình thực thi chính sách, việc theo dõi kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện chính sách là vô cùng quan trọng để kịp thời phát hiện các sai sót các vấn đề bất cập của chính sách, đánh giá hiệu quả, hiệu lực của chính sách trong thực tiễn, để kịp thời có những điều chỉnh phù hợp.

- *Phân công trách nhiệm thực hiện cho các chủ thể liên quan*: Để thực hiện tốt các mục tiêu của CSHTTVL nói trên, đòi hỏi các chủ thể có liên quan phải triển khai thực hiện các quy định, nhiệm vụ như sau:

+ Chính phủ cần xác định các chỉ tiêu tạo việc làm mới khi xây dựng kế hoạch phát triển KTXH 5 năm và hằng năm, trong đó chú trọng tạo điều kiện hỗ trợ tài chính (như: cho vay vốn, hoặc miễn giảm thuế) để NLD tự tạo việc làm; và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để các tổ chức/đơn vị, các cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển SXKD tạo ra nghề mới, nhằm tạo ra chỗ làm cho nhiều NLD.

+ Chính phủ xây dựng các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, thành lập các dự án đầu tư phát triển KTXH, tổ chức di dân phát triển vùng kinh tế mới, gắn với chương trình giải quyết việc làm; thành lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách Nhà nước và huy động từ các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức DVVL. Hàng năm Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

+ Ủy ban nhân dân tỉnh phân cấp nhiệm vụ cho Sở LĐTB&XH các tỉnh, thành phố làm chủ trì và phối hợp với các tổ chức có liên quan (Ngân hàng chính sách xã hội, Trung tâm dạy nghề, TTDVVL, ...) để tổ chức triển khai CSHTTVL. Trong đó, bao gồm việc giao trách nhiệm, quyền hạn đối với từng cá nhân tham gia thực thi CSHTTVL, đồng thời xây dựng cơ chế phối hợp thực hiện, trao đổi thông tin giữa các tổ chức, cá nhân để đảm bảo hiệu quả và hiệu lực khi triển khai CSHTTVL đến người thụ hưởng chính sách.[62]

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

Nghiên cứu về nội dung của CSHTTVL, tác giả Lê Quốc Lý (2016) cho rằng: nội hàm của CSHTTVL được cụ thể hóa ở các chính sách như: Chính sách đầu tư nói chung và đầu tư tạo việc làm nói riêng; chính sách tín dụng ưu đãi, hỗ trợ phát triển SXKD tạo việc làm; chính sách giáo dục và đào tạo nghề; chính sách phát triển thị trường sức LĐ; chính sách tiền lương.

Ở Việt Nam, CSHTTVL cho NLĐ nói chung được quy định trong Chương II Luật Việc làm năm 2013, bao gồm các chính sách cụ thể như: Chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm; Chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm đối với LĐ ở khu vực nông thôn; CSVL công; Chính sách hỗ trợ LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ; Chính sách phát triển thị trường lao động; Chính sách hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, để duy trì việc làm cho NLĐ.

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cũng thuộc đối tượng thụ hưởng các CSHTTVL nêu trên. Tuy nhiên, với các đặc điểm riêng về kinh nghiệm, kỹ năng, tay nghề và tiền vốn đã tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài, nên CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có sự khác biệt nhất định và tập trung vào một số chính sách cơ bản, để giải quyết tốt hơn mục tiêu của CSHTTVL cho nhóm đối tượng này. Xét theo mục tiêu của chính sách là tạo việc làm bền vững và tăng thu nhập cho NLĐVN khi về nước, luận án tập trung nghiên cứu các chính sách trực tiếp hỗ trợ tạo ra việc làm cho NLĐVN khi về nước bao 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.

2.2.5.1. Chính sách phát triển thị trường lao động

CSPTTTLĐ cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là những quan điểm, giải pháp và công cụ mà Nhà nước sử dụng để hỗ trợ NLĐ nắm bắt được các thông tin TTLĐ, thông tin việc làm - tuyển dụng, nhờ đó tìm kiếm được việc làm phù hợp và nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình.

Mục tiêu của CSPTTTLĐ cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là: thu thập và cung cấp các thông tin cung-cầu LĐ trên thị trường cho NLĐ được biết nhằm hỗ trợ NLĐ về nước nâng cao cơ hội tìm kiếm việc làm; tổ chức môi giới-giới thiệu việc làm phù hợp cho NLĐ.

Nội dung của CSPTTTLĐ cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước bao gồm hệ thống pháp luật về kinh tế và LĐ, và các chính sách kết nối cung cầu LĐ. Hệ thống pháp luật kinh tế và LĐ có tác động đến cả cung và cầu về LĐ nhằm đảm bảo quyền tự do LĐ, tạo việc làm, tăng cường cơ hội việc làm cho NLĐ khi về nước. Chính sách kết nối cung cầu LĐ bao gồm việc cung cấp thông tin về xu hướng TTLĐ (việc làm, việc làm còn trống, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, xu hướng về cung LĐ, người thất nghiệp, người có nhu cầu tìm việc làm...) và thực hiện các môi giới về LĐ (thông qua phát triển hệ thống trung tâm DVVL). Đối tượng phục vụ là người NLĐ đi làm việc ở nước ngoài sau khi về

nước có nhu cầu tìm việc làm, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng LĐ.

Bộ LĐTB&XH tổ chức hoạt động kết nối cung cầu LĐ cho NLD về nước thông qua việc phát triển hệ thống thông tin TTLĐ và các trung tâm DVVL

- *Phát triển thông tin thị trường lao động*: Chính phủ đã từng bước thực hiện các hoạt động như: khai thác thu thập, cập nhật và phân tích xử lý các thông tin TTLĐ, phổ biến thông tin này; đồng thời xây dựng bản đồ việc làm, thực hiện các dự báo TTLĐ và công bố các báo cáo về xu hướng TTLĐ. Bên cạnh đó, xây dựng những chính sách quản lý giám sát TTLĐ, hỗ trợ việc kết nối cung cầu LĐ cho bộ phận NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

- *Phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm*: Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2011- 2020, đã từng bước hoàn thiện hệ thống khung pháp lý cho DVVL, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu kết nối cung cầu LĐ và hỗ trợ NLD tìm việc làm phù hợp. Ngoài ra, Nhà nước cũng khuyến khích và đầu tư chi phí cho các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm và đào tạo về khởi sự doanh nghiệp cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

2.2.5.2. Chính sách tín dụng ưu đãi

Chính sách tín dụng ưu đãi cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là những quan điểm, giải pháp và công cụ mà Nhà nước sử dụng trong quá trình cho đối tượng thụ hưởng chính sách được vay vốn ưu đãi, với số lượng và thời hạn nhất định nhằm hỗ trợ tài chính cho NLD về nước ở từng thời điểm, đảm bảo cho họ có điều kiện tài chính trong quá trình tìm kiếm việc làm, và tạo việc làm, LĐ sản xuất hoặc tiếp tục học tập để có cơ hội tìm việc làm tốt hơn trong tương lai.

Mục tiêu của CSTD nhằm tăng cường cơ hội tiếp cận việc làm cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, giảm bớt khó khăn về mặt tài chính cho NLD trong quá trình tìm kiếm việc làm và tạo việc làm cho bản thân, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, đóng góp vào sự phát triển KTXH. Bên cạnh đó, việc sử dụng CSTD cũng buộc các đối tượng vay sử dụng các khoản vốn vay một cách hiệu quả, qua đó góp phần tạo việc làm ổn định, tăng thu nhập cho NLD. CSTD cũng góp phần giảm chi tiêu của Chính phủ và các địa phương, do giảm được gánh nặng chi tiêu của ngân sách nhà nước cho các mục tiêu hỗ trợ việc làm.

Các nội dung cơ bản của CSTD cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước 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 LĐ, 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. Nâng cao chất lượng tín dụng ưu đãi, hướng dẫn đối tượng sử dụng vốn vay có hiệu quả, phối hợp cung cấp tín dụng với khuyến nông, khuyến công, đào tạo nghề, ... để NLĐ sử dụng vốn vay có hiệu quả.

NLĐVN sau khi đi làm việc ở nước ngoài về nước có thể được hỗ trợ vay vốn theo: chương trình Mục tiêu quốc gia về việc làm; chương trình Mục tiêu quốc gia về xóa đói, giảm nghèo; các quỹ hỗ trợ tạo việc làm; các khoản vay tín dụng dài, ngắn hạn với lãi suất ưu đãi.

2.2.5.3. Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại

Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là: những quan điểm, mục tiêu, giải pháp và công cụ mà Nhà nước sử dụng để hỗ trợ cho NLĐ được học nghề, tham gia các khóa đào tạo nâng cao tay nghề, từ đó dễ dàng tìm kiếm được việc làm tốt, việc làm bền vững, với thu nhập cao và ổn định.

Mục tiêu của CSĐT là giúp cho NLĐ khi về nước có cơ hội nâng cao tay nghề, có thể tái XKLD hoặc tìm được công việc mới phù hợp với tay nghề, kinh nghiệm và kỹ năng mà họ đã tích lũy trong thời gian làm việc ở các nước phát triển. Bên cạnh đó, chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại còn nhằm mục tiêu cung cấp kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ, tác phong làm việc cho NLĐ về nước, từ đó tạo cơ hội cho NLĐ có được việc làm bền vững, nâng cao thu nhập. Ngoài ra, mục tiêu của chính sách này còn nhằm đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực dồi dào có kỹ năng và tay nghề cho các doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế.

Nội dung cơ bản của CSĐT: NLĐ 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. Nhờ đó, đầu ra của LĐ sau dạy nghề được đảm bảo, tạo cơ hội việc làm đầy đủ sau tốt nghiệp cho NLĐ. Bên cạnh đó, tạo cơ hội để NLĐ 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.

Các công cụ chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thường được sử dụng là các trường dạy nghề, các cơ sở đào

tạo nghề, trung tâm dạy nghề, các doanh nghiệp, các cơ quan thông tin, các tổ chức xã hội và đoàn thể tham gia vào công tác dạy nghề mới, tư vấn học nghề và định hướng nghề nghiệp cho NLD về nước. Phối hợp với các chương trình, đề án đào tạo nghề của Chính phủ, và các dự án của các tổ chức phi chính phủ về đào tạo và chuyển đổi nghề nghiệp.

Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp trong nước sử dụng NLD sau XKLD, và doanh nghiệp XKLD phối hợp trợ giúp NLD được đào tạo lại về tay nghề, kỹ năng theo đơn hàng việc làm hoặc đào tạo NLD theo nhu cầu của chính NLD cần đào tạo hay giúp họ tham gia học tập, tạo nghề mới.

2.2.5.4. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là những quan điểm, mục tiêu, giải pháp và công cụ mà Nhà nước sử dụng để hỗ trợ cho đối tượng được đào tạo bồi dưỡng kiến thức về khởi sự doanh nghiệp, về lập và lựa chọn các dự án kinh doanh phù hợp, được hướng dẫn cách sử dụng vốn kinh doanh hiệu quả, được hỗ trợ các thủ tục pháp lý khi thành lập doanh nghiệp, được vay vốn kinh doanh với lãi suất ưu đãi. CSKN hỗ trợ NLD khi về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công, tạo ra việc làm tốt với nguồn thu nhập cao và ổn định cho bản thân họ, đồng thời tạo ra việc làm cho những NLD khác, góp phần phát triển KTXH cho địa phương và đất nước.

Mục tiêu của CSKN là: Cung cấp kiến thức về khởi nghiệp kinh doanh và quản trị doanh nghiệp cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; Tư vấn và hỗ trợ NLD lựa chọn mô hình kinh doanh phù hợp với đặc điểm và tình hình kinh tế địa phương, đồng thời phù hợp với khả năng và năng lực của họ, nhằm nâng cao hiệu quả của các dự án kinh doanh; Giảm bớt các thủ tục pháp lý phức tạp khi thành lập doanh nghiệp cho NLD về nước; Hỗ trợ tài chính trong trường hợp NLD về nước khởi nghiệp kinh doanh với mô hình kinh doanh lớn sử dụng nhiều LĐ; Hỗ trợ tư vấn đầu ra sản phẩm cho doanh nghiệp để tăng tỷ lệ khởi nghiệp kinh doanh thành công cho NLD về nước. Nhằm nâng cao thu nhập cho bản thân họ, đồng thời tạo ra việc làm cho LĐ khác, đóng góp vào GDP, góp phần phát triển KTXH cho địa phương và đất nước.

Nội dung của CSKN: dựa trên chủ trương của Chính phủ về việc khuyến khích NLD có vốn, có kỹ năng và kinh nghiệm tham gia đầu tư vào SXKD. CQQLNN tại các địa phương tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích NLD 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 LĐ khác. NLĐ 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 SXKD 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

CSHTTVL nói chung và CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đều là các chính sách công cơ bản của Chính phủ. Do đó, cần thiết phải theo dõi, kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện chính sách. Việc đánh giá chính sách cho phép so sánh kết quả thực hiện với mục tiêu cụ thể đặt ra của chính sách đó.

Theo tác giả Lê Văn Hòa (2016) đánh giá chính sách nhằm cung cấp cho các CQQLNN những thông tin hữu dụng và kịp thời để quản lý, hướng dẫn các nguồn lực, đồng thời đưa ra các biện pháp can thiệp chính sách của nhà nước. [21]

Tác giả Khandker và cộng sự (2010) chỉ ra rằng: đánh giá chính sách là việc xem xét một cách có hệ thống và khách quan các kết quả đạt được từ chính sách. Hay nói cách khác, đánh giá chính sách có nghĩa là tìm cách chứng tỏ những thay đổi ở đối tượng thụ hưởng chính sách đã đạt được chính là kết quả của những chính sách cụ thể đã áp dụng [96].

Nguyễn Đăng Thành (2015) cho rằng: “đánh giá chính sách là việc xem xét, nhận định về các kết quả đạt được khi ban hành và thực thi một chính sách công. Để có thể đi vào cuộc sống, chính sách công được thể chế hóa thành các quy định pháp luật. Việc nhìn nhận và đánh giá chính sách do đó thường gắn với sự đánh giá những quy định pháp luật này có phù hợp với những yêu cầu của cuộc sống hay không và chúng được vận hành như thế nào trên thực tế. Tuy nhiên, chính sách công không chỉ thể hiện trong các quy định pháp luật, chúng còn nằm trong các chương trình, kế hoạch, chủ trương hoạt động của nhà nước. Đánh giá chính sách 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 xây dựng các tiêu chí đánh giá chính sách một cách đầy đủ và đúng đắn tùy theo từng lĩnh vực, sẽ có các tiêu chí đánh giá chính sách khác nhau. Thông thường, các tiêu chí đánh giá chính sách công tập trung vào những phương diện là: tính hiệu lực, tính hiệu quả, tính công bằng.” [32]

Theo tác giả Lê Quốc Lý (2016) việc đánh giá CSHTTVL phải được xem xét với những nội dung cụ thể sau:

- Tính hiệu quả của chính sách
- Tính hiệu lực của chính sách
- Tính công bằng của chính sách
- Tính khả thi của chính sách.[29]

Từ các kết quả nghiên cứu của các tác giả nói trên, dựa trên các đặc điểm và mục tiêu riêng của CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, nghiên cứu sinh rút ra các tiêu chí đánh giá CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước theo bảng 2.1 như sau:

Bảng 2.1. Tiêu chí đánh giá chính sách việc làm NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

STT	Tiêu chí	Nội dung cụ thể
1	Tính hiệu quả	CSHTTVL phải đảm bảo đem lại hiệu quả xét về mặt chi phí-lợi ích, giữa việc đầu tư các nguồn lực để thực thi chính sách với việc tạo ra việc làm và tăng thu nhập cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.
2	Tính hiệu lực	Là mức độ đáp ứng các nguồn lực, kỹ thuật, phương tiện để triển khai được CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và nhận được sự đồng thuận, chấp hành của đối tượng thực hiện chính sách. Trong tiêu chí này, cần chú ý các chỉ tiêu như lợi ích của các bên liên quan, sự tương thích của nội dung chính sách, đảm bảo tính răn đe, buộc đối tượng tuân thủ, chấp hành và mức độ đạt được mục tiêu của chính sách. Kết quả đánh giá tính hiệu lực của chính sách cho biết chính sách có thể được thực hiện trên thực tế hay không.
3	Tính công bằng	CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải đảm bảo tạo ra các tác động không thiên vị cho tất cả các đối tượng thụ hưởng chính sách.
4	Tính khả thi	Tính khả thi của chính sách được phản ánh ở khả năng thực hiện trên thực tế của CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Để đánh giá tính khả thi của CSHTTVL, cần phải xem xét mức độ đáp ứng của tiêu chí cụ thể về: chính trị, kinh tế, hành chính và xã hội.

STT	Tiêu chí	Nội dung cụ thể
		Về kinh tế, cần xem xét đầy đủ khả năng đáp ứng của ngân sách và nguồn lực con người để triển khai chính sách vào thực tế, và đảm bảo rằng chi phí thực hiện không cao hơn lợi ích đạt được. Đánh giá tính khả thi về xã hội là việc nhận định, dự báo về mức độ công chúng chấp nhận, ủng hộ đề xuất chính sách. Bên cạnh đó, cần xem xét cả các tiêu chí ảnh hưởng đến môi trường tự nhiên, xã hội (dân trí, tôn giáo, văn hóa, mức độ dân chủ), tính minh bạch, dễ áp dụng, ...

Nguồn: Kế thừa và phát triển từ [28], [31].

Như vậy, CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cũng cần được đánh giá dựa trên các tiêu chí về: phát triển KTXH, khai thác phát huy thế mạnh của nguồn nhân lực sau XKLD; sử dụng hợp lý và phù hợp tay nghề, kỹ năng của NLĐ khi về nước; đảm bảo cho NLĐ hồi hương có cơ hội tìm kiếm việc làm bền vững, thu nhập ổn định và đảm bảo điều kiện làm việc an toàn cho họ.

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.

2.3.2.1. Tác động đến trạng thái việc làm của người lao động khi về nước

Trạng thái việc làm của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là tình trạng LĐ đã đi làm việc ở nước ngoài có thời hạn theo HĐLĐ, sau khi trở về nước tham gia làm việc trong một thời gian nhất định với mức độ thỏa mãn về các điều kiện làm việc như: có việc làm đầy đủ; công việc phù hợp với nhu cầu của bản thân NLĐ; việc làm tốt và bền vững; ngành nghề làm việc đa dạng phong phú hơn, và có xu hướng dịch chuyển từ việc làm nông nghiệp sang việc làm trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ.

CSHTTVL cho NLĐ tác động đến chất lượng công việc của nhóm NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước biết tới CSHTTVL, tiếp cận và sử dụng các dịch vụ hỗ trợ từ CSHTTVL của Trung ương và địa phương dành cho họ. Thời gian làm việc của nhóm LĐ về nước tiếp cận và sử dụng sự hỗ trợ của CSHTTVL có sự biến đổi nhất định so với LĐ không tiếp cận được CSHTTVL. Thời gian rảnh rỗi, thất nghiệp của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước giảm xuống.

Dưới tác động của CSHTTVL, công việc của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chuyển dịch theo hướng ổn định và bền vững hơn. LĐ có cơ hội tìm

kiếm được việc làm bền vững, phù hợp với kỹ năng, tay nghề, kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của họ. NLD được làm việc trong môi trường và điều kiện an toàn LĐ, được đối xử công bằng, được tôn trọng, được trả mức thu nhập cao và tương xứng với khả năng của họ.

Việc làm của nhóm NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đa dạng và phong phú hơn, thay vì LĐ về nước chỉ làm các công việc thuần nông như trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Sau khi về nước, NLD được kết nối, giới thiệu làm việc tại các nhà máy, khu công nghiệp hoặc khởi nghiệp kinh doanh với ngành nghề hỗn hợp, đa dạng hơn.

CSHTTVL còn tác động tới cơ cấu NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tham gia vào các ngành nghề theo xu hướng tích cực, tỷ trọng NLD khi về nước tham gia sản xuất nông nghiệp có xu hướng giảm xuống, tỷ trọng LĐ tham gia vào các ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ tăng lên.

2.3.2.2. Tác động đến thu nhập của người lao động khi về nước

Thu nhập của NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là tổng các khoản tiền mà họ thu được trong một khoảng thời gian làm việc nhất định, bao gồm các khoản nhận được từ hoạt động LĐ chính thức và phi chính thức, các khoản tiền khác như trợ cấp, hỗ trợ, ... Để đo lường thu nhập của NLD về nước, luận án sử dụng các chỉ số như: Thu nhập bình quân của NLD khi về nước có tiếp cận và thụ hưởng các CSHTTVL; Thu nhập bình quân của NLD về nước không thụ hưởng các CSHTTVL.

CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước làm cho quy mô thu nhập của LĐ tăng lên. NLD khi về nước có tiếp cận và thụ hưởng các CSHTTVL có thu nhập bình quân tăng cao hơn các nhóm NLD khi về nước không thụ hưởng các CSHTTVL.

Ngoài ra, cơ cấu thu nhập của NLD khi về nước cũng có sự thay đổi theo hướng đa dạng hơn, nguồn thu đến từ cả lĩnh vực dịch vụ và phi nông nghiệp nhiều hơn là chỉ đơn thuần từ lĩnh vực nông nghiệp.

2.3.2.3. Tác động đến tỷ lệ người lao động bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

NLD đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn là: toàn bộ những NLD khi hết thời hạn LĐ tại nước ngoài theo cam kết trong HĐLĐ, bỏ trốn ở lại cư trú và làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài, không quay trở về nước đúng thời hạn, không tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ.

Hàng năm số lượng NLĐ bỏ trốn-không trở về nước đúng thời hạn, và ở lại làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài chiếm tỷ lệ khá cao ở một số thị trường trọng điểm như Hàn Quốc, Malaysia, Đài Loan, Nhật Bản,... Điều này gây ảnh hưởng lớn tới uy tín của huyện, tỉnh nơi LĐ cư trú và của cả quốc gia. Các nước có lượng lớn NLĐ cư trú và làm việc bất hợp pháp như: Hàn Quốc, Đài Loan, ... đã ban hành các lệnh cấm và tạm dừng cấp phép cho NLĐVN sang làm việc tại quốc gia của họ. Đây là một hệ lụy lớn, ảnh hưởng tới uy tín của Việt Nam và ảnh hưởng tới hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài chung của cả nước.

Nguyên nhân chính khiến NLĐ cố tình bỏ trốn, ở lại làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài sau khi đã hết thời hạn làm việc theo HĐLĐ là vì công việc ở nước ngoài đang có thu nhập rất cao so với trong nước, bên cạnh đó khi về nước NLĐ lo ngại sẽ không có việc làm, hoặc khó tìm được việc làm phù hợp để tạo ra thu nhập, nuôi sống bản thân và gia đình.

Do đó, CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, nếu phát huy đúng vai trò và mục tiêu của nó sẽ giúp NLĐ yên tâm quay trở về nước đúng thời hạn để làm việc tại quê hương, góp phần làm giảm tỷ lệ LĐ bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài.

Như vậy, CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có thể sẽ làm giảm tỷ lệ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn theo HĐLĐ.

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.

Quá trình xây dựng và triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Trong đó, bao gồm cả các yếu tố chủ quan như: môi trường chính trị-pháp luật, các nguồn lực triển khai chính sách, năng lực hoạch định và triển khai chính sách; và yếu tố khách quan là nhân thức và khả năng tiếp cận chính sách của NLĐ.

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.

Với đường lối mở cửa và quan điểm của Chính phủ về mở rộng trong thu hút đầu tư và phát triển các thành phần kinh tế, đã có nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất được thành lập, góp phần tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế

theo hướng tiến bộ, tạo ra hàng nghìn việc làm mới mỗi năm cho NLĐ, đặc biệt là NLĐ khi về nước có điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp nước ngoài, các công ty liên doanh nước ngoài đóng địa bàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất đó.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã có những đổi mới về pháp luật (như hoàn thiện luật pháp, cải cách các thủ tục hành chính, đặc biệt là thủ tục hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh, ...) sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho việc thực thi các CSHTTVL nói chung và CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng. 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 thực thi 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 thực thi chính sách.

- *Nguồn lực tài chính*: Đây là một trong những nguồn lực quan trọng nhất có yếu tố quyết định đến hiệu quả thực thi CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Để triển khai các CSHTTVL cho NLĐ khi về nước một cách đồng bộ và có hiệu quả, đòi hỏi các cơ quan ban hành cần chuẩn bị đầy đủ nguồn lực tài chính. Nguồn lực tài chính để thực thi CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, bao gồm: phát triển quỹ quốc gia về việc làm, kinh phí hỗ trợ cho các khoản vốn vay ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội các địa phương; phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm; phát triển các trung tâm dạy nghề, thực hiện các chương trình dạy nghề, đào tạo nghề cho NLĐ khi về nước; ... Nếu Chính phủ và các địa phương có đủ tiềm lực về tài chính, thì các CSHTTVL cho NLĐ khi về nước sẽ được thực hiện đầy đủ, đồng bộ và mang lại hiệu quả chính sách cao. Ngược lại, nếu năng lực tài chính hạn hẹp, thì các CSHTTVL sẽ bị co nhỏ lại: hoặc là đối tượng thụ hưởng chính sách sẽ ít đi; hoặc là lợi ích từ chính sách dàn đều cho mỗi đối tượng thụ hưởng sẽ nhỏ lại. Như vậy, hiệu quả chính sách sẽ thấp và không đạt được như mục tiêu đã đề ra khi hoạch định chính sách.

- *Nguồn nhân lực*: Bên cạnh yếu tố về nguồn lực tài chính, thì nguồn lực LĐ hay còn gọi là nguồn nhân lực để tổ chức triển khai chính sách cũng là yếu tố rất quan trọng. Để đạt được các mục tiêu chính sách đã đề ra, đòi hỏi chính quyền trung ương và chính quyền địa phương phải chuẩn bị sẵn sàng và đầy đủ cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Nếu lực lượng LĐ để thực thi chính sách thiếu và mỏng, thì không thể đảm bảo rằng CSHTTVL sẽ được triển khai rộng rãi đến mọi

đối tượng NLD được thụ hưởng chính sách. Bên cạnh đó, nếu nguồn nhân lực thực thi chính sách không có trình độ chuyên môn phù hợp, không được học các lớp đào tạo, tập huấn về kỹ năng nghiệp vụ thực thi chính sách, thì hiệu quả triển khai CSHTTVL đến đối tượng thụ hưởng sẽ không cao, và khó có thể đạt được các mục tiêu của CSHTTVL cho NLD khi về nước đã đề ra.

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 mục tiêu và kết quả thực thi của chính sách.

- *Thứ nhất*, nhận thức về tầm quan trọng của các CSHTTVL cho NLD khi về nước: đối với cả bộ phận hoạch định và triển khai chính sách: nếu như không nhận thức rõ được vai trò của CSHTTVL Chính phủ dành cho nhóm NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, thì sẽ không đưa ra được các chính sách phù hợp và kịp thời, và triển khai chính sách vào thực tế đạt kết quả như mục tiêu đặt ra của chính sách. Ngoài ra, các CSHTTVL muốn đạt hiệu quả cao thì phải xuất phát từ nhu cầu của NLD. Chẳng hạn, NLD về nước gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm thì cần có các chính sách hỗ trợ NLD tìm kiếm công việc phù hợp với kỹ năng, tay nghề của họ; nếu NLD thiếu kiến thức, kỹ năng cho công việc mới thì cần có chính sách đào tạo lại; NLD thiếu vốn để khởi nghiệp phát triển SXKD thì cần chính sách hỗ trợ vay vốn,... Vì thế, trước khi xây dựng các chính sách cần có sự nghiên cứu, đánh giá về nhu cầu và mong muốn của NLD.

- *Thứ hai*, năng lực hoạch định chính sách của chủ thể là nhân tố đầu tiên có ảnh hưởng trực tiếp đến CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Việc lựa chọn ra phương án chính sách phù hợp để đạt được mục tiêu chính sách nói chung và mục tiêu của CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói riêng, đòi hỏi chủ thể ban hành chính sách phải thực sự am hiểu và nắm rõ đặc điểm, nhu cầu, nguyện vọng của đối tượng thụ hưởng chính sách, cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu chính sách của các nguồn lực thực thi chính sách. Bên cạnh đó, năng lực của chủ thể hoạch định chính sách còn thể hiện ở khả năng bao quát và dự đoán các tác động của chính sách.

- *Thứ ba*, năng lực tổ chức thực thi chính sách của bộ máy thể hiện ở việc tổ chức quản lý trong quá trình triển khai CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Các bộ phận lãnh đạo xây dựng kế hoạch, tổ chức thực thi, phân công nhiệm vụ một cách hợp lý, điều hành hoạt động triển khai chính sách đem lại hiệu quả cao. Bên cạnh đó, việc quản lý, theo dõi, kiểm tra, đánh giá trong quá trình

triển khai chính sách vào thực tiễn, nhằm phát hiện ra các sai phạm, thiếu sót để kịp thời điều chỉnh cũng là nội dung quan trọng, thể hiện được năng lực tổ chức quản lý của các cấp lãnh đạo trong quá trình triển khai chính sách. Nếu các cán bộ lãnh đạo triển khai CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước không có năng lực và kinh nghiệm tổ chức triển khai chính sách trong thực tiễn, sẽ dễ xảy ra các sai sót trong quá trình tổ chức, làm giảm hiệu quả chính sách, và không đạt được các mục tiêu chính sách đã đề ra.

- Cuối cùng, sự phối hợp thực hiện giữa các bộ phận và tổ chức có liên quan (như: các CQQLNN ở cấp Trung ương và địa phương, các cơ sở dạy nghề, trung tâm DVVL, cơ quan tín dụng, doanh nghiệp XKLD, và các doanh nghiệp khác...) là rất cần thiết trong quá trình triển khai CSHTTVL cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vào thực tiễn. Mỗi bộ phận quản lý thực thi chính sách giống như là một mắt xích trong chuỗi giá trị thực thi chính sách, và đều đóng vai trò quan trọng như nhau tới hiệu quả triển khai chính sách tới NLD.

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

(i) Nhận thức của NLD:

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. Nếu NLD về nước không nhận thức được tầm quan trọng của các CSHTTVL cho mình thì họ sẽ không quan tâm và không chủ động tham gia thụ hưởng chính sách. Và khi đối tượng thụ hưởng chính sách không thụ hưởng chính sách thì chính sách đó chắc chắn không đạt được mục tiêu đề ra. Bên cạnh đó, việc xây dựng và thực thi CSHTTVL cũng cần sự phối hợp của bản thân NLD. Nếu NLD có quan điểm đi LD ở nước ngoài để có mức thu nhập cao hơn nhiều lần thu nhập trong nước, và không muốn quay trở về nước khi hết thời hạn HĐLD, thì các CSHTTVL cho NLD sau khi về nước đều không có ý nghĩa với họ. Như vậy, các CSHTTVL dành cho các đối tượng LD này khi triển khai sẽ gặp phải nhiều khó khăn do NLD không phối hợp tham gia và không chủ động tích cực tiếp nhận chính sách.

(ii) Khả năng tiếp cận các CSHTTVL của NLD khi về nước:

Phần lớn NLD đi làm việc ở nước ngoài xuất phát từ các vùng nông thôn, miền núi, khu vực có trình độ dân trí thấp, khả năng tiếp cận với CSHTTVL của họ cũng thấp hơn so với NLD thuộc các khu vực thành thị, khu vực có trình độ dân trí cao hơn. Do đó, 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. Vì LD nông thôn

ít có điều kiện tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại, với thông tin TTLĐ nên hầu hết NLĐ khi về nước dường như không biết đến và khó tiếp cận với các CSHTTVL dành cho họ. Ngược lại, đối với NLĐ sống tại thành thị, hoặc có điều kiện tiếp xúc với công nghệ, Internet thì họ sẽ dễ dàng tiếp cận với các chính sách hơn, NLĐ có thể chủ động tìm hiểu và lựa chọn công việc phù hợp với mình.

Ngoài ra, trình độ chuyên môn và tay nghề của NLĐ cũng có ảnh hưởng lớn tới kết quả thực hiện các CSHTTVL dành cho họ. Cùng là đối tượng thụ hưởng CSHTTVL, nhưng nếu như NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là những NLĐ có trình độ tay nghề thì họ sẽ dễ dàng được lựa chọn tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp nội địa và doanh nghiệp nước ngoài thông qua các phiên GDVL hơn, trong khi đó NLĐ chưa qua đào tạo nghề sẽ rất khó tận dụng được các ưu đãi chính sách dành cho họ. Có thể nói, trình độ dân trí, chuyên môn và tay nghề của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận các CSHTTVL, và hiệu quả triển khai chính sách các CSHTTVL cho NLĐ khi về nước.

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 LĐ đi làm việc tại nước ngoài, trong đó phải kể đến một bang lớn nơi có rất nhiều LĐ di cư quốc tế, đó là bang Kerala. Bang Kerala đã ban hành các chính sách đầy đủ và toàn diện để hỗ trợ LĐ đi di cư quốc tế và sau khi họ trở về nước. Để triển khai hiệu quả các chính sách hỗ trợ dành cho NLĐ trở về nước, vào năm 1996 bang Kerala đã thành lập tổ chức chuyên quản lý và hỗ trợ LĐ làm việc ở nước ngoài (gọi tắt là NORKA). NORKA thực hiện việc cung cấp các dịch vụ chính cho NLĐ của bang Kerala khi trở về nước và tổ chức này đóng vai trò quan trọng khi thực hiện hỗ trợ NLĐ di cư quốc tế của bang Kerala gặp khó khăn trong thời gian làm việc ở nước ngoài. - Ngoài ra, bang Kerala cũng thành lập một đơn vị trung gian với tên gọi Norka Roots, như một tổ chức quan trọng nhất thuộc cơ quan NORKA. Tổ chức Norka Roots này hoạt động trung gian, làm cầu nối giữa NLĐ của bang Kerala khi làm việc ở nước ngoài với chính quyền; và đây cũng là tổ chức hỗ trợ NLĐ giải quyết các vấn đề gặp phải trong khi làm việc ở nước ngoài, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ và giúp NLĐ khi về nước, tái hòa nhập cộng đồng. Tổ chức Norka Roots xây dựng và triển khai các dịch

vụ hữu ích cho NLD ở cả chiều đi và chiều về. Ngoài ra, NORKA cũng thực hiện chương trình đăng ký thông tin cá nhân và lưu trữ dữ liệu của NLD thuộc bang Kerala khi họ trở về nước. Việc lưu trữ và quản lý dữ liệu của NLD trở về là một trong những nội dung quan trọng để các cơ quan tổ chức có liên quan có cơ sở tiến hành xây dựng và triển khai các chính sách hỗ trợ cho NLD khi về nước. Vì vậy, việc đăng ký thông tin dữ liệu của NLD khi về nước là tiền đề để thiết lập hồ sơ dữ liệu đáng tin cậy về NLD của bang Kerala khi họ trở về nước, để từ đó thiết lập chính sách hỗ trợ giúp NLD về nước tái hòa nhập, nắm bắt được thông tin việc làm và cơ hội tham gia vào TTLĐ trong nước. LD di cư quốc tế khi về nước nếu thiếu các thông tin về cơ hội việc làm sau khi trở về, thì đây sẽ là vấn đề khó khăn trong quá trình tái hòa nhập về kinh tế của NLD. Với mục tiêu nhằm hạn chế khó khăn này, tổ chức NORKA đã thành lập một trung tâm tư vấn qua điện thoại dành cho NLD khi về nước. Bên cạnh đó, Norka Roots cũng thường xuyên trao đổi, tư vấn giải quyết các vấn đề mà NLD của bang Kerala gặp phải và hỗ trợ họ giải quyết vấn đề ở nước ngoài cũng như khó khăn khi họ trở về. Hàng năm, Norka Roots tổ chức cuộc họp với NLD của bang Kerala làm việc ở nước ngoài và khi trở về, để nắm bắt các thông tin về khó khăn mà NLD gặp phải, để chia sẻ, tư vấn và hỗ trợ họ giải quyết khó khăn.

Bên cạnh đó, CQQLNN của bang Kerala cũng triển khai nhiều chính sách hỗ trợ khác nhau để giúp đỡ 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, ... Mục tiêu của những chính sách này nhằm nâng cao lợi ích của NLD khi về nước, bằng cách thực hiện các chương trình hỗ trợ tín dụng khác nhau để NLD có vốn khởi sự doanh nghiệp hoặc được đào tạo nâng cao kỹ năng qua đó có thể tái hòa nhập dễ dàng với TTLĐ trong nước.[18]

2.5.2. Kinh nghiệm của Philippines

Với số lượng lớn NLD đi làm việc ở nước ngoài hàng năm, Chính phủ Philippines đã xây dựng một chương trình rất hiệu quả để quản lý LD di cư quốc tế với tên gọi: “Di cư có quản lý”. Đó là chương trình được xây dựng dựa trên cơ sở thực hiện mục tiêu bảo vệ quyền lợi cho người NLD của Philippines trong cả chu trình: trước và trong khi làm việc tại nước ngoài và cả sau khi NLD về nước, tái hòa nhập cộng đồng. Chính phủ Philippines cũng thực hiện hỗ trợ phúc lợi trực tuyến cho NLD thông qua mạng lưới 250 cán bộ LD chuyên trách ở các nước tiếp nhận

NLĐ của Philippines. Mục tiêu của mạng lưới này nhằm hỗ trợ lao động di cư về mặt pháp lý và những hỗ trợ cần thiết khác trong trường hợp NLĐ phải về nước trước thời hạn. Bên cạnh đó, tất cả NLĐ và doanh nghiệp XKLD phải ký quỹ một khoản tiền theo quy định cho việc đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ và của nhà nước.

Bên cạnh đó, Chính phủ Philippines rất chú trọng công tác quản lý NLĐ trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài, thực hiện nhiều biện pháp nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLĐ. Sau khi NLĐ về nước, Chính phủ Philippines thiết lập các chính sách hỗ trợ hiệu quả dành cho NLĐ khi về nước như: sinh kế và phát triển nghề nghiệp; tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kiến thức khởi nghiệp kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn khởi nghiệp kinh doanh khi trở về nước; hỗ trợ tài chính để tái hòa nhập, trong đó Chính phủ cho vay sinh kế đối với các gia đình là 100.000 Pêso (tương ứng với khoảng 1.850USD), cho vay hồi cư là 20.000 Pêso (370USD) và tối đa là 50.000 Pêso (khoảng 925 USD đối với các khoản vay trợ giúp nhóm, Philipplines cũng phối hợp với các tổ chức phi chính phủ trong việc tạo điều kiện về tài chính và tạo việc làm cho NLĐ khi về nước. Ngoài ra, Chính phủ Philippines cũng thực hiện các khoản cho vay về nhà ở cho những NLĐ là thành viên của Quỹ phát triển tương hỗ về nhà ở.[5]

Chính phủ Philippines đã xây dựng và triển khai nhiều chương trình, chính sách hỗ trợ khác dành cho LĐ di cư quốc tế khi về nước như sau:

- *Dịch vụ tư vấn*: Chính phủ Philippines cung cấp dịch vụ tư vấn dành cho NLĐ khi về nước, hướng dẫn các thủ tục NLĐ cần chuẩn bị khi về nước; tư vấn lựa chọn việc làm phù hợp khi NLĐ trở về (công việc làm công ăn lương hoặc tự làm việc, hay tham gia khóa đào tạo để nâng cao trình độ, tay nghề trước khi tìm việc mới...); tư vấn cho NLĐ quản lý và sử dụng tiền tiết kiệm hiệu quả, hoặc lựa chọn kênh đầu tư tốt, ... Ngoài ra, chương trình này cũng tư vấn, hỗ trợ pháp lý cho NLĐ khi NLĐ gặp vấn đề liên quan tới chủ sử dụng LĐ hay Công ty XKLD.

- *Chính sách đào tạo nâng cao năng lực*: Philippines tổ chức rất nhiều các chương trình đào tạo khác nhau dành cho NLĐ trở về nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng cho NLĐ, và trang bị cho NLĐ khi về nước những kiến thức cần thiết để có thể hòa nhập nhanh chóng và hiệu quả vào TTLĐ trong nước. Các chính sách hỗ trợ đào tạo bao gồm: đào tạo kỹ năng để làm việc, đào tạo kỹ năng quản lý, đào tạo kỹ năng sử dụng và quản lý tài chính cho NLĐ về nước; đào tạo cho các cán bộ quản lý thực hiện triển khai chính sách vào thực tiễn;

- *Chính sách hỗ trợ tìm việc làm:* Để đảm bảo NLD đi làm việc ở nước ngoài của Philippines khi về nước có thể hòa nhập nhanh chóng vào TTLĐ trong nước, Chính phủ nước này đã thực hiện chương trình hỗ trợ NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tìm được việc làm tại các doanh nghiệp trong nước, và hỗ trợ tái XKLD cho những người có mong muốn tiếp tục đi làm việc ở nước ngoài. Các cán bộ thực thi chính sách này đã phối hợp chặt chẽ với các CQQLNN tại địa phương, các website việc làm tại Philippines để thực hiện hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD khi về nước.

- *Chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ:* Đối với những NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có ý định khởi nghiệp kinh doanh, thì Chính phủ Philippines còn thực hiện các hỗ trợ tài chính, hỗ trợ tiếp cận nguồn vốn vay với lãi suất thấp, để họ có vốn thành lập doanh nghiệp. Ngoài ra, NLD khi trở về mong muốn khởi nghiệp kinh doanh, cũng được hỗ trợ về công nghệ, phát triển sản phẩm và đầu ra cho sản phẩm khi lựa chọn đầu tư kinh doanh, phát triển doanh nghiệp.

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 của Philippines (gọi tắt là NRCO) thuộc Bộ Lao động và Việc làm Philippines. Các tổ chức này được Chính phủ Philippines giao nhiệm vụ phụ trách triển khai thực hiện những chính sách hỗ trợ nêu trên dành cho NLD khi về nước của Philippines. Bên cạnh đó, hai cơ quan này cũng thực hiện nghiên cứu, triển khai ban hành những chính sách hỗ trợ mới phù hợp với tình hình NLD Philippines khi về nước.[18].

Bên cạnh đó, ‘Dự án Tulay’ do Microsoft hợp tác với Chính phủ Philippines thực hiện nhằm mục tiêu đào tạo kỹ năng về công nghệ thông tin, cải thiện giao tiếp giữa NLD đi làm việc ở nước ngoài và gia đình của họ, giúp NLD khi về nước sử dụng kỹ năng mới để tìm được việc làm phù hợp. Microsoft đã cung cấp các chương trình đào tạo tại Malaysia và Singapore với quy mô nhỏ nhưng rất phổ biến, đặc biệt đối với LD nữ của Philippines. NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được đào tạo những kỹ năng văn phòng, với mục tiêu tạo điều kiện cho NLD khi trở về dễ dàng tìm kiếm được việc làm hơn. Chương trình đào tạo kỹ năng này được triển khai ở cả Philippines và ở cả nước tiếp nhận LD của Philippines. [73]

Ngoài ra, Cục Quản lý Việc làm ngoài nước Philippines (gọi tắt là POEA) còn cung cấp trợ giúp pháp lý cho NLD đi làm việc ở nước ngoài phải về nước muốn hoàn lại tiền hỗ trợ vé máy bay và lệ phí xin việc từ nhà tuyển dụng và người sử

dụng LĐ. Cơ quan này đặt các “Bàn thông tin” tại các tỉnh để hỗ trợ NLĐ khi về nước do mất việc, có thể tìm kiếm việc làm phù hợp. [75]

2.5.3. Kinh nghiệm của Pakistan

Pakistan là một trong những nước có tỷ lệ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm nhiều nhất ở khu vực Nam Á. Do đó, quốc gia này luôn chú trọng trong việc thực hiện các chính sách bảo vệ quyền lợi cho NLĐ Pakistan làm việc ở nước ngoài và sau khi NLĐ đã về nước. Trong đó, các chính sách di cư quốc gia của Pakistan được ban hành vào năm 2008 đã nêu rõ mục tiêu để thúc đẩy và bảo vệ NLĐ bao gồm: Tư vấn và hướng dẫn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước và gia đình họ cách sử dụng tiền tiết kiệm một cách hợp lý và hiệu quả; Bảo đảm quyền lợi của các thành viên trong gia đình NLĐ; Bảo đảm hội cho NLĐ khi về nước dễ dàng tái hoà nhập về KTXH.

Chính phủ Pakistan cung cấp cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước các thông tin sẵn có về cơ hội việc làm ở TTLĐ trong nước, và cơ hội đầu tư phù hợp với kỹ năng tay nghề và khoản tiền tiết kiệm của NLĐ khi về nước. Bên cạnh đó, việc thành lập quỹ Người Pakistan ở nước ngoài (gọi tắt là OPF) là một biện pháp hỗ trợ quan trọng, được thực hiện với mục đích hỗ trợ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, tái hoà nhập cộng đồng. Quỹ OPF hỗ trợ và thực hiện quyền lợi cho NLĐ, kết hợp những nguồn lực trong cộng đồng người Do Thái với sự phát triển của đất nước. Trong đó, một số biện pháp hỗ trợ cơ bản như sau:

- Chính phủ Pakistan hợp tác với các văn phòng nhập cư thông qua Bộ Nội Vụ để ghi lại những thông tin cần thiết về NLĐ hồi hương. Dựa trên cơ sở những dữ liệu về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thu được, CQQLNN có trách nhiệm xây dựng và triển khai các chính sách tập trung theo khu vực đối với NLĐ khi về nước để họ sẵn sàng tìm việc, tự làm việc hoặc mở một cơ sở kinh doanh có liên quan đến tay nghề của họ.

- Chính phủ Pakistan còn cung cấp hỗ trợ tài chính đặc biệt cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, thông qua hệ thống ngân hàng nhằm hỗ trợ vốn cho NLĐ hồi hương và thành viên trong gia đình họ, để khuyến khích NLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh.

- Ngoài ra, Chính phủ Pakistan cũng chuẩn bị các dự án kinh doanh khả thi và cung cấp các dự án này cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cùng các thành viên gia đình họ ở mức giá thấp nhất có thể. Thành lập những văn phòng hỗ

trợ kinh doanh đối với NLĐ khi về nước, tại văn phòng khu vực của Cục Di cư và Việc làm ngoài nước cũng như tại OPF.[5].

2.5.4. Kinh nghiệm của Sri-Lanka

Để thực hiện các chính sách hỗ trợ cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, Chính phủ Srilanka đã thiết lập hồ sơ dữ liệu riêng biệt để quản lý thông tin của LĐ di cư, bao gồm: số lượng LĐ đi XKLĐ hàng năm, đặc điểm tay nghề của NLĐ, mức lương và điều kiện LĐ ở nước ngoài, thời gian đi LĐXX, các cam kết và dịch vụ hỗ trợ tái hòa nhập của NLĐ khi về nước đã được nhận. Toàn bộ dữ liệu về NLĐ được lưu trữ và cập nhật thường xuyên bởi Cục thông tin và Phân tích trực thuộc Bộ Xúc tiến Việc làm ngoài nước của Srilanka.

Các chính sách hỗ trợ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước của Srilanka được thực hiện ngay từ khi NLĐ chuẩn bị hết hạn HĐLĐ, văn phòng đại diện cho LĐ Srilanka có trách nhiệm trong việc hỗ trợ giải quyết các thủ tục để NLĐ trở về nước đúng thời hạn. Trung tâm Lao động ngoài nước trực thuộc Bộ Xúc tiến Việc làm ngoài nước của Srilanka, đã đưa ra nhiều chính sách giúp NLĐ trở về và tái hòa nhập cộng đồng và tham gia vào TTLĐ trong nước một cách hiệu quả. Các chính sách hỗ trợ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được chính phủ Srilanka đưa ra bao gồm: đánh giá lại tay nghề và kỹ năng của NLĐ, giúp NLĐ khi về nước dễ dàng tiếp cận tới việc làm phù hợp; hỗ trợ người NLĐ khi về nước tham gia SXKD bằng việc cho vay vốn với lãi suất thấp, miễn giảm thuế; triển khai các chính sách phúc lợi dành cho con em của NLĐ khi về nước như các chương trình khuyến khích trẻ đến trường, miễn giảm học phí. Bên cạnh đó, chính phủ nước này cũng khuyến khích các doanh nghiệp trong nước, các tổ chức nước ngoài tiếp nhận NLĐ khi về nước. Ngoài ra, những NLĐ của Srilanka khi về nước, có trình độ từ trung cấp trở lên có thể xin làm người hướng dẫn/giảng dạy tại các lớp giáo dục định hướng cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài. [110]

2.5.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Từ kinh nghiệm của các quốc gia có LĐ di cư quốc tế nói trên, có thể thấy hầu hết các nước đều đã xây dựng các chính sách quản lý và hỗ trợ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. LĐ di cư khi về nước có thể dễ dàng tham gia vào TTLĐ trong nước, thông qua các chính sách đào tạo lại, hỗ trợ tạo việc làm, hỗ trợ tài chính. Để làm được điều đó thì việc thiết lập cơ sở dữ liệu để quản lý thông tin NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là rất quan trọng và cần thiết (kinh nghiệm của Philippines, Pakistan, Sri-lanka) bao gồm: thông tin về số LĐ đi di cư quốc tế hàng năm, đặc điểm, mức lương, điều kiện LĐ, thời gian LĐ tại nước ngoài, các cam kết,

dịch vụ hỗ trợ tái hòa nhập của NLĐ đã được nhận khi về nước. Nước ta cần xây dựng một hệ thống dữ liệu được máy tính hóa được thiết lập và có sự tham gia, phối hợp chặt chẽ của các bên liên quan (Các CQQLNN về lao động, Dolab, doanh nghiệp XKLD, cơ quan xuất nhập cảnh, ...).

Bên cạnh đó, trách nhiệm hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐ sau khi trở về nước cần được luật hóa đối với các TTDVVL trong nước và các doanh nghiệp tuyển dụng LĐ (theo kinh nghiệm của Philippines). Nhằm đảm bảo NLĐ sau khi hồi hương không bị thất nghiệp hay gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm mới.

Ngoài ra, cần có các chính sách bảo đảm quyền lợi của các thành viên trong gia đình NLĐ, các chính sách phúc lợi dành cho con em của NLĐ hồi hương như khuyến khích đến trường, miễn giảm học phí, cũng cần được chú trọng (Kinh nghiệm của Pakistan, Sri-lanka).

Từ thực trạng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở về hiện nay của Việt Nam, chúng ta cần học hỏi các nước khác về những chính sách hỗ trợ NLĐ sau khi về nước, những chính sách hiệu quả để giúp NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài trở về tái hòa nhập nhanh và hiệu quả hơn vào TTLĐ, đồng thời cũng để khuyến khích NLĐVN đang làm việc ở nước ngoài về nước đúng thời hạn. Với một số chính sách cụ thể hơn như sau:

- Chính sách phát triển thị trường lao động

Chính sách này nhằm cung cấp thông tin về TTLĐ trong nước, giúp cho NLĐ trở về nắm được những thông tin việc làm- tuyển dụng, để có thể giúp họ tái hòa nhập TTLĐ hiệu quả hơn (Kinh nghiệm của Pakistan). Những thông tin này bao gồm cơ hội việc làm và kinh doanh, các chính sách hỗ trợ sinh kế, các tổ chức NLĐ có thể liên hệ để được tư vấn việc làm hoặc tư vấn các chính sách hỗ trợ mà họ sẽ được nhận, và những vấn đề về pháp lý liên quan đến LĐ trở về. Chính sách này có thể giúp NLĐ trở về cập nhật thông tin, và chọn lựa công việc phù hợp, hoặc đăng tải thông tin cá nhân lên các website tuyển dụng, website cung cấp thông tin NLĐ hồi hương để các doanh nghiệp trong nước dễ dàng nắm bắt và liên hệ.

Việc thu thập cơ sở dữ liệu về NLĐ nên bắt đầu trước khi NLĐ xuất cảnh, bằng cách liên kết với các doanh nghiệp XKLD. Các doanh nghiệp XKLD cần thực hiện chương trình giáo dục định hướng cho NLĐ trước khi đi XKLD, để phổ biến thông tin về quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong thời gian lao động ở nước ngoài, và những chính sách hỗ trợ NLĐ khi về nước. Điều này sẽ giúp NLĐ lập kế hoạch làm việc ở nước ngoài và trở về đúng hạn. Các thông tin trên, cũng có thể được truyền tải thông qua những cuốn cẩm nang phát cho NLĐ trước khi họ xuất cảnh.

Colab có thể phối hợp với văn phòng đại diện của doanh nghiệp XKLD ở nước ngoài và doanh nghiệp sử dụng LĐ của nước tiếp nhận, tổ chức các buổi hội thảo phổ biến thông tin dành cho những LĐ sắp hết thời hạn HĐLĐ để hướng dẫn họ những thủ tục về nước cũng như cung cấp cho NLĐ những thông tin về các chính sách hỗ trợ và cơ hội việc làm khi về nước (Kinh nghiệm của Philippine).

NLĐ về nước có trình độ, có khả năng ngoại ngữ tốt, am hiểu văn hóa và công việc ở nước tiếp nhận LĐ, có thể được ưu tiên tuyển dụng vào các doanh nghiệp XKLD để làm người giảng dạy, hướng dẫn tư vấn định hướng cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài. (Kinh nghiệm của Sri-Lanka)

Thành lập các cơ quan, đơn vị chuyên biệt có nhiệm vụ giám sát và bố trí việc làm phù hợp với năng lực và nhu cầu của NLĐ trở về (Kinh nghiệm của Philippines).

- Chính sách tín dụng ưu đãi

Chính phủ có thể khuyến khích NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở về và hỗ trợ cho việc trở về của NLĐ bằng cách cung cấp các khoản hỗ trợ tài chính, để NLĐ khi về nước giảm bớt khó khăn về mặt tài chính trong quá trình tìm việc hoặc tự tạo việc làm tại quê hương. Cho vay với lãi suất ưu đãi, miễn giảm thuế hoặc các khoản trợ cấp có thể khuyến khích NLĐ trở về chủ động hòa nhập vào TTLĐ, tự tạo sinh kế cho bản thân NLĐ, bằng cách mua các công cụ LĐ nhỏ, trang trải chi phí học nghề,

Hỗ trợ người NLĐ khi về nước tham gia SXKD bằng việc cho vay vốn với lãi suất ưu đãi, giảm thuế trong một khoảng thời gian nhất định (Kinh nghiệm của Sri-Lanka, Pakistan, Ấn Độ)

Quy định rõ ràng và dành riêng một khoản tiền cho vay ưu đãi nhất định mà NLĐ khi về nước gặp khó khăn về tài chính hoặc muốn khởi nghiệp kinh doanh sẽ được vay (Kinh nghiệm của Philippines).

- Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại

CSĐT được thực hiện để hỗ trợ NLĐ khi về nước có thể nhanh chóng tham gia vào TTLĐ. Việc thực hiện các chương trình đào tạo nâng cao trình độ tay nghề, kỹ năng, đào tạo nghề mới cho NLĐ trở về sẽ giúp NLĐ tìm được việc làm bền vững ở trong nước hoặc tái XKLD. Khoảng một nửa số NLĐVN đi lao động ở nước ngoài có trình độ tay nghề thấp và chưa qua đào tạo nghề. Do đó, cần đào tạo nâng cao tay nghề cho NLĐ để họ có thể tìm được việc làm phù hợp với mức thu nhập tương xứng. (Kinh nghiệm của Philippines, Ấn Độ).

Ngoài ra, Chính phủ cũng có thể khuyến khích các doanh nghiệp trong nước công nhận và sử dụng tay nghề và kỹ năng mà NLĐ đã tích lũy được trong thời gian

lao động ở nước ngoài, dựa trên hồ sơ kinh nghiệm làm việc của NLD do doanh nghiệp XKLD cung cấp.

- Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước với những lợi thế sẵn có về tiền vốn tích lũy, cùng với tay nghề và kinh nghiệm làm việc nhiều năm ở các nước phát triển, họ hoàn toàn có thể tham gia vào các dự án kinh doanh với quy mô vừa và nhỏ để tự tạo ra việc làm cho bản thân họ và các LD khác. Vì thế, Chính phủ nên xây dựng và triển khai các chính sách hỗ trợ, giúp NLD về nước dễ dàng khởi nghiệp kinh doanh như: thực hiện các chương trình định hướng kinh doanh, tổ chức các khóa học đào tạo về kiến thức khởi sự kinh doanh, tư vấn lựa chọn dự án và mô hình kinh doanh phù hợp cho NLD khi về nước, hay hỗ trợ NLD khi về nước các thủ tục pháp lý khi thành lập doanh nghiệp mới,... Đây cũng được coi là biện pháp giúp NLD về nước sử dụng hiệu quả tiền vốn tích lũy của họ.

Thành lập những văn phòng hỗ trợ kinh doanh đối với NLD khi về nước có ý định khởi nghiệp kinh doanh (theo kinh nghiệm của Pakitan).

Mở các lớp đào tạo kiến thức khởi nghiệp kinh doanh cho những NLD khi về nước có đủ vốn và muốn khởi nghiệp kinh doanh (Kinh nghiệm của Philippines).

NLD đi làm việc ở nước ngoài khi trở về mong muốn khởi nghiệp kinh doanh, cũng cần được hỗ trợ về công nghệ, cách phát triển sản phẩm và tìm thị trường tiêu thụ sản phẩm khi lựa chọn đầu tư kinh doanh, phát triển doanh nghiệp. (Kinh nghiệm của Philippines).

Để có thể vận dụng kinh nghiệm về chính sách nêu trên, cần có sự tham gia của các CQQLNN và chính quyền các địa phương. Do đó, một số nước đã thành lập tổ chức/đơn vị chuyên trách để xây dựng và triển khai các chính sách dành cho NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Tiểu kết chương 2

Với mục tiêu xây dựng khung lý luận cơ bản về CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, chương 2 của luận án đã thực hiện được các nội dung chủ yếu như sau:

- Xác định khái niệm NLĐ đi làm việc ở nước ngoài và NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước với tư cách là một lực lượng LĐ có kỹ năng, có tay nghề và tác phong làm việc chuyên nghiệp trở về từ các nước phát triển, gia nhập vào TTLĐ trong nước. Từ đó, nêu lên mục tiêu và tầm quan trọng của các CSHTTVL dành cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

- Từ khái niệm CSHTTVL, luận án làm rõ CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, xác định các tiêu chí đánh giá CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, phân tích nội dung chính sách và các yếu tố ảnh hưởng đến CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Trong đó các CSHTTVL chủ yếu cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được đề luận án xuất đề nghiên cứu là: 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.

- Ở nội dung cuối của chương này, luận án nêu lên kinh nghiệm xây dựng và triển khai CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, của một số quốc gia có tỷ lệ lớn LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, và có nhiều nét tương đồng với Việt Nam, như: Ấn Độ, Philippines, Pakistan, Sri-lanka; từ đó, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

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

(i) Số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hàng năm

Theo số liệu của Cục Quản lý Lao động ngoài nước, tính đến cuối năm 2019 Việt Nam có khoảng 500.000 LĐ đang làm việc theo HĐLĐ có thời hạn. Tính từ năm 2014 tới nay, bình quân mỗi năm Việt Nam có hơn 100.000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, và số lượng năm sau luôn cao hơn so với năm trước (Hình 3.1).



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước [14].

Hình 3.1: Số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động hàng năm từ 2014 đến 2019

Trong đó, các tỉnh có số lượng NLĐVN đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thuộc nhóm cao nhất cả nước bao gồm: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định. (Tình hình đưa NLĐ đi làm việc ở ngoài của các địa phương này được thể hiện chi tiết ở **Phụ lục 1a**).

(ii) Các thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam

NLĐVN hiện đang lao động ở hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, năm 2018 có 7 thị trường tiếp nhận trên 1.000 NLĐVN tới làm việc, bao gồm các nước: Đài Loan,

Nhật Bản, Hàn Quốc, Ả rập Xê út, Malaysia, Rumani, Algeria. Trong đó, Đài Loan là thị trường dẫn đầu với số lượng NLĐVN đang làm việc đạt trên 60.000 người mỗi năm; đứng thứ hai là thị trường Nhật Bản số lượng NLĐVN vào thị trường này liên tục tăng cao trong thời gian gần đây, đặc biệt thị trường Nhật Bản có nhu cầu tuyển dụng NLĐVN liên tục tăng, và ngày càng đa dạng về lĩnh vực, ngành nghề

Bảng 3.1: Các thị trường tiếp nhận người lao động Việt Nam

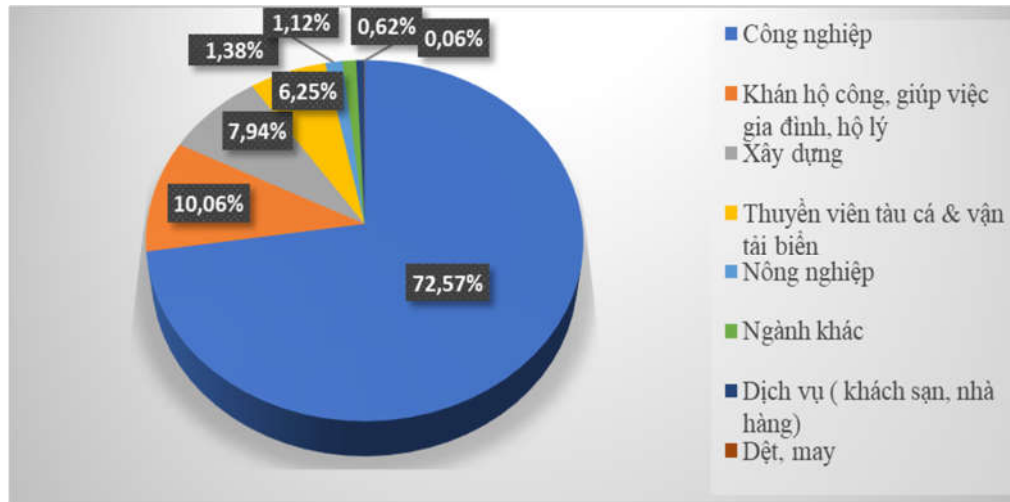
TT	THỊ TRƯỜNG	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Đài Loan	62.128	67.121	68.244	66.926	60.369	54.480
2	Nhật Bản	19.766	27.010	39.938	54.504	68.737	80.002
3	Hàn Quốc	7.242	6.019	8.482	5.178	6.538	7.215
4	Ả rập - Xê út	4.191	3.975	4.033	3.626	1.920	1.357
5	Malaysia	5.139	7.354	2.079	1.551	1.102	454
6	Algeria	547	1.963	1.179	760	1.014	359
7	Qatar	850	455	702	201	73	-
8	Macao	2.516	493	266	348	263	367
9	Rumania	228	169	8	683	1.319	1.400
10	UAE	831	286	616	222	26	-
11	Các thị trường khác	3.402	1.135	742	752	1.499	1.753
	TỔNG SỐ	106.840	115.980	126.289	134.751	142.860	147.387

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước[14]

(iii) Lĩnh vực, ngành nghề làm việc của người lao động Việt Nam ở nước ngoài

Lĩnh vực và ngành nghề làm việc chủ yếu của NLĐVN khi ở nước ngoài bao gồm: công nghiệp, khán 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. Trong đó, LĐ làm trong ngành công nghiệp chiếm tỷ lệ lớn nhất (hơn 70%) đứng thứ 2 là nghề khán hộ công, giúp việc gia đình và hộ lý (trên 10%) (xem hình 3.2).

Giai đoạn từ 2008-2010, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu có trình độ phổ thông (> 56%), LĐ có tay nghề là gần 43%, tiếp đến là trình độ đại học và chuyên gia chỉ chiếm tỷ trọng rất nhỏ [25]. Đến cuối năm 2018, tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, đã qua đào tạo nghề đã đạt trên 50%.



Hình 3.2: Tỷ lệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo lĩnh vực, ngành nghề

Nguồn: Cục quản lý lao động ngoài nước

(iv) Thu nhập của lao động Việt Nam ở nước ngoài

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. Tùy theo trình độ đào tạo, ngành nghề làm việc và nước tiếp nhận LĐ, mức thu nhập của NLĐVN rất khác nhau. 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. **(Chi tiết xem phụ lục 2.1c).** Tại các TTLĐ yêu cầu trình độ của NLĐ cao hơn nữa như Nhật Bản, mức thu nhập của NLĐVN ổn định và cao hơn rất nhiều. Thực tập sinh kỹ năng tại Nhật Bản có bình quân thu nhập của khoảng 1500USD/tháng; mức thu nhập cao nhất là các sĩ quan làm việc trên tàu vận tải biển có thể đạt mức thu nhập cao nhất là 5.000USD/tháng. [25]

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

NLĐVN trước khi đi làm việc ở nước ngoài đã được tuyển chọn, đào tạo và đáp ứng các yêu cầu cơ bản của nước tiếp nhận LĐ; trong thời gian làm việc ở nước ngoài NLĐ tiếp tục được rèn luyện tay nghề, trau dồi ngoại ngữ, kinh nghiệm và tác phong làm việc. Vì vậy, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có những đặc điểm riêng biệt so với những LĐ khác, cụ thể như sau:

(i) *NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có trình độ ngoại ngữ nhất định:* Hầu hết NLĐVN trước khi xuất cảnh sang nước ngoài làm việc đều được đào

tạo kỹ năng sử dụng ngôn ngữ của nước tiếp nhận LĐ, và NLĐ phải thi đạt chứng chỉ ngoại ngữ theo tiêu chuẩn của nước tiếp nhận LĐ đó. Vì thế, phần lớn NLĐVN đều có thể giao tiếp ở mức cơ bản với người bản xứ. Bên cạnh đó, trong khi làm việc ở nước ngoài, NLĐVN có cơ hội trau dồi thêm trình độ ngoại ngữ của mình thông qua việc giao tiếp với đồng nghiệp, với cấp trên là người nước ngoài trong doanh nghiệp mà họ làm việc. Do đó, ưu điểm của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước để ứng tuyển vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là NLĐ có trình độ ngoại ngữ nhất định.

(ii) *NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tác phong làm việc chuyên nghiệp và có kỷ luật lao động*: Phần lớn NLĐVN sang làm việc tại các doanh nghiệp, các nhà máy, khu công nghiệp của các nước phát triển và có tác phong làm việc rất chuyên nghiệp như Hàn Quốc, Nhật Bản,... Vì thế, NLĐVN được rèn luyện kỷ luật LĐ với giờ giấc và thời gian làm việc đúng chuẩn, không được phép sai lệch. NLĐVN bắt buộc phải tuân thủ theo nội quy LĐ khắt khe của doanh nghiệp, nếu không tuân thủ theo NLĐ sẽ bị phạt kỷ luật hoặc có thể bị sa thải và phải quay trở về nước. Như vậy, sau thời gian làm việc ở nước ngoài, khi về nước NLĐVN đã hình thành cho mình thói quen làm việc có kỷ luật LĐ và tác phong làm việc chuyên nghiệp từ các nước phát triển.

(iii) *NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có tay nghề*: Theo thống kê của Bộ LĐTB&XH, chất lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài đã từng bước được nâng lên. Nếu như cuối năm 2003, số lượng LĐ được đào tạo nghề trước khi đi làm việc ở nước ngoài mới đạt khoảng 35% thì đến nay tỉ lệ này đã đạt trên 50% [110]. Như vậy, phần lớn (trên 50%) NLĐVN đã có trình độ tay nghề nhất định trước khi đi làm việc ở nước ngoài, và trong quá trình làm việc tại đó, NLĐ tiếp tục được rèn luyện nâng cao tay nghề. Bên cạnh đó, trong khi làm việc ở nước ngoài, NLĐVN còn có được kinh nghiệm tiếp xúc, làm việc trực tiếp và biết cách vận hành các máy móc trang thiết bị tiên tiến, hiện đại ở các nước phát triển.

(iv) *NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có khoản tiền vốn nhất định*: Báo cáo kết quả giám sát chuyên đề NLĐVN làm việc ở nước ngoài (giai đoạn 2010-2017) của Ủy ban Về các vấn đề xã hội, cho thấy: hàng năm lượng tiền NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài gửi về nước khoảng 2 - 2,5 tỷ USD, riêng năm 2018 đạt trên 3 tỷ USD [111]. NLĐVN khi về nước hầu hết đều tích lũy cho mình một số tiền tiết kiệm nhất định (ngoại trừ những trường hợp NLĐ gặp rủi ro như phải về nước trước thời hạn, bị tai nạn, bị lừa đảo,...). Tùy theo TTLĐ, tùy theo

ngành nghề, và thời gian làm việc ở nước ngoài, mà số tiền NLĐVN tiết kiệm được để gửi về quê hương là khác nhau, dao động từ khoảng vài trăm triệu cho tới hơn 1 tỷ đồng. Số tiền tích lũy do NLĐVN gửi về quê hương không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống và cải thiện điều kiện kinh tế của gia đình NLĐ; mà nhờ vào số vốn tích lũy này, NLĐVN khi về nước có thể đầu tư vào SXKD tạo ra việc làm và thu nhập cho bản thân và rất nhiều các LD khác tại quê hương, góp phần phát triển KTXH của đất nước.

Có thể nói, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có những đặc điểm riêng biệt, họ có các ưu điểm và tiềm năng nhất định để đóng góp vào phát triển KTXH đất nước. Vì thế, Chính phủ cần thiết phải có các chính sách để hỗ trợ NLĐVN khi về nước tìm kiếm được việc làm phù hợp, hoặc tự tạo việc làm, nhằm sử dụng hợp lý và thu hút lực lượng LD này tham gia vào các khu vực kinh tế góp phần phát triển KTXH cho quê hương, đất nước; đồng thời tận dụng hiệu quả tiềm năng và nguồn lực của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

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.

Mặc dù các năm gần đây tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài liên tục tăng cao, góp phần giải quyết việc làm cho hàng trăm nghìn LD mỗi năm, và xóa đói giảm nghèo cho nhiều quận, huyện trong cả nước.

Tuy nhiên, tình trạng NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng hạn khi hết thời gian làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, 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 NLĐVN, làm mất đi cơ hội đi XKLD của nhiều NLĐ khác. Trong đó, Hàn Quốc là một trong những TTLĐ trọng điểm của Việt Nam, nhưng tỷ lệ LD bất hợp pháp luôn ở mức báo động. Theo thống kê của DOLAB, năm 2014 NLĐVN sang làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình cấp phép việc làm cho LD nước ngoài của Hàn Quốc (gọi tắt là Chương trình EPS) thì có đến 40,38% trong số này đang cư trú bất hợp pháp, bỏ trốn-không về nước sau khi hết hạn HĐLĐ. DOLAB và các địa phương đã nỗ lực tuyên truyền, động viên NLĐ về nước đúng hạn, ràng buộc bằng tiền ký quỹ, và thực hiện các biện pháp xử phạt hành chính để giảm tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng hạn. Thì đến thời điểm cuối năm 2018, tỷ lệ NLĐVN tại Hàn Quốc bỏ trốn-không về nước đúng hạn sau khi hết thời hạn LD, giảm xuống còn 34,52% (**chi tiết xem phụ lục 2.1b**). Tuy vậy, đây vẫn là tỷ lệ cao, vượt quá mức cho phép của Hàn Quốc, vì thế quốc gia này vẫn ban hành các lệnh cấm nhập cảnh đối với

NLĐVN ở các quận/huyện có tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn vượt quá tỷ lệ 30%.

Trong năm 2019, cả nước có 40 quận/huyện bị tạm dừng tuyển chọn LĐ sang làm việc tại Hàn Quốc, đó là những nơi có số lượng NLĐ cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc từ 60 người trở lên nằm trong số 100 quận/huyện bị xem xét tạm dừng (là các quận/huyện có trên 30% LĐ đang cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc). Trong số 40 quận/huyện bị tạm dừng tuyển chọn LĐ sang làm việc tại Hàn Quốc theo danh sách mà Dolab công bố năm 2019, thì 05 tỉnh được luận án khảo sát (gồm: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định) có số lượng quận/huyện bị tạm dừng tuyển chọn LĐ chiếm tỷ lệ cao nhất có 26 trên tổng số 40 quận/huyện của cả nước (**Chi tiết xem phụ lục 2.1a**).

Hiện nay tỷ lệ thực tập sinh Việt Nam Nhật Bản, bỏ trốn ra ngoài làm việc chiếm khoảng 3%. Nếu tỷ lệ bỏ trốn ra ngoài vượt mức 5%, Chính phủ Nhật Bản sẽ ngừng tiếp nhận NLĐVN.

Theo kết quả khảo sát của luận án, lý do chính mà NLĐVN sau khi hết thời gian làm việc theo HĐLĐ, NLĐVN không muốn quay trở về nước là vì công việc hiện tại ở nước ngoài có thu nhập cao hơn nhiều lần so với trong nước, công việc ở các nước phát triển như Hàn Quốc, Nhật Bản,... cho thu nhập rất cao, trong khi nếu trở về Việt Nam nếu may mắn tìm kiếm được việc làm phù hợp thì thu nhập cũng rất thấp, chỉ bằng khoảng 1/4 đến 1/3 so với thu nhập ở nước ngoài; và tâm lý lo ngại khó tìm được việc làm khi về nước.

Do đó, giải quyết việc làm cho NLĐVN khi về nước là vấn đề rất cần quan tâm và cần thiết để giảm thiểu số LĐ bỏ trốn ở lại nước ngoài sau khi hết hợp đồng, cũng như khai thác và sử dụng hợp lý có hiệu quả lực lượng LĐ có kỹ năng này.

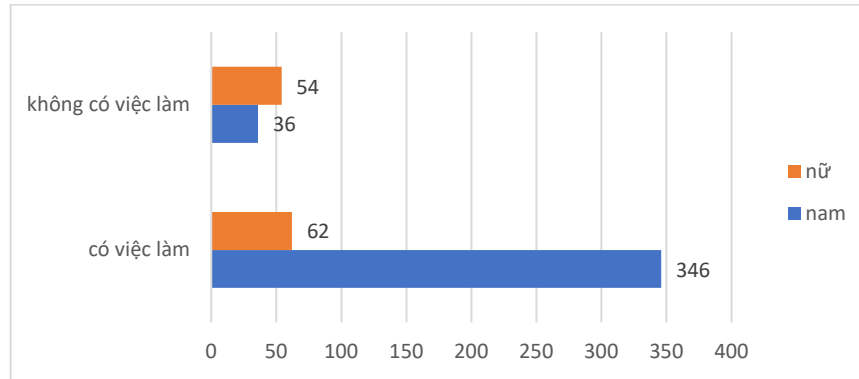
3.1.4. Tình hình việc làm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Sau khi về nước từ 03 tới 06 tháng, hầu hết NLĐVN đều nỗ lực tìm kiếm việc làm. Theo kết quả nghiên cứu khảo sát tại 5 tỉnh gồm: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định thì trong số NLĐVN khi về nước tham gia khảo sát có 81,93% LĐ có việc làm (bao gồm các công việc: làm thuê hưởng tiền lương, tự làm, và làm chủ hộ kinh doanh/doanh nghiệp có thuê nhân công), và 18,07% trong số đó không có việc làm.

(i) Việc làm của người lao động Việt Nam khi về nước phân theo giới tính

Tỷ lệ LĐ là nam giới khi về nước tham gia vào TTLĐ cao hơn là nữ giới. Trong khi LĐ nam nhanh chóng tìm kiếm việc làm sau khi về nước từ 03 tới 06 tháng, thì LĐ nữ gặp khó khăn hơn trong vấn đề tìm kiếm việc làm phù hợp, do

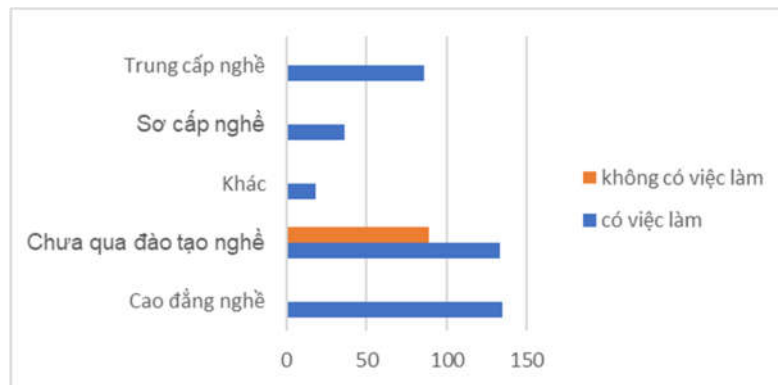
trình độ tay nghề thấp và lớn tuổi khó xin việc. Do đó, NLĐ nữ khi về nước có xu hướng dành thời gian để làm việc nhà, chăm sóc gia đình, bù đắp tình cảm cho con cái sau thời gian dài đi LĐ ở nước ngoài. Vì thế, tỷ lệ LĐ nữ đi làm sau khi đi về nước thấp hơn so với LĐ nam. **(Hình 3.3)**



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.3: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước phân theo giới tính

(ii) Việc làm của người lao động Việt Nam khi về nước phân theo trình độ tay nghề
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 trước khi đi XKLD (**xem hình 3.4**). Còn lại phần lớn NLĐ có trình độ tay nghề khi về nước, nếu có nhu cầu đi làm sẽ có nhiều cơ hội tìm kiếm được việc làm hơn.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.4: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN về nước phân theo trình độ tay nghề

(iii) Việc làm của người lao động Việt Nam khi về nước phân theo ngành nghề làm việc ở nước ngoài.

Nhìn vào hình 3.5 có thể thấy: NLĐVN làm việc trong lĩnh vực công nghiệp (bao gồm sản xuất chế tạo, điện tử, và công nghệ,...) trong thời gian LĐ ở nước ngoài, thì khi về nước những LĐ này dễ dàng tìm kiếm được việc làm hơn, với tỷ lệ

có việc làm trong nhóm này là 40,1%. Với định hướng công nghiệp hóa, Chính Phủ khuyến khích mở rộng các khu công nghiệp, khu chế xuất, mở cửa thị trường đầu tư trong nước, thu hút đầu tư nước ngoài, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam. Nên NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, có nhiều cơ hội tìm được việc làm ở cả doanh nghiệp nội địa và doanh nghiệp nước ngoài tại các khu công nghiệp, phù hợp với kinh nghiệm và tay nghề của mình.

Trong khi đó, nhóm NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài với các công việc khản hộ công, giúp việc gia đình, nuôi trồng trong lĩnh vực nông nghiệp và một số ngành khác, gặp nhiều khó khăn hơn khi tìm kiếm việc làm trong nước. Nguyên nhân chính khiến cho NLĐVN làm việc trong các ngành nghề này khi về nước khó tìm kiếm được việc làm, là do các công việc đó ở nước ngoài không đòi hỏi về trình độ học vấn hay tay nghề, nên khi về nước các LĐ này vẫn thuộc nhóm NLĐ có trình độ thấp, chưa qua đạo nghề, và gặp nhiều bất lợi khi tìm việc làm trong nước.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.5: Tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước theo lĩnh vực và ngành nghề làm việc ở nước ngoài của NLĐ

Như vậy, 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.

(iv) Nguyên nhân người lao động Việt Nam khi về nước không có việc làm

Nguyên nhân chính khiến cho NLĐVN khi về nước rơi vào tình trạng thất nghiệp là do NLĐ không tìm kiếm được việc làm phù hợp với kinh nghiệm, tay nghề, ngoại ngữ và cả yêu cầu về thu nhập của họ. Có tới 74,65% NLĐ về nước chưa có việc làm trả lời rằng họ có nhu cầu đi làm nhưng không tìm được việc làm phù hợp ở trong nước, 11,52% không có nhu cầu tìm việc làm và 6,45% số còn lại không đảm bảo sức khỏe để làm việc (Hình 3.6).



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.6: Lý do NLĐVN khi về nước chưa có việc làm

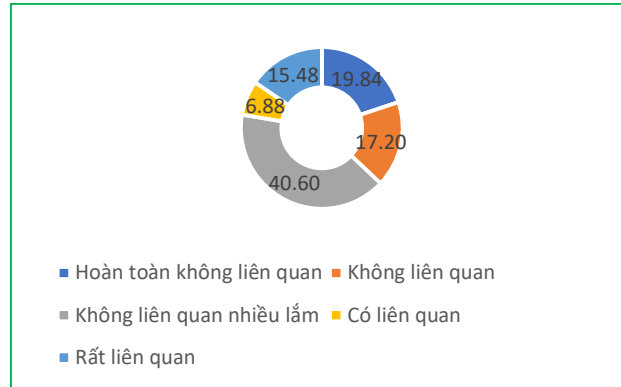
Đa số NLĐ khi về nước gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm, mà nguyên nhân chủ yếu là do thiếu thông tin về việc làm và không có trình độ tay nghề và trình độ học vấn thấp. Thậm chí, có nhiều NLĐ có tay nghề nhưng cũng không thể tìm kiếm được việc làm phù hợp do thiếu thông tin.

Một số trường hợp khác, NLĐVN khi về nước có trình độ chuyên môn và tay nghề, có cơ hội tiếp xúc với thông tin việc làm và tham gia phỏng vấn tuyển dụng ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) của Hàn Quốc, Nhật Bản và đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp này, nhưng bản thân NLĐ về nước lại không muốn nhận việc vì mức lương thấp hơn mong muốn của NLĐ. NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài thường nhận được mức thu nhập cao. Vì thế, khi về nước NLĐ mong muốn nhận được mức lương cao tương xứng với kinh nghiệm, tay nghề, ngoại ngữ và kỹ thuật LĐ mà họ tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, ở Việt Nam các doanh nghiệp chỉ có thể trả cho NLĐVN khi về nước mức lương trung bình từ 6-8 triệu/1 tháng, chỉ bằng một nửa so với yêu cầu của NLĐ.

(v) *Mức độ liên quan của tay nghề, kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của NLĐVN khi về nước với công việc hiện tại.*

Kết quả khảo sát việc làm của NLĐVN khi về nước tại 5 tỉnh khảo sát, cho thấy: 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% (hình 3.7). Như vậy, tỷ lệ NLĐVN khi về nước tham gia vào TTLĐ và làm các công việc không gắn với tay nghề, kinh nghiệm, kỹ năng mà họ dày công tích lũy ở nước ngoài vẫn còn chiếm tỷ lệ cao, gây

ra sự lãng phí khi không tận dụng và phát huy tối đa được lợi thế của nguồn lực LĐ này vào phát triển KTXH.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.7: Đánh giá mức độ liên quan của tay nghề, kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của NLĐVN khi về nước với công việc hiện tại.

Sau khi về nước, việc làm của NLĐVN đã có sự dịch chuyển khá tích cực từ các ngành nông lâm nghiệp sang các ngành công nghiệp, thương nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tỷ lệ NLĐVN khi về nước làm trong lĩnh vực nông nghiệp chỉ còn 17,16% (bảng 3.2).

Bảng 3.2: Ngành nghề làm việc của NLĐVN khi về nước

STT	Ngành nghề	Số phiếu trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Nông nghiệp	70	17,16
2	Công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp	95	23,28
3	Dịch vụ	112	27,45
4	Lâm nghiệp	9	2,21
5	Thương nghiệp	23	5,64
6	Thủy sản	16	3,92
7	Vận tải	39	9,56
8	Xây dựng	44	10,78
	Tổng cộng	408	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Tuy nhiên, đại đa số NLĐ trở về vẫn làm chủ yếu là các công việc giản đơn, số lượng NLĐVN về nước thành lập doanh nghiệp, làm các công việc quản lý, hay những người có việc làm với tay nghề kỹ thuật bậc cao chiếm tỷ lệ rất thấp.

(vii) *Hình thức việc làm của người lao động Việt Nam khi về nước*

Tỷ lệ NLĐVN khi về nước sử dụng số tiền tích lũy được để đầu tư kinh doanh tự tạo việc làm và cho người khác cũng rất thấp, chỉ có 8,58% trên tổng số NLĐ tham gia khảo sát hiện đang làm chủ cơ sở SXKD có thuê LĐ (hình 3.8).



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.8: Hình thức việc làm của NLĐVN khi về nước

Phần lớn NLĐVN khi về nước sử dụng số tiền tích lũy được để trả nợ, xây dựng nhà cửa, mua sắm đồ đạc trong gia đình và đầu tư cho con cái ăn học, một số khác thì gửi tiết kiệm ngân hàng. Một bộ phận không nhỏ NLĐVN về nước không thể tìm được việc làm phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm của bản thân do thiếu thông tin về việc làm và TTLĐ, nên đã loay hoay tự làm việc (chiếm 28,43%), tự tạo ra việc làm cho bản thân bằng cách sử dụng số tiền tích lũy ở nước ngoài để mở cửa hàng kinh doanh buôn bán nhỏ (tiệm tạp hóa, tiệm làm tóc, tiệm sửa chữa xe,...), hoặc mua công cụ LĐ, phương tiện xe ô tô để chạy taxi,...

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

Ở nước ta hiện nay, các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được thể chế hóa bằng pháp luật của Nhà nước và thể hiện chủ yếu thông qua các văn bản chính sách pháp luật, các văn bản dưới luật, các chương trình, đề án, các thông tư, nghị quyết, nghị định hướng dẫn thi hành.

3.2.1. Chính sách phát triển thị trường lao động

3.2.1.1. Chính sách của Trung ương

CSPTTTLĐ bao gồm hệ thống pháp luật về LĐ và các chính sách kết nối cung cầu LĐ:

- CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được thể hiện rõ trong Luật Việc làm năm 2013 và Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP về việc hướng dẫn thi hành [11], cụ thể theo **hộp 3.1**.

Hộp 3.1: CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thể hiện trong văn bản Pháp luật

“Điều 59: Hỗ trợ việc làm

1. Sở LĐTB&XH có trách nhiệm thông báo cho NLĐ về nước nhu cầu tuyển dụng lao động ở trong nước; hướng dẫn, giới thiệu NLĐ đăng ký tìm việc làm phù hợp
2. Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận và tuyển dụng NLĐ về nước vào làm việc hoặc đưa đi làm việc ở nước ngoài.”

Nguồn: Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 2006.[39]

Như vậy, căn cứ vào điều 59 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, Bộ LĐTB&XH chỉ đạo Sở LĐTB&XH các tỉnh đã thực hiện triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nhằm hỗ trợ việc làm và khuyến khích tạo việc làm cho họ.

Bên cạnh đó, đối với NLĐ thuộc huyện nghèo đi XKLĐ trở về thì Nhà nước có chính sách hỗ trợ đặc biệt và cụ thể hơn trong Khoản 3b mục II Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg [61]. Ngoài ra, Chính phủ cũng khuyến khích và đầu tư chi phí cho các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về nước (chi tiết xem phụ lục 2.2).

- Các chính sách kết nối cung cầu LĐ cho NLĐVN khi về nước được COLAB thực hiện bao gồm: cung cấp thông tin việc làm thông tin tuyển dụng cho NLĐVN khi về nước; và thực hiện môi giới, giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về nước thông qua việc phát triển hệ thống thông tin TTLĐ và các TTDVVL:

(i) Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động:

Bộ LĐTB&XH thu thập thông tin TTLĐ, phổ biến thông tin, xây dựng bản đồ việc làm, thực hiện các dự báo TTLĐ và công bố các báo cáo về xu hướng triển vọng TTLĐ, thực hiện điều đặn hằng quý và công bố trên bản tin TTLĐ.

COLAB thu thập thông tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp Hàn Quốc, Nhật Bản tại Việt Nam có nhu cầu tuyển dụng NLĐVN theo chương trình EPS và IM Japan về nước, sau đó thông báo các tin tuyển dụng này trên website của Colab để NLĐVN khi về nước nắm bắt được thông tin và đăng ký tham gia phỏng vấn tuyển dụng vào doanh nghiệp mà họ quan tâm (**Chi tiết xem phụ lục 2.2**).

NLĐ thuộc diện EPS và IM Japan sau khi về nước có thể đăng ký tìm việc làm và tra cứu thông tin các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng trong mục Hỗ trợ việc làm trên website của COLAB.

NLĐVN khi về nước có thể tìm việc trực tiếp trên website của COLAB, mục Đăng ký tìm việc: <http://colab.gov.vn/dang-ky-thong-tin-tim-viec.aspx> để đăng ký thông tin cá nhân, nhu cầu tìm việc làm. COLAB sẽ lưu lại thông tin tìm việc của

NLĐVN khi về nước, kết nối với doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng phù hợp với NLĐ và thông báo cho NLĐ đến tham gia phỏng vấn tuyển dụng tại doanh nghiệp đó **(chi tiết xem phụ lục 2.3)**.

(ii) *Phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm:*

COLAB cùng với TTDVVL các tỉnh, thực hiện các phiên GDVL để hỗ trợ NLĐVN khi về nước tìm kiếm việc làm phù hợp, nhanh chóng hòa nhập và tham gia vào TTLĐ trong nước. Các phiên GDVL chuyên đề dành riêng cho NLĐVN thuộc diện EPS và IM Japan khi về nước được thực hiện định kỳ tại các tỉnh, thành phố có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài lớn như: Hà Nội, Hải Dương, Thanh Hóa, Nghệ An, Nam Định,... và dần dần sẽ triển khai tổ chức ở tất cả các tỉnh thành có NLĐ về nước. **(Chi tiết xem phụ lục 2.4)**.

Có thể thấy việc tổ chức các phiên GDVL đã đem lại nhiều cơ hội việc làm dành cho NLĐVN khi về nước, vì doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam luôn có nhu cầu tuyển dụng NLĐ có tay nghề, kỹ năng, kinh nghiệm, ngoại ngữ và đặc biệt là tác phong làm việc công nghiệp như lực lượng LĐXX về nước.

Tính đến cuối năm 2018, COLAB phối hợp với Trung tâm DVVL tại các địa phương đã tổ chức 46 hội chợ việc làm và phiên GDVL với sự tham gia của 906 lượt doanh nghiệp và 4.792 NLĐ và giới thiệu việc làm cho 906 doanh nghiệp và hơn 2000 LĐ **(bảng 3.3)**.

Bảng 3.3: Thống kê Công tác hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLĐVN về nước, do COLAB tổ chức thực hiện từ năm 2012 đến 2018.

TT	Năm	Số lượng Hội chợ việc làm, Phiên GDVL	Số doanh nghiệp tham gia	Số lao động tham gia	Số lao động được sơ tuyển	Số lao động trúng tuyển
1	2012	1	62	630	70	31
2	2013	5	145	893	353	92
3	2014	7	131	553	215	63
4	2015	13	152	914	550	332
5	2016	6	161	562	308	308
6	2017	8	169	802	355	140
7	2018	6	107	516	319	162
	Cộng	46	906	4792	2126	1128

Nguồn: Trung tâm Lao động ngoài nước

Trong đó, Trung tâm DVVL Hà Nội là nơi tổ chức số phiên GDVL và hội chợ việc làm nhiều nhất cả nước với số lượng đông đảo NLĐVN khi về nước tham gia. Hà Nội là thành phố lớn, thủ đô của cả nước nên quy tụ số lượng lớn các doanh

ngành đặc biệt là các doanh nghiệp FDI của Hàn Quốc và Nhật Bản, do đó NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nói chung và NLĐVN thuộc diện EPS và IM Japan về nước có xu hướng tập trung về Hà Nội để tìm kiếm việc làm phù hợp với tay nghề, kinh nghiệm của bản thân.

Từ năm 2015 đến hết quý 1.2019 Trung tâm DVVL Hà Nội đã tổ chức 10 phiên GDVL dành riêng cho nhóm NLĐVN thuộc diện EPS và IM Japan về nước, với sự tham dự của 487 doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại địa bàn Hà Nội và một số tỉnh lân cận như Bắc Ninh, Hải Dương, Nam Định, Hà Nam, Hải Phòng,... Trong tổng số 7900 NLĐVN về nước tham gia các phiên GDVL, có 734 NLĐ là LĐ EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan về nước được tuyển dụng vào làm tại các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản với mức thu nhập cao (**bảng 3.4**).

Nhìn vào bảng 3.3 và bảng 3.4 có thể thấy số lượng NLĐVN khi về nước đến tham gia vào các phiên GDVL dành riêng cho nhóm đối tượng LĐ này là rất ít so với số lượng NLĐVN hết thời hạn hợp đồng và về nước hàng năm (chỉ chiếm khoảng 1%/tổng số NLĐ về nước hàng năm và khoảng 5%/tổng số LĐ EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan về nước hàng năm). Nguyên nhân chính là do các phiên GDVL này mới chỉ tổ chức môi giới, giới thiệu việc làm cho 2 nhóm đối tượng là LĐ EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan về nước mà chưa nhân rộng ra cho tất cả các nhóm NLĐVN trở về từ các thị trường khác như: Đài Loan, Malaysia, Ả Rập Xê út, các thị trường Trung Đông và Bắc Phi,... trong khi NLĐVN trở về từ các thị trường khác (ngoài Hàn Quốc và Nhật Bản) chiếm từ 75-80%/ tổng số NLĐVN về nước. Nguyên nhân thứ hai là: NLĐVN khi về nước không biết và không có cơ hội tiếp cận tới các thông tin về các phiên GDVL, môi giới giới thiệu việc làm dành cho họ.

Tỷ lệ LĐ thuộc diện EPS và IM Japan về nước được tuyển dụng vào làm tại các công ty Hàn Quốc và Nhật Bản ở nước ta cũng chưa cao, chỉ đạt 23,5%/ tổng số NLĐVN về nước tham gia vào phiên GDVL. NLĐVN khi về nước có xu hướng đòi hỏi mức lương cao hơn so với khả năng bản thân và cao hơn mức sẵn sàng chi trả của công ty nước ngoài tại Việt Nam, một số NLĐ khi về nước mong muốn làm việc ở gần nhà và có tâm lý ngại làm việc ở xa. Bên cạnh đó, các công ty liên doanh tuyển LĐ thuộc diện EPS và IM Japan hoàn thành HĐLĐ về nước thường có nhu cầu tuyển phiên dịch, quản lý sản xuất, đốc công có khả năng nghe, nói thành thạo ngoại ngữ. Tuy nhiên, đa số NLĐVN về nước chưa đáp ứng được yêu cầu này, kỹ năng mềm và trình độ ngoại ngữ mới chỉ ở mức cơ bản, chỉ có một số ít NLĐVN khi về nước có thể giao tiếp thành thạo bằng ngoại ngữ, đây là nguyên nhân khiến NLĐ về nước khó tìm được việc làm phù hợp.

Bảng 3.4: Báo cáo kết quả GDVL phiên chuyên đề EPS, IM Japan giai đoạn 2015-2019, tại Trung tâm DVVL Hà Nội

TT	“Nội dung”	Năm 2015			Năm 2016			Năm 2017				Năm 2018			Quý 1 năm 2019
		Phiên ngày 16/4	Phiên ngày 15/10	Tổng	Phiên ngày 26/4	Phiên ngày 01/12	Tổng	Phiên ngày 11/4	Phiên ngày 16/05	Phiên ngày 17/10	Tổng	Phiên ngày 19/7	Phiên ngày 22/11	Tổng	Phiên ngày 21/03
1	Số Doanh nghiệp tham gia phiên	39	35	74	35	37	72	50	32	51	133	67	72	139	69
2	Tổng nhu cầu tuyển dụng, tuyển sinh, XKLD	749	590	1,339	773	756	1,529	624	422	626	1,672	1,289	1158	2447	938
3	Số lao động được tư vấn, cung cấp TTLĐ	678	486	1,164	566	685	1,251	567	541	635	1,743	685	680	1365	990
	<i>Trong đó: Số lao động EPS về nước</i>	180	155	335	262	256	518	261	220	92	573	124	185	309	39
	<i>Số thực tập sinh IM JAPAN về nước</i>			-	1	1	2				-	46	28	74	16
4	Số LĐ được phỏng vấn tại Phiên GDVL	654	444	1,098	483	631	1,114	447	338	482	1,267	498	465	963	443
	<i>Trong đó: Lao động EPS về nước được phỏng vấn tuyển dụng trực tiếp</i>			-			-	49	156	234	439	121	66	187	53
	<i>Lao động IM JAPAN về nước được phỏng vấn tuyển dụng trực tiếp</i>			-			-				-	52	12	64	2
5	Số LĐ được tuyển dụng	215	171	386	186	243	429	201	153	215	569	197	192	389	191
	<i>Lao động EPS về nước được tuyển dụng tại Phiên GDVL</i>	83	95	178	122	135	257	28	22	31	81	46	33	79	43
	<i>Lao động IM JAPAN về nước</i>	29	32	61			-				-	23	11	34	1
6	Số LĐ được phỏng vấn lần 2	125	101	226	99	129	228	96	87	231	414	138	68	206	130
	<i>Trong đó: Lao động EPS được hẹn phỏng vấn lần 2</i>	41	36	77			-	21	40	147	208	32	19	51	
	<i>Lao động IM JAPAN được phỏng vấn lần 2</i>			-			-				-	12	3	15	
7	Số LĐ đến tham gia Phiên GDVL (ước tính)	700	500	1,200	600	700	1,300	800	1,200	800	2,800	800	700	1500	1100

Nguồn: Trung tâm Dịch vụ Việc làm thành phố Hà Nội

3.2.1.2. Kết quả triển khai chính sách tại địa phương

Các địa phương có số lượng lớn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm và trở về cũng thực hiện việc cung cấp thông tin TTLĐ và môi giới, giới thiệu việc làm cho NLĐ khi về nước theo sự chỉ đạo của Bộ LĐTB&XH, phối hợp với COLAB để tổ chức các phiên GDVL trực tiếp hoặc kết nối online với phiên GDVL do Trung tâm DVVL Hà Nội tổ chức. Kết quả cụ thể tại các địa phương khảo sát bao gồm: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định như sau:

Các tỉnh vẫn chưa chú trọng tới việc hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLĐ khi về nước của tỉnh. Các phiên GDVL được thực hiện chung cho tất cả các đối tượng là NLĐ của tỉnh trong đó bao gồm cả NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có quan tâm (**chi tiết xem phụ lục 2.14; 2.15; 2.16; 2.17**).

Trong số 05 tỉnh được luận án khảo sát thì chỉ có duy nhất tỉnh Hải Dương đã tổ chức thành công 01 phiên GDVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thuộc diện EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan của địa phương này năm 2018 (**chi tiết xem phụ lục 2.6**). Ngoài ra, định kỳ hàng năm Trung tâm DVVL Hải Dương đều tổ chức các phiên GDVL online kết nối với sàn GDVL của Trung tâm DVVL Hà Nội, để hỗ trợ NLĐ khi về nước thuộc diện EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan có thể phỏng vấn online với các doanh nghiệp tại Hà Nội.

Các tỉnh còn lại chủ yếu mới chỉ thực hiện phối hợp với COLAB, Trung tâm DVVL Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Dương, để tổ chức các phiên giao dịch trực tuyến, kết nối online phỏng vấn giới thiệu việc làm cho NLĐVN về nước theo chương trình EPS và thực tập sinh kỹ thuật IM Japan của tỉnh. Vì thế hoạt động hỗ trợ việc làm cho NLĐ khi về nước thông qua CSPTTTLĐ của các địa phương chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng.

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 CSPTTTLĐ (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%. Điều này cho thấy các địa phương chưa chú trọng trong triển khai chính sách này vào thực tiễn, nên hiệu quả chính sách mang lại cho NLĐVN khi về nước chưa bao phủ rộng cho tất cả các đối tượng thụ hưởng chính sách.

Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng, trong số những NLĐVN khi về nước có tham gia thụ hưởng chính sách thì tỷ lệ NLĐ về nước kiếm được công việc tốt nhờ tham gia vào các phiên GDVL và các thông tin việc làm tuyển dụng mà cơ quan quản lý địa phương và các Trung tâm DVVL cung cấp là rất cao, đạt 88,54%. Trong khi đó tỷ lệ có

việc của NLĐ về nước không thụ hưởng CSPTTTLĐ chỉ đạt 61,94%. Như vậy, việc thực hiện CSPTTTLĐ 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%.

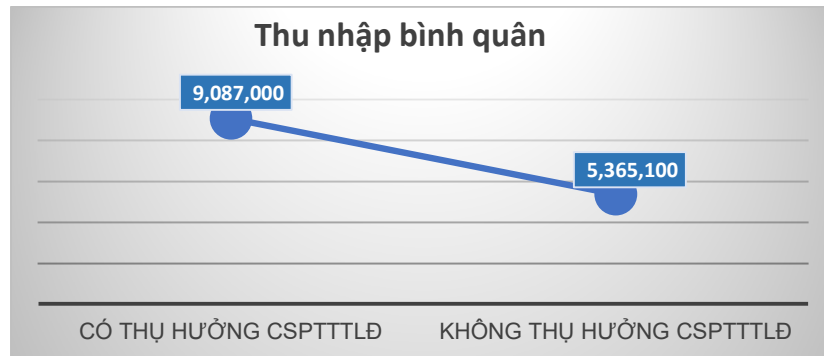
(Bảng 3.5)

Bảng 3.5: Kết quả thực hiện CSPTTTLĐ với giải quyết việc làm cho NLĐ khi về nước

	Tỷ lệ có việc làm (%)	Tỷ lệ không có việc làm (%)	Tổng số lao động (người)	Tỷ lệ trên tổng số LĐ được khảo sát (%)
Có thụ hưởng CSPTTTLĐ	88.54	11.46	96	19.28
Không thụ hưởng CSPTTTLĐ	61.94	38.06	402	80.72

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Kết quả thực hiện CSPTTTLĐ tác động lên thu nhập của NLĐ khi về nước thụ hưởng chính sách theo chiều hướng rất tích cực.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.9: So sánh thu nhập của nhóm NLĐVN khi về nước có thụ hưởng CSPTTTLĐ với nhóm không thụ hưởng

Nhìn vào hình 3.9 có thể thấy thu nhập bình quân của NLĐ khi về nước có tham gia thụ hưởng CSPTTTLĐ cao hơn đáng kể so với nhóm NLĐ khi về nước không thụ hưởng chính sách.

Có thể nói, mặc dù các địa phương được khảo sát chưa thực hiện tốt việc triển khai CSPTTTLĐ cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, vì các khó khăn gặp phải trong quá trình thực thi chính sách như sự thiếu các văn bản hướng dẫn quy trình triển khai cụ thể, khó khăn về mặt tài chính,... Nhưng kết quả thực hiện chính sách ở một phạm vi nhỏ vẫn phần nào phản ánh thực trạng rằng,

chính sách này đã đem lại hiệu quả rõ rệt đến giải quyết việc làm, tăng thu nhập và tạo tiền đề cho việc cải thiện chất lượng cuộc sống của NLĐVN khi về nước.

3.2.2. Chính sách tín dụng ưu đãi

3.2.2.1. Chính sách của Trung ương

Tại 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*”. Bên cạnh đó, NLĐ khi về nước được hỗ trợ vay vốn ưu đãi theo Khoản 1 Điều 12 Luật Việc làm năm 2013 [40], để tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm cho bản thân và những LD khác. Chi tiết hướng dẫn thực hiện về thủ tục hồ sơ vay vốn được hướng dẫn cụ thể theo Nghị định số 61/2015/NĐ-CP và Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH. [13]

Như vậy theo quy định trên thì: NLĐVN khi về nước tham gia vào TTLĐ địa phương và hoạt động kinh tế tại các khu vực nông thôn, nếu có nhu cầu vay vốn để phát triển SXKD tạo việc làm cho bản thân và những LD khác, thì sẽ được tạo điều kiện cho vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm nếu thỏa mãn các điều kiện vay vốn theo quy định.

Theo quy định hiện hành, Quỹ quốc gia về việc làm cho vay đối với cơ sở SXKD (doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh và NLĐ) với lãi suất bằng lãi suất cho vay đối với hộ nghèo theo từng thời kỳ do Thủ tướng Chính phủ quy định.

Nghị định số 61/2015/NĐ-CP Quy định về CSHTTVL và Quỹ quốc gia về việc làm, quy định mức vay mà Quỹ Quốc gia về việc làm tối đa đối với cơ sở SXKD lên tới 01 tỷ đồng/dự án và 50 triệu đồng/NLĐ (không cần bảo đảm tiền vay) với thời hạn vay tối đa 60 tháng đã góp phần quan trọng hỗ trợ giải quyết việc làm cho NLĐ.[12]

Tuy nhiên, nguồn vốn cho vay của Quỹ Quốc gia về việc làm còn hạn chế mới chỉ đáp ứng 30-35% nhu cầu vốn tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm; mặc dù đã được quy định trong Nghị định số 61/2015/NĐ-CP nhưng đến nay ngân sách Trung ương vẫn chưa bổ sung nguồn vốn cho Quỹ Quốc gia về việc làm để cho LD đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ khi trở về vay vốn hỗ trợ.”

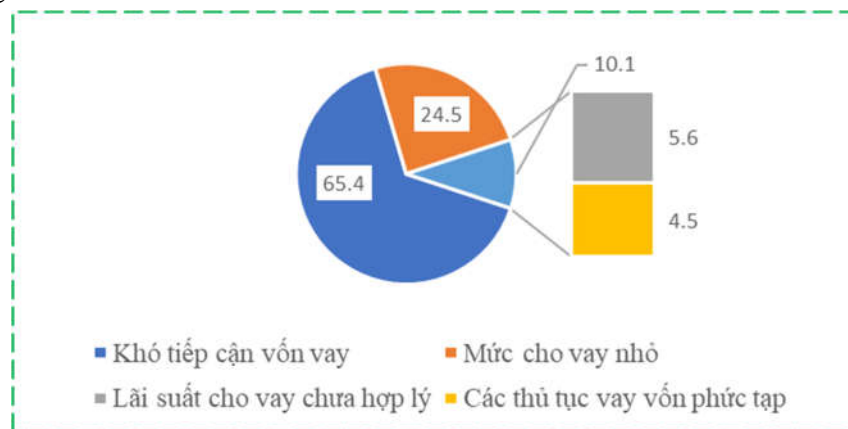
3.2.2.2. Kết quả triển khai chính sách tại địa phương

Thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 60 Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, và CSHTTVL từ Quỹ quốc gia về việc làm, được quy định tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ, và hướng dẫn thực hiện tại Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày

11/11/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Các tỉnh xây dựng kế hoạch vốn vay từ Quỹ quốc gia về việc làm hàng năm, ngân hàng Chính sách xã hội các tỉnh thực hiện hoạt động cho vay vốn trên địa bàn.

Tuy vậy, nguồn vốn cho vay của Quỹ quốc gia về việc làm còn hạn chế, số tiền phân bổ hàng năm không đáp ứng đủ nhu cầu vay vốn của các hộ gia đình vay vốn trên địa bàn. Nguồn vốn ít trong khi nhu cầu vay vốn của các doanh nghiệp, hộ kinh doanh và NLD lại nhiều, nên không đủ đáp ứng nhu cầu. Do đó, đối tượng ưu tiên được vay vốn trước tiên là NLD thuộc hộ nghèo, cận nghèo, người dân bị ảnh hưởng bởi sự cố môi trường biển, các doanh nghiệp và hộ kinh doanh tạo việc làm cho NLD là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật. Một số trường hợp NLD về nước thành lập doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh tạo ra việc làm mới cho NLD khác đặc biệt là LD là người dân tộc thiểu số, thì được tiếp cận khoản vốn vay ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm, tuy nhiên con số này chiếm tỷ lệ rất ít. Bên cạnh đó, nếu được tiếp cận khoản vốn vay thì NLD cũng chỉ được vay tối đa 50 triệu đồng trong khi nhu cầu vay vốn của NLD khi về nước để triển khai hoạt động SXKD thường lớn hơn con số này.

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, NLD cũng phản ánh rằng họ gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận với chính sách này tại các địa phương (xem hình 3.10), 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 NLD.



Hình 3.10: Đánh giá của NLĐVN khi về nước về chính sách tín dụng ưu đãi

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Có thể thấy, số lượng NLĐ về nước được thụ hưởng chính sách tín dụng ưu đãi vẫn còn rất ít, điều này cho thấy CSTĐ chưa được triển khai tốt tại các địa phương. Nguyên nhân chính là do nguồn vốn giải ngân về các địa phương từ ngân sách Nhà nước bị hạn chế trong khi nhu cầu vay của các đối tượng cần trợ giúp khác là rất lớn. Ngân sách tại các địa phương cũng hạn hẹp, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được coi là nhóm đối tượng có nhiều lợi thế hơn so với nhóm các LĐ khác, vì thế các tỉnh chưa thực sự chú trọng trong việc thực thi chính sách này tới NLĐVN khi về nước tại địa phương.

3.2.3. Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại

3.2.3.1. Chính sách của Trung ương

Đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước là một trong những chủ trương và chiến lược đúng đắn của Chính phủ nhằm nâng cao chất lượng nguồn LĐ và tạo việc làm ổn định cho NLĐ hồi hương. Các cơ chế, chính sách hỗ trợ và khuyến khích công tác đào tạo nghề cho NLĐ khi về nước được thực hiện theo chính sách đào tạo nghề cho LĐ nông thôn được thể hiện trong Quyết định số 1956/QĐ-TTg và Quyết định số 971/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài phần nữa là LĐ phổ thông và chưa qua đào tạo nghề, trong quá trình làm việc ở nước ngoài nhiều LĐ phổ thông chỉ được giao các công việc đơn giản không đòi hỏi nhiều đến kỹ năng, tay nghề như: đóng com hộp, hàng đông lạnh, khán hộ công, giúp việc gia đình, làm nghề nông nghiệp, ..., vì thế khi hết thời hạn trở về NLĐ vẫn không vững tay nghề nào cả, và rất khó khăn tìm kiếm công việc tại quê hương. Do đó, NLĐVN khi về nước có thể đăng ký tham gia học nghề, hoặc đào tạo lại nghề tại địa phương để tìm kiếm việc làm phù hợp cho bản thân.

Một bộ phận NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thuộc nhóm đã qua đào tạo nghề, có cơ hội tiếp xúc với dây chuyền công nghệ sản xuất hiện đại tiên tiến tại các nước phát triển, và tích lũy cho mình tay nghề, kinh nghiệm, vốn ngoại ngữ, tác phong làm việc công nghiệp. Nhưng đến khi trở về nước, thì rất khó tìm được các doanh nghiệp trong nước tại địa phương (đặc biệt là các vùng nông thôn, miền núi) sử dụng máy móc, công nghệ hiện đại như ở nước ngoài để NLĐ phát huy năng lực của mình. Trong trường hợp này, NLĐ muốn học nghề để chuyển đổi nghề nghiệp của bản thân thì có thể tham gia vào các khóa đào tạo nghề sơ cấp và đào tạo nghề ngắn hạn dưới 3 tháng dành cho LĐ nông thôn, LĐ thanh niên theo Đề án đào tạo nghề cho LĐ nông thôn đến năm 2020 và Chính phủ đã phê duyệt.

3.2.3.2. Kết quả triển khai chính sách tại địa phương

Các địa phương đã quán triệt thực hiện nghiêm túc Quyết định 1956-QĐ/TTg của Thủ tướng Chính phủ, đồng thời triển khai kế hoạch đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

Trong đó, các địa phương tích cực tuyên truyền, vận động NLĐ về nước tham gia vào các khóa đào tạo nghề mới và đào tạo lại nghề cũ để tăng cơ hội có việc làm sau khi về nước. Các cơ sở đào tạo đã chú trọng nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề, chú trọng và đẩy mạnh hoạt động ký kết với doanh nghiệp để tạo điều kiện cho học viên thực tập, được tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp khóa học, một số nghề sau đào tạo 100% LĐ đều có việc làm, thu nhập ổn định, với mức thu nhập bình quân từ 4,5-5,5 triệu đồng/tháng như: Hàn, cơ khí, điện, điện tử, quản trị khách sạn, công nghệ ô tô, kỹ thuật chế biến món ăn, xây dựng, quản trị nhà hàng...; Số LĐ học trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ với năng suất, thu nhập cao hơn đạt 75,8% (**chi tiết xem phụ lục 2.7; Phụ lục 2.8; Phụ lục 2.9**). Trong đó, các tỉnh chủ yếu đào tạo cho NLĐ khi về nước hai nhóm nghề là: nghề nông nghiệp và nghề phi nông nghiệp.

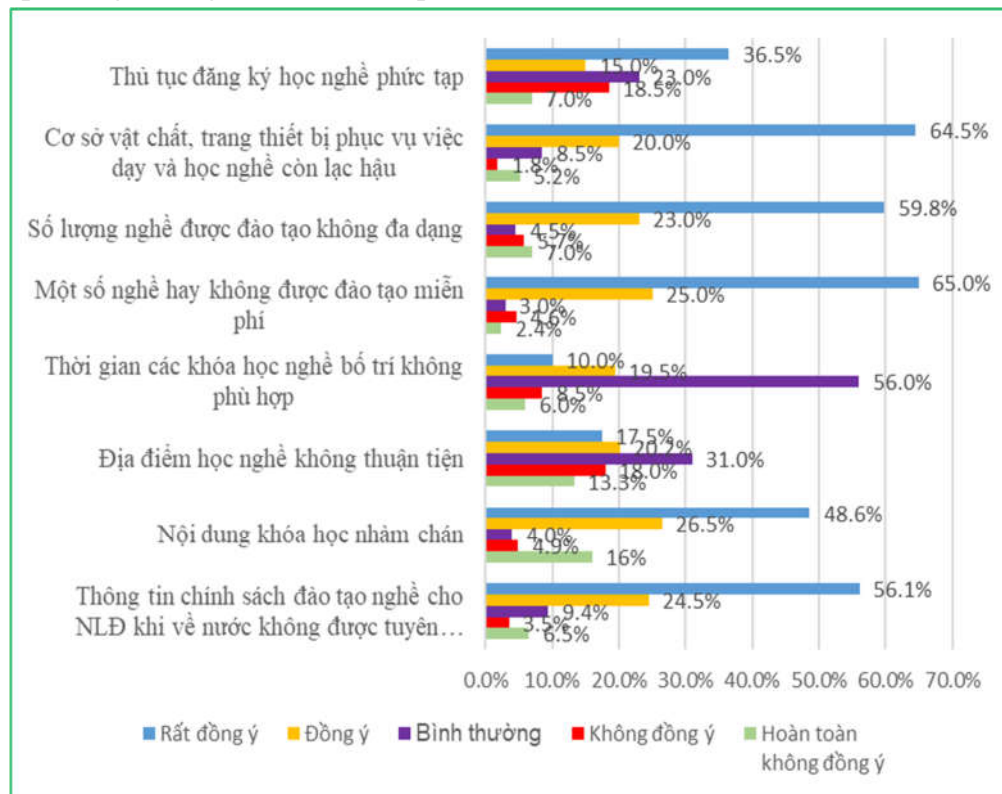
Tuy nhiên, hiệu quả đào tạo nghề cho NLĐVN khi về nước hiện nay chưa cao. Nghề nông nghiệp mới chỉ áp dụng kiến thức khoa học, kỹ thuật vào trồng trọt, chăn nuôi tăng năng suất cây trồng, vật nuôi chứ chưa phục vụ sản xuất nông nghiệp công nghệ cao. Nghề phi nông nghiệp chủ yếu là nghề may thủ công, một số nghề khác như hàn, điện dân dụng số lượng đào tạo chưa nhiều. Vì thế, NLĐ khi về nước tại các địa phương cũng không tích cực tham gia vào các khóa đào tạo nghề nông nghiệp và phi nông nghiệp mà địa phương tổ chức. Sở LĐTB&XH các tỉnh cũng không thống kê được chính xác có bao nhiêu NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước của tỉnh tham gia vào các chương trình đào tạo nghề cho LĐ nông thôn mà các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh đã và đang triển khai thực hiện.

“Phần lớn NLĐ khi về nước đều có tay nghề, có ưu thế về kỹ năng, kinh nghiệm làm việc, có trình độ ngoại ngữ nhất định nên việc yêu cầu về chế độ làm việc, chế độ đãi ngộ của những lao động này thường cao hơn so với lao động trong nước. Sau khi trở về nước nếu không tìm được việc làm như mong muốn, với số vốn tích lũy được họ thường chuyển sang kinh doanh hoặc tìm việc ở nơi khác chứ không quan tâm đến việc học nghề để chuyển sang làm công việc khác nên công tác đào tạo nghề để chuyển đổi nghề nghiệp chưa được NLĐ quan tâm nhiều.”

Kết quả phỏng vấn chuyên sâu cán bộ Sở LĐTB&XH tỉnh Nam Định

Cũng giống như kết quả khảo sát thực trạng triển khai chính sách tín dụng tại các địa phương, CSĐT cho NLD khi về nước cũng tỏ ra kém hiệu quả. Số lượng NLD 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 NLD 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 NLD, 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, NLD 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 (hình 3.11). Vì thế CSĐT không thu hút được sự quan tâm của NLD đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, điều này là nguyên nhân chính khiến cho kết quả triển khai CSĐT tại các địa phương không đạt được kết quả như mục tiêu chính sách đề ra.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.11: Đánh giá của NLD khi về nước về chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.12: So sánh thu nhập của NLĐ khi về nước đã qua đào tạo nghề với nhóm chưa qua đào tạo nghề

3.2.4. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

3.2.4.1. Chính sách của Trung ương

Thực hiện theo Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020; Chỉ thị số 26/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ để tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển.

Hàng năm có hàng chục nghìn NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài trở về nước mang theo kiều hối và các kỹ năng, kinh nghiệm, tay nghề tích lũy trong thời gian làm việc ở nước ngoài, trở về quê hương tham gia và nền kinh tế, góp phần phát triển kinh tế địa phương và đất nước. Để tận dụng và phát huy lợi thế của nguồn nhân lực là NLĐVN khi về nước, Chính phủ khuyến khích NLĐVN về nước khởi nghiệp kinh doanh và hỗ trợ cho họ vay vốn để SXKD tự tạo việc làm. Do đó, NLĐVN khi về nước được tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng cơ sở kinh doanh nhỏ vừa để tạo ra việc làm, thu nhập không chỉ cho bản thân mà còn tạo việc làm cho cả những người xung quanh họ, thông qua việc sử dụng số tiền tích lũy trong quá trình lao động ở nước ngoài, như một dòng tài chính hiệu quả để khởi nghiệp tại quê hương.

Cụ thể, tại Khoản 2 Điều 60 Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nêu rõ:

“Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm cho mình và cho người khác.”[39]

Đối với NLD thuộc huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, khi trở về thì Nhà nước có chính sách hỗ trợ đặc biệt và cụ thể hơn trong Khoản 3b mục II Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg đã xác định nội dung hỗ trợ NLD trở về, như sau:

Hộp 3.3: Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLD khi về nước

Khoản 3b mục II Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg quy định:

“Hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm sau khi người lao động về nước

- Mục tiêu: giúp người lao động đã hoàn thành hợp đồng lao động về nước tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng hiệu quả nguồn thu từ xuất khẩu lao động.

- Nội dung: Tổ chức tư vấn, hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng nguồn thu từ xuất khẩu lao động đầu tư phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại; tổ chức các khóa đào tạo về khởi sự doanh nghiệp.” [61]

Nguồn: Quyết định số: 71/2009/QĐ-TTg

Bên cạnh đó, Nhà nước cũng khuyến khích và đầu tư chi phí cho các hoạt động đào tạo về khởi sự doanh nghiệp cho NLD khi về nước:

“Tổ chức các khóa đào tạo về khởi sự doanh nghiệp: Chi trả thù lao cho giảng viên, báo cáo viên, hỗ trợ tiền ăn, ngủ, đi lại cho học viên trong thời gian đào tạo theo mức quy định tại Thông tư số 51/2008/TT-BTC ngày 16/6/2008 của Bộ Tài chính hướng dẫn, quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước.” [7]

Thực tế cho thấy, số lượng NLDVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tham gia vào hoạt động SXKD chiếm tỷ lệ không cao. Với số vốn tích lũy được trong thời gian làm việc tại nước ngoài, đa phần NLD sử dụng vào việc: trả nợ cho gia đình, mua nhà đất, mua sắm xe cộ, đồ đạc trong gia đình, ...sau đó tìm kiếm công việc làm thuê tại địa phương hoặc các thành phố lân cận. Bên cạnh đó, cũng có một số NLD khi về nước có ý định khởi nghiệp kinh doanh bằng số vốn họ tích lũy được, cùng với kinh nghiệm nghề nghiệp của họ.

Kinh nghiệm và kỹ năng tích lũy được khi làm việc ở các nước phát triển, có thể cải thiện khả năng kinh doanh của NLD khi về nước: quá trình làm việc ở các nước phát triển giúp cho họ học hỏi được cách quản lý nhân viên, quản trị công việc, hoặc họ có thể trở nên cởi mở và sáng tạo hơn ở tư duy và tác phong lãnh đạo. Bên cạnh đó, NLD về nước với kế hoạch khởi sự kinh doanh cho riêng mình, thường sẽ tích lũy được nhiều vốn hơn những người khác.[100]

Một số NLĐVN có điều kiện học hỏi tích lũy kinh nghiệm từ chính công việc của họ, khi trở về nước nhiều NLĐ đã phát huy được vốn kiến thức, kinh nghiệm đó để lập nghiệp và thành công tại quê hương.

Kết quả nghiên cứu cho thấy NLĐVN khi về nước thường khởi sự công việc kinh doanh liên quan tới kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài của họ. Trong đó, các loại hình sản phẩm, dịch vụ chính mà họ lựa chọn để khởi nghiệp kinh doanh bao gồm: mở xưởng cơ khí, salon tóc, tiệm giặt là, quán café, nhà hàng ăn uống nhỏ, cửa hàng tạp hóa, tiệm bánh ngọt, cửa hàng bán thiết bị phụ tùng xe máy, tiệm sửa chữa xe, mở trang trại chăn nuôi-trồng trọt, một số loại hình cửa hàng dịch vụ khác, ...[75]

Mặc dù, đã có một số NLĐVN khi về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công từ số vốn và kinh nghiệm tích lũy được khi đi XKLD. Nhưng, tỷ lệ NLĐVN khi về nước đầu tư SXKD và gặp rủi ro, thất bại cũng không ít. Đa phần những thất bại khi khởi nghiệp kinh doanh của NLĐVN về nước là do họ không có kinh nghiệm quản lý doanh nghiệp, quản lý tài chính, lựa chọn chưa đúng ngành nghề kinh doanh phù hợp với kinh nghiệm làm việc trước đây của họ. Ngoài ra, việc thiếu vốn kinh doanh cũng là rào cản khiến những doanh nghiệp non trẻ của họ gặp nhiều khó khăn. **(chi tiết xem phụ lục 2.11; 2.12; 2.12a, 2.12b).**

3.2.4.2. *Kết quả triển khai chính sách tại địa phương*

Một số địa phương đã nhận thức được tầm quan trọng của việc thực hiện các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐVN khi về nước, đã triển khai tốt các công tác truyền thông, hướng dẫn và tư vấn khởi nghiệp cho NLĐ từ nước ngoài trở về. **(chi tiết xem phụ lục 2.10)**

Kết quả khảo sát NLĐ khi về nước tại 05 tỉnh cho thấy: Tỷ lệ thụ hưởng CSKN 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 CSKN vào thực tiễn. 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 CSKN chưa được truyền thông, lan tỏa rộng rãi ở các cấp xã, huyện.

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 (chi tiết xem bảng 3.6).

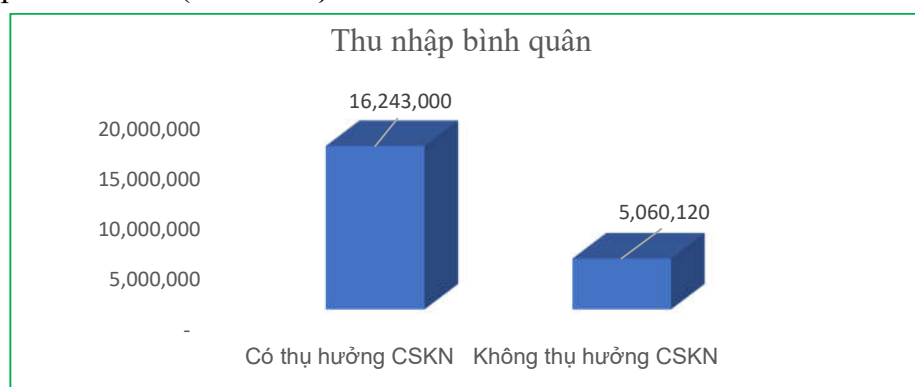
Bảng 3.6: Kết quả thực hiện chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

	Tỷ lệ khởi nghiệp thành công (%)	Tỷ lệ khởi nghiệp không thành công (%)	Tỷ lệ trên tổng số LĐ được khảo sát (%)
NLĐ khi về nước có tham gia thụ hưởng CSKN	65.38	34.62	5.22
NLĐ khi về nước không thụ hưởng CSKN	27.9	72.1	94.78

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Như vậy, nhờ thụ hưởng CSKN mà tỷ lệ NLĐVN khi về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công tăng cao hơn so với nhóm không thụ hưởng chính sách. Nhờ khởi nghiệp kinh doanh thành công mà NLĐVN khi về nước tự tạo việc làm cho bản thân và giải quyết việc làm cho rất nhiều LĐ khác tại địa phương.

Thu nhập của nhóm NLĐ về nước có thụ hưởng CSKN và khởi nghiệp kinh doanh thành công cũng cao hơn nhiều so với nhóm NLĐ khi về nước không khởi nghiệp kinh doanh (**hình 3.13**).



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.13: So sánh thu nhập của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước có thụ hưởng CSKN so với nhóm không thụ hưởng CSKN

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

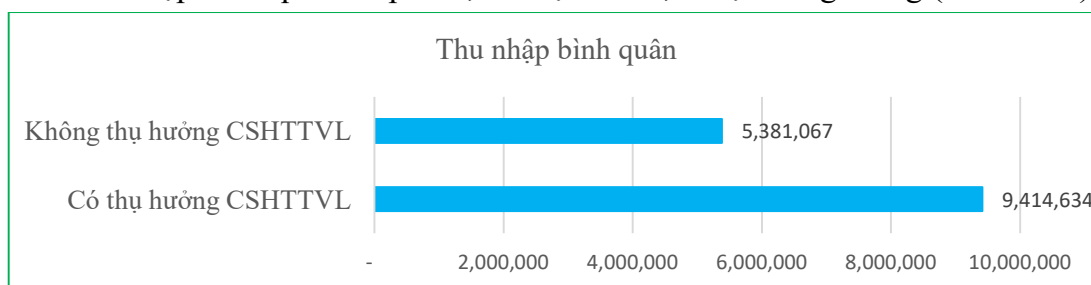
Việc đánh giá CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cho phép xem xét, nhận định không chỉ về nội dung chính sách mà còn đánh giá cả quá trình triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước. Từ đó

luận án đề xuất các giải pháp với các chủ thể thực hiện các biện pháp điều chỉnh chính sách phù hợp với đòi hỏi thực tế, để đạt được các mục tiêu mong đợi của chính sách. Đánh giá CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được thực hiện thông qua việc đánh giá các tiêu chí cụ thể sau đây:

3.3.1.1. Tính hiệu quả của 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. Mục tiêu chính và cốt yếu của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước là hỗ trợ NLĐ về nước tìm kiếm được việc làm phù hợp và nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình họ. Kết quả mà các chính sách này mang lại cho NLĐ khi về nước có đạt được như mục tiêu chính sách đã đề ra hay không sẽ được xem xét dưới hai góc độ là hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội mà CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước đem lại.

- Xét về hiệu quả kinh tế: CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước góp phần làm tăng thu nhập cho NLĐ khi về nước. Kết quả khảo sát thu nhập của NLĐVN khi về nước cho thấy: nhóm NLĐ về nước tham gia thụ hưởng các CSHTTVL có mức thu nhập cao hơn, bình quân đạt trên 9,4 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, nhóm NLĐ khi về nước không tham gia thụ hưởng CSHTTVL có mức thu nhập bình quân thấp hơn, chỉ đạt trên 5,3 triệu đồng/tháng (Hình 3.14).



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

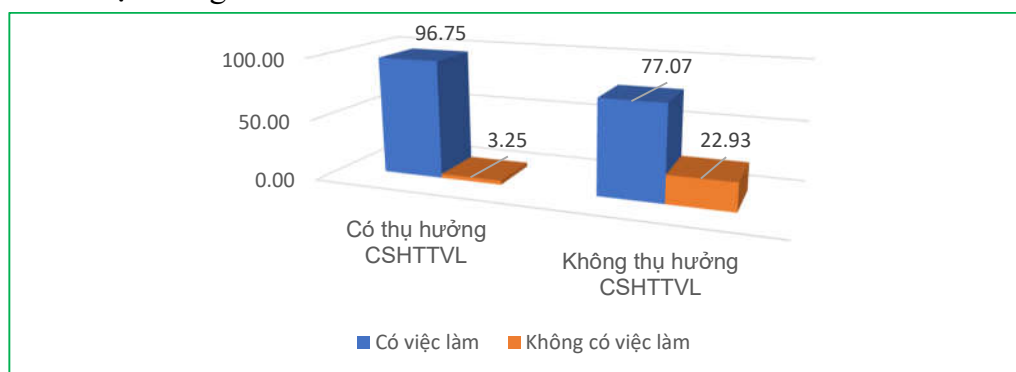
Hình 3.14: So sánh thu nhập bình quân của NLĐVN về nước có thụ hưởng CSHTTVL và không thụ hưởng CSHTTVL

Bên cạnh đó, kết quả đánh giá của NLĐVN khi về nước với nhận định: “Các CSHTTVL đã hỗ trợ NLĐ khi về nước nâng cao thu nhập” cũng cho thấy rằng NLĐ khi về nước đánh giá cao điều này khi cho điểm tiêu chí là 4,15/5 điểm.

- Xét về hiệu quả xã hội: CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước góp phần hỗ trợ NLĐ về nước dễ dàng hơn trong việc tìm được việc làm phù hợp với bản thân, giảm tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Từ đó, NLĐ có điều kiện cải thiện và

nâng cao chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình, họ có cơ hội tiếp cận và sử dụng các dịch vụ y tế và giáo dục có chất lượng tốt hơn, hiện đại hơn. Bên cạnh đó, CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước cũng đảm bảo được quyền bình đẳng giới, khi cả LĐ nam và nữ đều có quyền lợi thụ hưởng CSHTTVL là như nhau, không phân biệt giới tính, tuổi tác và trình độ.

Kết quả khảo sát từ 498 NLĐ về nước cho thấy: NLĐ về nước có việc làm trong thời gian từ 06 tới 12 tháng kể từ khi về nước chiếm tỷ lệ cao ở nhóm LĐ có tham gia thụ hưởng CSHTTVL. Trong khi nhóm NLĐ về nước tham gia thụ hưởng CSHTTVL có thể tìm được việc làm lên tới 96,75%, thì với nhóm không thụ hưởng CSHTTVL tỷ lệ tìm kiếm việc làm thành công chỉ đạt 77,07% thấp hơn 19,68% so với nhóm NLĐ về nước có thụ hưởng CSHTTVL (Hình 3.15). Kết quả khảo sát đánh giá của NLĐ về nước với nhận định: “*Các CSHTTVL đã hỗ trợ NLĐ về nước tìm kiếm được việc làm tốt hơn*” cũng cho thấy rằng NLĐ khi về nước đánh giá cao điều này khi cho điểm tiêu chí là 4,3/5 điểm. Ngoài ra, tính hiệu quả của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước còn được xem xét thông qua kết quả tác động của chính sách. Trong đó, kết quả kỳ vọng của hiệu quả chính sách là mang lại tác động tích cực lên đối tượng thụ hưởng chính sách. Kết quả đánh giá tác động của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước cho thấy rõ ràng là các chính sách này có tác động tích cực lên NLĐVN khi về nước khi tỷ lệ có việc làm và thu nhập tăng cao ở nhóm NLĐ về nước có thụ hưởng chính sách.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Hình 3.15: So sánh tỷ lệ có việc làm của NLĐVN khi về nước có thụ hưởng CSHTTVL và không thụ hưởng CSHTTVL

3.3.1.2. Tính hiệu lực của chính sách

Tính hiệu lực của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phản ánh mức độ tác động, ảnh hưởng của chính sách đó trên thực tế, làm biến

đổi hoặc duy trì thực tế theo mong muốn của Chính phủ. Kết quả đánh giá tính hiệu lực của chính sách cho biết chính sách có thể được thực hiện trên thực tế hay không. 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.

- Về tính đầy đủ của nội dung CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước: Nội dung CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước hiện nay đang thực sự thiếu và độ bao phủ chính sách còn hẹp. Các chính sách này mới chỉ thể hiện trong văn bản pháp luật với các nội dung mang tính chất chung chung, khái quát (Điều 59, 60 Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, và một số thông tư nghị định khác). Trong khi chưa có văn bản hướng dẫn thi hành nào được đưa ra, và còn thiếu các chương trình, đề án, quy trình thực hiện, kế hoạch cụ thể cho việc triển khai chính sách này vào thực tiễn ở cả cấp Trung ương và địa phương. Vì nội dung CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước chưa đầy đủ nên trong thực tiễn khi triển khai chính sách thì tính hiệu lực của chính sách này còn rất thấp.

“Hiện nay nước ta mới chỉ chú trọng đến chiều đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động có thời hạn, còn chiều về của lao động thì chưa được quan tâm. Phần lớn NLĐ về nước không được thụ hưởng các chính sách hỗ trợ dành cho họ, vì bản thân họ không biết tới các chính sách này và xét về bản chất thì cũng không có nhiều chính sách hỗ trợ cho họ đặc biệt là các chính sách giải quyết việc làm khi về nước cho người lao động.”

Kết quả phỏng vấn chuyên sâu cán bộ Cục Việc làm

- Về sự đồng thuận, chấp hành của đối tượng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước: Tính hiệu lực của chính sách thể hiện ở việc chính sách này phải đảm bảo tính răn đe, buộc đối tượng tuân thủ và chấp hành đầy đủ các quy định thuộc về chính sách. Vì CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước chỉ chủ yếu được thể hiện dưới dạng văn bản pháp luật với nội dung là khuyến khích, hỗ trợ và tạo điều kiện giải quyết việc làm cho NLĐ khi về nước, mà không có bất kỳ văn bản hướng dẫn thi hành, thông tư hay nghị định nào quy định rõ đơn vị nào chịu trách nhiệm thi hành chính sách, kiểm tra đánh giá chính sách, và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện chính sách. Nên trong thực tế mức độ thực hiện chính sách này ở các địa phương là hoàn toàn khác nhau và không chịu áp lực về việc phải thực hiện đúng và đủ nội dung chính sách.

- Về mức độ tiếp cận CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước: Thực tế kết quả khảo sát cho thấy mức độ tiếp cận CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước là rất thấp (Bảng 3.7).

Bảng 3.7: Tỷ lệ NLĐVN khi về nước tiếp cận được CSHTTVL theo các kênh thông tin

CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước	Thông tin NLĐVN khi về nước nắm bắt (%)				Số NLĐ về nước biết thông tin	Tỷ lệ NLĐ về nước biết thông tin (%)
	Cán bộ xã, phường ở địa phương	Báo chí, mạng Internet	Sở/phòng LĐTB&XH ở địa phương	Khác		
CSPTTTLĐ	5.93	36.30	6.67	51.11	135	27.11
CSTD	5	45.5	1.5	48	90	18.07
CSĐT	6.8	29.6	22	41.6	82	16.47
CSKN	3.2	23	6.5	67.3	61	12.25

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Mặc dù, ý kiến từ phía cán bộ quản lý và thực thi chính sách ở các địa phương được khảo sát cho rằng: Địa phương đã tích cực tuyên truyền, phổ biến thông tin về các CSHTTVL cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước nắm bắt được thông tin thông qua hàng loạt các biện pháp như: phát tờ rơi tuyên truyền thông tin, phát thanh các thông tin CSHTTVL trên loa phát thanh của phường/xã, gửi các công văn, văn bản hướng dẫn trực tiếp về các xã, thậm chí có địa phương cán bộ xã còn đến trực tiếp từng nhà có NLĐ về nước để phổ biến CSHTTVL dành cho họ. Trong khi cán bộ quản lý và thực thi chính sách đánh giá và cho điểm nhận định: “NLĐ khi về nước dễ dàng tiếp cận được các thông tin CSHTTVL” là 4,4/5 điểm, thì NLĐ khi về nước được phỏng vấn chỉ cho điểm tiêu chí này là 2,85/5 điểm. Điều này chứng tỏ tính hiệu lực của CSHTTVL cho NLĐ khi về nước chưa cao khi mức độ tiếp cận chính sách của đối tượng thụ hưởng là thấp.

3.3.1.3. Tính công bằng của chính sách

Tính công bằng của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước thể hiện ở việc các chính sách này sẽ mang lại các tác động không thiên vị cho tất cả các đối tượng thụ hưởng chính sách. Điều này đồng nghĩa với việc, 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.

- Về bình đẳng về cơ hội thụ hưởng CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước: xét về mục tiêu chính sách thì NLĐ khi về nước có sự bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ khi thụ hưởng CSHTTVL dành cho họ. Kết quả khảo sát cho thấy NLĐ khi về nước đánh giá tiêu chí: *“NLĐ khi về nước có cơ hội thụ hưởng CSHTTVL như nhau, bình đẳng với nhau”* đạt 3,95/5 điểm, trong khi nhóm cán bộ thực thi chính sách đánh giá điểm cho tiêu chí này là 4.4/5 điểm. Điều này chứng tỏ CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước đã đảm bảo được tính công bằng.

- Về bình đẳng giới: Nội dung CSHTTVL cho NLĐVN Việt Nam khi về nước không thể hiện sự phân biệt giới tính của người thụ hưởng chính sách, nghĩa là NLĐ về nước là nam giới hay nữ giới đều có cơ hội và quyền lợi thụ hưởng CSHTTVL như nhau. Nhận định tác giả đưa ra để khảo sát: *“NLĐ khi về nước được thụ hưởng CSHTTVL không phân biệt giới tính”*, đạt được số điểm bình quân từ đánh giá của NLĐ là 4,12/5 điểm, cán bộ thực thi chính sách đánh giá điểm cho tiêu chí này là 4,45/5. Như vậy, có thể thấy CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước đã đảm bảo được tính công bằng về giới tính cho người thụ hưởng chính sách.

- Về đảm bảo lợi ích hài hòa, phục vụ số đông, tránh nhóm lợi ích cục bộ: Mục tiêu bao phủ của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước là phục vụ lợi ích cho toàn bộ các đối tượng NLĐVN khi về nước, không nhằm phục riêng cho nhóm đối tượng cục bộ nào. Tuy nhiên, tính công bằng của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước là chưa cao khi chưa đảm bảo được lợi ích hài hòa của số đông người thụ hưởng. Lý do của việc tiêu chí này bị đánh giá điểm bình quân thấp là vì NLĐ nhận thấy: một số CSHTTVL mới chỉ được phục vụ cho một nhóm đối tượng NLĐ về nước riêng biệt. Ví dụ: CSPTTTLD trong đó các phiên GDVL do COLAB phối hợp với các Trung tâm DVVL mới chỉ thực hiện dành riêng cho nhóm NLĐ về nước thuộc diện IM Japan và EPS Hàn Quốc.

3.3.1.4. Tính khả thi của chính sách

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.

- Về nhân lực triển khai chính sách: Tính khả thi của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước phụ thuộc chủ yếu vào đội ngũ nhân lực thực thi chính sách. Tuy nhiên, nội dung CSHTTVL cho nhóm đối tượng này lại không quy định rõ đơn

vị nào chịu trách nhiệm thực thi chính sách, do đó không có sự bố trí rõ ràng về mặt nhân lực thực thi. Hiện nay, các địa phương đều đang sử dụng đội ngũ cán bộ thuộc Sở và phòng LĐTB&XH chịu trách nhiệm thực hiện chính sách này, và họ thường phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ cùng lúc, đội ngũ này cũng chưa được đào tạo chuyên sâu hay tập huấn về quy trình triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước vào thực tiễn, thậm chí có cán bộ phụ trách ở địa phương có chuyên môn đào tạo khác xa so với nhiệm vụ được giao. Kết quả khảo sát cán bộ thực thi chính sách này ở 5 tỉnh điều tra và 15 huyện của 5 tỉnh này cho thấy tỷ lệ cán bộ thực thi chính sách được đào tạo đúng chuyên ngành là chưa cao (bảng 3.8)

Bảng 3.8: Tỷ lệ cán bộ triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước được đào tạo đúng chuyên ngành

Cán bộ triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước ở các địa phương khảo sát	Tỷ lệ cán bộ triển khai chính sách được đào tạo đúng chuyên ngành (%)			Số lượng cán bộ được khảo sát (người)
	Đúng chuyên ngành	Chuyên ngành gần	Chuyên ngành khác	
Cán bộ cấp tỉnh	55	30	15	20
Cán bộ cấp huyện	33,33	26,67	40	30

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

- Về chi phí thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất thực thi chính sách: đây là các yếu tố nếu không được chuẩn bị tốt, đầy đủ và sẵn sàng thì sẽ cản trở việc triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước vào thực tiễn. Để thực hiện được các chính sách này đòi hỏi Chính phủ phải chuẩn bị một khoản tiền lớn từ ngân sách Nhà nước, phục vụ cho hàng loạt các công việc như: việc đào tạo và bố trí nhân lực triển khai chính sách; tổ chức các phiên GDVL, thu thập thông tin TTLĐ để cung cấp cho NLĐ về nước; chuẩn bị khoản vốn để cho NLĐ về nước vay phát triển kinh doanh với lãi suất ưu đãi; thực hiện các khóa đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐ khi về nước; tổ chức các khóa học đào tạo khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ về nước và hỗ trợ vốn vay cho các dự án kinh doanh của họ;... Có thể thấy, tất cả các khâu trong quy trình triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước đều cần tới kinh phí thực hiện, trong khi đó ngân sách Nhà nước thì luôn hạn hẹp, ngân sách tại các địa phương lại càng ít và thường dành cho các nhóm đối tượng yếu thế cần được ưu tiên hơn là NLĐ đi làm việc ở nước ngoài về nước. Khi được hỏi về các khó khăn mà địa phương gặp phải trong quá trình thực thi các chính

sách này là gì, thì hầu hết cán bộ thực thi CSHTTVL tại các địa phương đều cho rằng khó khăn lớn nhất của họ là việc thiếu ngân sách triển khai và đội ngũ nhân lực thực thi chính sách.

- Về quy trình tổ chức thực hiện, sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong quá trình tổ chức thực hiện CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước của cán bộ thực thi chính sách: Khi phỏng vấn chuyên sâu các cán bộ quản lý tại các Sở LĐTB&XH tại 5 tỉnh khảo sát, hầu hết các cán bộ quản lý này đều cho rằng: cán bộ thực thi chính sách ở các cấp từ xã, huyện, tỉnh đều được tổ chức tập huấn kỹ cho về quy trình triển khai chính sách, nắm bắt đầy đủ và chính xác nội dung CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước tại địa phương mình.

“Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Sở LĐTB&XH quán triệt sâu sắc, kịp thời tới các cán bộ và cả người lao động về nước thực hiện nghiêm túc các chính sách, văn bản của tỉnh và Trung ương về CSHTTVL cho lao động trở về địa phương.”

Kết quả phỏng vấn chuyên sâu cán bộ Sở LĐTB&XH

Nhưng kết quả phỏng vấn cán bộ thực thi chính sách tại phòng LĐTB&XH cấp huyện lại cho thấy điều ngược lại. Cán bộ tại địa phương (xã/huyện) lại không nắm rõ về việc tỉnh có văn bản nào chỉ đạo về việc thực thi các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước. Điều này chứng tỏ việc tổ chức triển khai và phối hợp thực hiện CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước của cán bộ ở các cấp là không có hiệu quả.

Bảng 3.9: Đánh giá của cán bộ thực thi chính sách về các chỉ tiêu đảm bảo tính khả thi của CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước.

	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Đội ngũ nhân lực triển khai chính sách là đảm bảo	2	5	3,28	0,89
Chi phí thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất thực thi chính sách là đảm bảo	1	5	2,74	0,976
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 tốt	2	5	3,56	0,941

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Kết quả đánh giá các chỉ tiêu đảm bảo tính khả thi khi triển khai CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước vào thực tiễn ở bảng 3.9 cho thấy, nhóm cán bộ được khảo sát đánh giá điểm bình quân của các chỉ tiêu này ở mức rất thấp, đặc biệt là chỉ tiêu về “*Chi phí thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất thực thi chính sách là đảm bảo*” chỉ đạt 2,74/5 điểm.

Có thể thấy tiêu chí về tính khả thi của CSHTTVL cho NLĐVN về nước hiện tại là không cao khi các điều kiện về chi phí thực hiện, cơ sở vật chất và đội ngũ nhân lực không đảm bảo.

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

3.3.2.1. 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.

*) Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả đánh giá độ tin cậy các thang đo khảo sát sơ bộ thể hiện qua **bảng 3.10** cho thấy các thang đo có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha đạt giá trị cao, đều trên 0,7. Điều này cho thấy các thang đo mà luận án sử dụng để khảo sát là đảm bảo độ tin cậy (**Chi tiết xem phụ lục 3.1**).

Bảng 3.10: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo khảo sát sơ bộ

Thang đo	Thang đo khái niệm	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan giữa biến và tổng thấp nhất	Biến bị loại bỏ
CSPTTTLĐ	Chính sách phát triển thị trường lao động	0,926	0,680	Không
CSTD	Chính sách tín dụng ưu đãi	0,896	0,711	Không
CSĐT	Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại	0,933	0,788	Không
CSKN	Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh	0,929	0,756	Không

Nguồn: Kết quả chiết suất phần mềm SPSS

Các biến quan sát trong các thang đo sơ bộ có hệ số tương quan biến tổng đạt giá trị cao, không có biến quan sát nào có hệ số thấp hơn 0,4 điều này cho thấy các biến quan sát biểu diễn tốt cho thang đo, và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo lớn hơn 0,896. Vì vậy tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

***) Kiểm định tính hội tụ của thang đo**

Luận án sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA với ma trận xoay Varimax để xác định tính hội tụ của thang đo. Các kiểm định trong phân tích này cho kết quả (**chi tiết phụ lục 3.2**) như sau:

Bảng 3.11: Kết quả kiểm định tính hội tụ của thang đo sơ bộ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2120.589
	df	231
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả chiết suất phần mềm SPSS

Luận án sử dụng phương pháp kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) để đo lường sự tương thích các mẫu khảo sát và kiểm định Bartlett's Test để kiểm định mối tương quan giữa các biến quan sát trong tổng thể.

Giả thiết: H_0 : Các biến quan sát không có mối quan hệ tương quan trong tổng thể

H_1 : Các biến quan sát có mối quan hệ tương quan trong tổng thể

Kết quả cho thấy giá trị $KMO = 0,902 > 0,5$ do đó có sự tương thích của mẫu khảo sát, vì thế kết quả phân tích nhân tố là đảm bảo độ tin cậy. Hệ số Sig trong kiểm định Bartlett's Test = 0,000 < 0,05, do đó các biến là có tương quan với nhau trong tổng thể, chấp nhận giả thuyết H_1 , và kết quả phân tích nhân tố là hoàn toàn đáng tin cậy.

Qua bảng tổng phương sai trích được giải thích, kết quả phân tích sự hội tụ của các nhân tố (**chi tiết xem phụ lục 3.2**), từ tập hợp các biến quan sát ban đầu đã rút trích ra được thành 4 nhân tố với điểm dừng Eigenvalues = 1.285 > 1 bốn yếu tố này đã giải thích được đến 75,662% phương sai, là thỏa mãn yêu cầu, và có thể khẳng định rằng phân tích nhân tố khám phá EFA là phù hợp với dữ liệu tổng thể.

Như vậy, kết quả phân tích nhân tố đã khẳng định được các nhân tố trong khảo sát sơ bộ là đảm bảo độ tin cậy, tính hội tụ để có thể sử dụng trong khảo sát chính thức.

3.3.2.2. Kết quả khảo sát chính thức

Để đánh giá tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, luận án tiến hành khảo sát chính thức với cơ mẫu lớn hơn là 498 phiếu khảo sát NLĐ về nước. Dữ liệu thu thập từ các phiếu khảo sát được tiến hành xử lý trên phần mềm Excel và phân tích độ tin cậy, tính hội tụ của thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy trên phần mềm SPSS 22.0. Kết quả cụ thể như sau:

*) Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Các thang đo đều được đánh giá thông qua hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, hệ số Cronbach's Alpha là 1 tiêu chí nhằm xem xét độ tin cậy của thang đo, mục đích nhằm đánh giá thang đo lường các khái niệm nghiên cứu có độ tin cậy hay không.

Kết quả phân tích tổng thể Cronbach's Alpha, trị số Cronbach's Alpha của các thang đo CSĐT (Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại), CSPTTTLĐ (Chính sách phát triển thị trường lao động), CSTĐ (Chính sách tín dụng ưu đãi), CSKN (Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh) đều lớn hơn 0,6 (**Bảng 3.13**). Hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều đạt mức trên 0,5 (**Chi tiết xem phụ lục 3.3**), do đó các biến này đều thể hiện sự liên hệ với tổng thể thang đo mà cá biến biểu diễn (Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Đây là điều kiện cần thiết để sử dụng các biến trong nghiên cứu phân tích nhân tố khám phá và hồi quy. Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các biến quan sát (Alpha If item deleted) đều thấp hơn giá trị Cronbach's Alpha hiện tại, do đó không cần phải loại bỏ đi biến quan sát để làm tăng độ tin cậy của thang đo.

Bảng 3.12: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

STT	Thang đo	Thang đo khái niệm	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan giữa biến và tổng thấp nhất
1	CSPTTTLĐ	Chính sách phát triển thị trường lao động	6	0.911	0.711
2	CSTD	Chính sách tín dụng ưu đãi	5	0.866	0.588
3	CSĐT	Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại	5	0.910	0.680
4	CSKN	Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh	6	0.879	0.568

Nguồn: Kết quả chiết suất phần mềm SPSS

Nhìn vào bảng tổng hợp về hệ số tin cậy của thang đo (**Bảng 3.12**) cho thấy tất cả các thang đo chính sách đều đạt yêu cầu cả về hệ số Cronbach's Alpha lẫn hệ số tương quan biến tổng.

***) Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis)**

Mục đích của phân tích EFA là xem xét mức độ quan hệ giữa các mục hỏi trong phiếu điều tra, từ 1 tập hợp các mục hỏi như vậy sẽ rút trích ra được thành bao nhiêu nhân tố, giúp đánh giá hai loại giá trị quan trọng của thang đo là giá trị hội tụ và giá trị phân biệt.

Kết quả kiểm định tính thích hợp của EFA bằng phương pháp kiểm định KMO từ bộ dữ liệu khảo sát NLĐ về nước của 5 tỉnh khảo sát (**Chi tiết xem phụ lục 3.4**) cho thấy hệ số KMO đạt mức cao là 0,874 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$. Như vậy, phân tích các nhân tố khám phá là thích hợp cho bảng dữ liệu tổng thể của nghiên cứu.

Kiểm định Bartlett's Test là 15250,747 với mức ý nghĩa Sig = 0,000 < 0,05 (bác bỏ giả thuyết H_0 : độ tương quan giữa các biến số bằng 0 hay các biến quan sát không có tương quan với nhau trong tổng thể), như vậy chứng tỏ các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể và dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn phù hợp.

Qua bảng tổng phương sai trích được giải thích, kết quả phân tích sự hội tụ của các nhân tố (phụ lục 3.4), từ tập hợp các biến quan sát ban đầu đã rút trích ra được thành 4 nhân tố với điểm dừng Eigenvalues = 1.224 > 1 bốn yếu tố này đã giải thích được đến 84,092% phương sai. Như vậy là thỏa mãn yêu cầu, và có thể kết luận rằng phân tích nhân tố khám phá EFA là phù hợp với dữ liệu tổng thể.

Kết quả của mô hình EFA thể hiện trong bảng kết quả ma trận xoay các nhân tố (phụ lục 3.4), cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) lớn hơn 0,6. Như vậy có 4 nhân tố đại diện cho các nhân tố tác động đến tình trạng việc làm, thu nhập và tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

Bảng ma trận xoay nhân tố đã nhóm lại thành 4 nhân tố như sau:

- Nhân tố thứ nhất bao gồm: CSPTTTLĐ3, CSPTTTLĐ4, CSPTTTLĐ2, CSPTTTLĐ5, CSPTTTLĐ1, CSPTTTLĐ6 nhân tố này được đặt tên là CSPTTTLĐ (Chính sách phát triển thị trường lao động)
- Nhân tố thứ hai bao gồm: CSĐT4, CSĐT2, CSĐT1, CSĐT5, CSĐT3 nhân tố này được đặt tên là CSĐT (Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại)

- Nhân tố thứ ba bao gồm: CSTD3, CSTD1, CSTD2, CSTD4, CSTD5 Nhân tố này được đặt tên là CSTD (Chính sách tín dụng ưu đãi)

- Nhân tố thứ tư bao gồm: CSKN4, CSKN5, CSKN6, CSKN2, CSKN1, CSKN3 Nhân tố này được đặt tên là CSKN (Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh).

Có thể thấy, thông qua việc phân tích nhân tố đối với dữ liệu khảo sát thì các biến quan sát biểu diễn cho từng nhân tố giống với các biến quan sát được đề xuất từ thang đo ban đầu. Các nhân tố được đưa ra từ phân tích nhân tố khám phá, được tính giá trị trung bình của biến quan sát biểu diễn nhân tố đó, và sử dụng như là biến đại diện cho các nhân tố trong phân tích hồi quy.

***) Kết quả phân tích độ tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc**

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, luận án thực hiện phân tích độ tương quan Pearson nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính chặt chẽ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập trong mô hình. Kết quả (**xem chi tiết phụ lục 3.5**) như sau:

Ta thấy giá trị $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ khẳng định cả 04 biến độc lập gồm: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSTD, CSKN đều có mối quan hệ tương quan với biến phụ thuộc là “về nước đúng hạn”, “Việc làm”, “Thu nhập”.

Hệ số tương quan ($r = 0,398$; $r = 0,324$; $r = 0,296$; $r = 0,415$) là dương và tiến gần về giá trị 1 có nghĩa là khi giá trị các biến độc lập là các CSHTTVL gồm: CSPTTTLĐ, CSTD, CSĐT, CSKN tăng cao thì giá trị của biến phụ thuộc là “về nước đúng hạn” cũng tăng theo.

Hệ số tương quan ($r = 0,539$; $r = 0,377$; $r = 0,434$; $r = 0,469$) là dương và tiến gần về giá trị 1 có nghĩa là khi giá trị các biến độc lập là các CSHTTVL gồm: CSPTTTLĐ, CSTD, CSĐT, CSKN tăng thì giá trị của biến phụ thuộc là “Việc làm” cũng tăng lên.

Hệ số tương quan ($r = 0,474$; $r = 0,464$; $r = 0,374$; $r = 0,539$) là dương và tiến gần về giá trị 1 có nghĩa là khi giá trị các biến độc lập là các CSHTTVL gồm: CSPTTTLĐ, CSTD, CSĐT, CSKN tăng cao thì giá trị của biến phụ thuộc là “Thu nhập” cũng tăng cao.

Như vậy, biến phụ thuộc và các biến độc lập được đưa vào mô hình có mối quan hệ tuyến tính chặt chẽ với nhau, thỏa mãn điều kiện để phân tích hồi quy.

***) Kết quả phân tích hồi quy**

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 trón-

không về nước đúng thời hạn sau khi hết thời hạn làm việc ở nước ngoài theo HDLĐ. Kết quả thu được cụ thể như sau:

3.3.2.1. Tác động lên trạng thái việc làm của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Để đánh giá tác động của các CSHTTVL lên trạng thái việc làm của NLĐVN khi về nước, luận án thực hiện hồi quy nhị phân (Binary Logistic) trên phần mềm SPSS 22.0

Mục đích của phân tích mô hình hồi quy Binary Logistic nhằm xem xét khả năng dự đoán khả năng có việc làm bền vững hay không của NLĐVN khi về nước, dựa trên các biến giải thích. Phương pháp sử dụng của hồi quy Binary Logistic là ước lượng của hàm xu hướng cực đại.

Kết quả phân tích hồi quy nhị phân thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3.13: Kết quả hồi quy

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	CSPTTTLĐ	1,184	0,203	34,098	1	0,000	3,267
	CSĐT	0,411	0,169	5,917	1	0,015	1,508
	CSTD	0,236	0,198	1,424	1	0,233	1,266
	CSKN	1,099	0,282	15,181	1	0,000	3,001
	Constant	-7,606	0,999	57,978	1	0,000	0,000
a. Variable(s) entered on step 1: CSĐT, CSPTTTLĐ, CSKN.							

Nguồn: Kết quả chiết suất phần mềm SPSS

Trong bảng kết quả hồi quy, kiểm định Wald được sử dụng để xem xét mức ý nghĩa của các hệ số trong mô hình hồi quy Logistic. Kết quả của **bảng 3.13** cho thấy nhân tố CSTD có giá trị Sig = 0,233 > 0,05 không có ý nghĩa thống kê trong mô hình (**Chi tiết xem phụ lục 3.6**). Sở dĩ chính sách tín dụng không có ý nghĩa thống kê trong mô hình vì, NLĐVN khi về nước phần lớn không nhận được nhiều sự hỗ trợ tạo việc làm từ việc được vay vốn với lãi suất ưu đãi (như phân tích ở mục 3.2.2). CSTD tỏ ra chưa hiệu quả khi đối tượng thụ hưởng chính sách là NLĐVN khi về nước gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận với các khoản tín dụng ưu đãi từ chính quyền địa phương và trung ương, vì thế NLĐVN khi về nước có đánh giá thấp với chính sách này. Trong khi đó, 03 chính sách còn lại là: CSPTTTLĐ, CSĐT và CSKN đều có mức ý nghĩa thấp hơn 0,05 cho nên ta yên tâm bác bỏ giả thuyết H_0 (H_0 là giả thuyết tất cả các hệ số hồi quy của mô hình Logistic = 0). Như vậy là các hệ số hồi quy mà mô hình tìm được có ý nghĩa thống kê, mô hình sử dụng tốt và có

03 trên 04 chính sách có ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước.

Ta có phương trình hồi quy Logistic được biểu diễn như sau:

$$\text{Việc làm} = -7,606 + 1,184 \text{ CSPTTTLĐ} + 0,411 \text{ CSĐT} + 1,099 \text{ CSKN}$$

Có thể thấy rằng, cả ba chính sách là CSPTTTLĐ, CSĐT và CSKN đều có tác động làm tăng khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước. Trong số đó thì CSPTTTLĐ có tác động mạnh nhất (với hệ số cao nhất), cụ thể là tác động biên của CSPTTTLĐ lên khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 1,184 = 0,296$. Tiếp theo đó là tác động biên của chính sách khởi nghiệp (CSKN) lên khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 1,099 = 0,27475$. Cuối cùng là tác động biên của CSĐT lên khả năng có việc làm của NLĐVN khi về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 0,411 = 0,10275$.

3.3.2.2. Tác động lên thu nhập của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

Tác động của CSHTTVL lên thu nhập của NLĐVN khi về nước được đánh giá thông qua kết quả thực hiện ước lượng mô hình hồi quy bội.

Luận án tiến hành chạy mô hình hồi quy bội để ước lượng các mô hình, kiểm định các giả thuyết ban đầu. Phương pháp phân tích mô hình hồi quy bội được sử dụng là phương pháp ENTER, tức là đưa tất cả các biến số vào mô hình và phân tích cùng một lúc (**Chi tiết xem phụ lục 3.7**)

Tiếp theo luận án tiến hành kiểm định độ phù hợp của mô hình hồi quy bội bằng phân tích ANOVA, kết quả phân tích ANOVA tổng hợp được thể hiện chi tiết ở phụ lục 3.7.

Giả thuyết H_0 : là các ước lượng thực hiện trên mẫu không suy luận được cho tổng thể

H_1 : là các ước lượng thực hiện trên mẫu suy luận được cho tổng thể

Kết quả kiểm định thống kê F (Fisher) với mức ý nghĩa rất bé cho thấy mô hình được ước lượng trên tập dữ liệu mẫu có thể được suy luận và khái quát cho toàn bộ tổng thể.

Mức ý nghĩa Significant = 0,000 < 0,05 \rightarrow bác bỏ giả thuyết H_0 , tức là các ước lượng của mô hình này có thể được suy luận cho toàn bộ đám đông.

Luận án sử dụng hệ số phóng đại phương sai (VIF) để chuẩn đoán hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình. Kết quả của bảng 3.14 cho thấy giá trị VIF rất nhỏ chứng tỏ mô hình không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến (theo Hoàng Trọng và

Chu Nguyễn Mộng Ngọc [65]), và dữ liệu được khảo sát tại một thời điểm cho nên sẽ không có hiện tượng tự tương quan trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 3.14: Kết quả phân tích hồi quy tổng hợp

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê tính cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
1	(Constant)	-12,629	1,431		-8,828	0,000		
	CSPTTTLĐ	1,042	0,463	0,118	2,253	0,025	0,478	2,091
	CSĐT	2,066	0,371	0,242	5,565	0,000	0,694	1,442
	CSTD	-0,536	0,487	-0,57	-1,102	0,271	0,494	2,024
	CSKN	3,587	0,546	0,384	6,563	0,000	0,382	2,618

Nguồn: Kết quả chiết suất phần mềm SPSS

Nhìn vào bảng 3.14, ta thấy: biến CSTD có giá trị Sig = 0,271 > 0,05 nên không có ý nghĩa thống kê. Cũng tương tự như phần phân tích đánh giá tác động của CSHTTVL tới việc làm của NLĐVN khi về nước, vì CSTD tỏ ra không hiệu quả và chưa đạt được mục tiêu của chính sách, đồng thời NLĐ cũng đánh giá không cao chính sách này, nên khi phân tích mô hình chính sách này cũng thể hiện không có ý nghĩa thống kê.

Các ước lượng của hệ số hồi quy còn lại (CSPTTTLĐ, CSĐT, CSKN) đều đạt mức ý nghĩa thống kê (giá trị Sig < 0.1). Hệ số Beta đã chuẩn hóa đều mang dấu dương cho thấy cả 3 chính sách là CSPTTTLĐ, CSĐT, CSKN đều có tác động cùng chiều đến số tiền thu nhập của NLĐVN khi về nước, trong số 3 chính sách đó thì CSKN là có mức ảnh hưởng cao nhất và quan trọng nhất, (với hệ số Beta chuẩn hóa là 0,384) tiếp đến là CSĐT (với hệ số Beta đã chuẩn hóa là 0,242) cuối cùng CSPTTTLĐ là có tác động yếu nhất (với hệ số Beta chuẩn hóa chỉ đạt 0,118).

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

$$\text{Thu nhập} = -12,629 + 1,042 \text{ CSPTTTLĐ} + 2,066 \text{ CSĐT} + 3,587 \text{ CSKN}$$

Phương trình hồi quy mà mô hình ước lượng được có dạng đường thẳng, khi các yếu tố khác không thay đổi nếu CSPTTTLĐ tăng thêm 1 đơn vị (mức độ quan trọng) thì thu nhập của NLĐVN khi về nước tăng lên 1,042 triệu đồng/tháng; khi các yếu tố khác không thay đổi nếu CSĐT tăng thêm 1 đơn vị thì thu nhập của NLĐ tăng thêm 2,066 triệu đồng/tháng; tương tự khi các yếu tố khác không thay đổi nếu CSKN tăng thêm 1 đơn vị thì thu nhập của NLĐ tăng thêm 3,587 triệu đồng/tháng.

Có thể kết luận rằng, CSKN, CSĐT và CSPTTTLĐ nếu được thực hiện tốt sẽ có tác động làm tăng thu nhập cho NLĐVN khi về nước.

3.2.2.3. Tác động lên tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn

Để thực hiện được đánh giá này, luận án sử dụng các câu hỏi với từ ngữ giảm tránh nhằm khai thác tối đa câu trả lời của NLĐVN khi về nước. Thay vì sử dụng cụm từ “bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn” mang tính chất “nhạy cảm” trong bộ câu hỏi khảo sát, luận án sử dụng cụm từ “về nước đúng thời hạn” để NLĐ dễ dàng đưa ra câu trả lời hơn. Vì thế, các kết quả phân tích dưới đây đều thể hiện kết quả liên quan đến tỷ lệ NLĐ về nước đúng thời hạn. Dựa trên kết quả phân tích tỷ lệ NLĐVN về nước đúng thời hạn để suy ra các phân tích cho tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn.

Phương pháp phân tích mô hình hồi quy nhị phân, được luận án sử dụng để đánh giá tác động của các CSHTTVL lên tỷ lệ NLĐVN về nước đúng thời hạn sau khi kết thúc thời gian làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ.

Kết quả phân tích mô hình hồi quy nhị phân như sau:

Bảng 3.15: Kết quả phân tích hồi quy tổng hợp

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	CSPTTTLĐ	0,450	0,163	7,601	1	0,006	1,569
	CSĐT	0,350	0,140	6,203	1	0,013	1,419
	CSKN	0,925	0,209	19,642	1	0,000	2,523
	CSTD	-0,199	0,175	1,296	1	0,255	0,820
	Constant	-3,982	0,551	52,133	1	0,000	0,019
a. Variable(s) entered on step 1: CSĐT, CSPTTTLĐ, CSKN.							

Nguồn: Kết quả chiết suất phân mềm SPSS

Kết quả phân tích mô hình hồi quy nhị phân của **bảng 3.15** cho thấy CSTD có giá trị Sig = 0,255 > 0,05 không có ý nghĩa thống kê (**chi tiết xem phụ lục 3.8**). Ở phân tích khảo sát này, NLĐ cũng cho điểm thấp đối với đánh giá tác động của CSTD lên quyết định về nước đúng thời hạn của họ, mà nguyên nhân đã được nghiên cứu sinh phân tích kỹ ở mục 3.2.2 của luận án.

Ba chính sách còn lại là: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSKN đều có mức ý nghĩa (giá trị Sig) thấp hơn 0,05, vì thế bác bỏ giả thuyết H_0 (H_0 là giả thuyết tất cả các hệ số hồi quy của mô hình Logistic = 0). Có thể kết luận được là các hệ số hồi quy mà mô

hình tìm được có ý nghĩa thống kê, mô hình sử dụng tốt và có 03 chính sách có tác động đến tỷ lệ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước đúng thời hạn HĐLĐ.

Ta có phương trình hồi quy biểu diễn mức độ tác động của các CSHTTVL đến tỷ lệ NLĐVN về nước đúng thời hạn như sau:

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

Từ phương trình hồi quy có thể thấy rằng, cả 3 chính sách trên đều có khả năng làm tăng tỷ lệ về nước đúng thời hạn của NLĐVN, trong số đó thì CSKN có tác động mạnh nhất (hệ số cao nhất), cụ thể là tác động biên của CSKN lên tỷ lệ NLĐVN về nước đúng thời hạn với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 0,925 = 0,23125$. Tiếp theo đó là tác động biên CSPTTTLĐ lên tỷ lệ NLĐVN về nước đúng thời hạn với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 0,450 = 0,1125$. Cuối cùng là tác động biên của chính sách đào tạo (CSĐT) lên khả năng về nước đúng thời hạn của NLĐVN với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng $0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 0,350 = 0,0875$.

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. Khi NLĐ không phải lo lắng về việc sau khi trở về nước sẽ không tìm kiếm được việc làm phù hợp, hoặc phải làm các công việc làm công ăn lương với thu nhập thấp hơn mong muốn của họ, khi đó NLĐVN sẽ không bỏ trốn ở lại cư trú bất hợp pháp, mà trở về nước đúng thời hạn, sử dụng vốn tích lũy, kinh nghiệm, tay nghề của mình để khởi nghiệp kinh doanh hoặc tìm được việc làm phù hợp với mức thu nhập cao.

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.

3.3.3.1. Những thành công đạt được

Kết quả triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đã đạt được một số thành công chủ yếu sau:

(i) Kết quả triển khai CSPTTTLĐ đã giúp kết nối NLĐ khi về nước với các doanh nghiệp trong nước; cung cấp thông tin việc làm tương ứng 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.

- COLAB đã tích cực kết nối với các doanh nghiệp và thu thập thông tin tuyển

dụng từ các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại Việt Nam, để cung cấp thông tin việc làm và tuyển dụng từ các doanh nghiệp đó cho NLĐ về nước. NLĐ theo chương trình EPS và IM Japan về nước, có thể truy cập vào website của COLAB để tìm kiếm các thông tin việc làm, tuyển dụng phù hợp với nhu cầu của mình và đăng ký tham gia ứng tuyển; hoặc nếu chưa tìm được thông tin việc làm phù hợp, họ có thể đăng ký và để lại thông tin cá nhân để COLAB lưu trữ và thông báo trực tiếp cho NLĐ khi tiếp nhận được thông tin việc làm khớp với nhu cầu của NLĐ. Kết quả cho đến nay COLAB đã cung cấp thông tin việc làm tuyển dụng cho hàng nghìn NLĐ về nước, với tỷ lệ NLĐ khi về nước được tuyển dụng thành công từ thông tin việc làm đó đạt khoảng 40%.

- Để hỗ trợ NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tìm kiếm việc làm, COLAB đã phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam, Sở LĐ TB&XH, TTDVVL Hà Nội tổ chức phiên GDVL dành cho NLĐ thuộc diện EPS và thực tập sinh chương trình IM Japan đã về nước định kỳ hàng năm tại các tỉnh thành trên cả nước. Tính đến cuối năm 2018 TTDVVL Hà Nội và các tỉnh: Bắc Ninh, Nam Định, Hải Dương, Thanh Hóa, Nghệ An, Hòa Bình, Hải Phòng, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng tổ chức 46 hội chợ việc làm và phiên GDVL với sự tham gia của 906 lượt doanh nghiệp và 4.792 NLĐ và giới thiệu việc làm cho hơn 2000 NLĐ thuộc diện EPS và IM Japan về nước (**chi tiết theo bảng 3.4**).

(ii) Hoạt động cho vay vốn ưu đãi đã giúp một số NLĐ khi về nước mua công cụ LĐ, 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.

(iii) Kết quả triển khai CSĐT cho NLĐVN khi về nước đã góp phần làm tăng tỷ lệ LĐ 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.

(iv) Việc triển khai CSKN 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, NLĐVN khi về nước thành lập doanh nghiệp SXKD đã tạo ra việc làm cho bản thân họ và cho cả các LĐ khác. Nhờ khởi nghiệp kinh doanh thuận lợi, NLĐ đã tăng thu nhập cho bản thân, nâng cao đời sống gia đình họ; đồng thời tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn cũng giảm xuống.

Các địa phương đã tích cực trong công tác truyền thông khởi nghiệp nhằm

động viên, khuyến khích NLD sau khi hoàn thành HĐLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh, đồng thời thông tin về những chế độ, chính sách của nhà nước về XKLD và CSKN của tỉnh để khơi dậy những ý tưởng SXKD của NLD. Tổ chức các hoạt động tư vấn trực tiếp của chuyên gia tư vấn khởi nghiệp, tổ chức đào tạo cho NLD khi về nước các kiến thức cơ bản và thiết thực nhất về khởi nghiệp kinh doanh. Ngoài ra, các địa phương còn kết nối, tạo điều kiện giúp NLD khởi nghiệp hiệu quả bằng chính nguồn vốn và kinh nghiệm của họ, thành lập câu lạc bộ khởi nghiệp để chia sẻ những khó khăn, thuận lợi và động viên tinh thần khởi nghiệp kinh doanh cho NLD khi về nước.

2.3.2.2. Hạn chế và nguyên nhân

***) Một số hạn chế:**

Mặc dù, những năm gần đây Chính phủ đã thể hiện sự quan tâm tới nhóm đối tượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước bằng các CSHTTVL nhằm quản lý và sử dụng hiệu quả lực lượng LĐ này. Tuy nhiên các chính sách vẫn còn thiếu, độ bao phủ chưa cao, mới chỉ có các chính sách chung chung về việc khuyến khích và hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLD về nước, mà chưa có các quy định cụ thể, hướng dẫn triển khai tại các địa phương. Do đó, các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước vẫn còn nhiều điểm hạn chế như sau:

(i) Về triển khai chính sách phát triển thị trường lao động:

- Hệ thống thông tin TTLĐ hiện chưa đầy đủ, việc triển khai cập nhật thông tin TTLĐ còn gặp nhiều khó khăn do các địa phương không nắm được thông tin NLD đi làm việc ở nước ngoài trở về địa phương, chất lượng thông tin điều tra thiếu chính xác. Việc thực hiện các báo cáo định kỳ về cung cầu, TTLĐ của các cấp còn kém chất lượng.

- Thông tin việc làm và tuyển dụng mới chỉ được COLAB thu thập, cập nhật từ các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại Việt Nam, và các doanh nghiệp này chỉ có nhu cầu tuyển dụng NLĐVN về nước là những LĐ đi làm việc ở Hàn Quốc và Nhật Bản trở về theo chương trình EPS và IM Japan, còn lại không tuyển NLĐVN về nước từ các thị trường khác. Như vậy, số lượng NLĐVN khi về nước được cung cấp thông tin tuyển dụng là rất ít, vì nhóm NLD thuộc diện EPS và IM Japan của nước ta chỉ chiếm khoảng 15% đến 20% /tổng số NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước hàng năm.

- NLĐVN trở về từ các thị trường khác như: Đài Loan, Malaysia, Ả rập Xê-út, UAE, Rumani, Algeria,... hoàn toàn chưa được cung cấp các thông tin TTLĐ trong nước.

- Các thông tin việc làm và tuyển dụng được cung cấp tới NLĐ chủ yếu qua kênh thông tin là: đăng thông tin trên website của COLAB, một số ít LĐ để lại thông tin trên website của COLAB sẽ được gửi email hoặc gọi điện thông báo về thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp, nhưng thời gian chờ đợi để nhận được thông tin việc làm phù hợp cũng rất lâu, thường là từ 3-6 tháng thậm chí có thể lâu hơn nếu COLAB chưa tiếp nhận được nhu cầu tuyển dụng nào phù hợp từ phía các doanh nghiệp, khiến cho NLĐ không mấy mặn mà chờ đợi thông tin. NLĐ về nước phải thường xuyên truy cập vào website của COLAB để theo dõi và nắm bắt thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp. Như vậy, đối với NLĐ có trình độ thấp, không thành thạo các kỹ năng tin học, không biết sử dụng các thiết bị công nghệ, hoặc NLĐ sống tại các khu vực nông thôn, miền núi không sử dụng các thiết bị điện tử có kết nối Internet sẽ khó tiếp cận các thông tin việc làm và tuyển dụng đó. Do đó, số lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài về nước được cung cấp thông tin việc làm và tuyển dụng là quá nhỏ (chỉ khoảng vài trăm người, chi tiết xem bảng 3.4) so với số lượng NLĐVN về nước hàng năm.

- Số lượng các hội chợ việc làm và phiên GDVL dành riêng cho đối tượng là NLĐVN khi về nước mới được thực hiện rất ít so với nhu cầu của NLĐ. Mỗi năm cả nước mới chỉ tổ chức được từ 6-8 phiên GDVL, trong khi chỉ tính nguyên các tỉnh có số lượng lớn NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trên cả nước đã khoảng 20 tỉnh thành. Như vậy, trung bình mỗi tỉnh chưa tổ chức được 01 phiên GDVL cho NLĐ về nước/1 năm.

- Phần lớn hội chợ việc làm và các phiên GDVL được tổ chức ở thành phố lớn là Hà Nội, sau đó là Thành phố Hồ Chí Minh. Các tỉnh có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm thuộc nhóm cao nhất cả nước như: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định cũng mới chỉ tổ chức được từ 1 đến 2 phiên GDVL trực tiếp cho NLĐ về nước, thậm chí có tỉnh cũng mới chỉ thực hiện kết nối trực tuyến với phiên GDVL tại Trung tâm DVVL Hà Nội, mà chưa trực tiếp tổ chức phiên GDVL cho NLĐ về nước tại địa phương mình. Vì thế, số lượng NLĐVN về nước có cơ hội tham gia vào hội chợ việc làm và các phiên GDVL chiếm tỷ lệ rất thấp. Một số ít NLĐ về nước từ các tỉnh Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Nam Định biết thông tin và tham gia vào các phiên GDVL tại Trung tâm DVVL Hà Nội là do họ di cư tới thành phố này để tìm kiếm việc làm, hoặc do NLĐ được biết thông tin về các phiên GDVL này nên di chuyển từ các địa phương đến thành phố Hà Nội để tham gia phiên GDVL. Khoảng cách địa lý xa xôi cũng là rào cản khiến một số NLĐ về nước biết thông tin về các phiên GDVL dành cho họ, nhưng cũng không thể và không

muốn tham gia.

- Các phiên GDVL do COLAB phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam và Trung tâm DVVL các tỉnh, cũng mới chỉ hướng tới đối tượng NLĐ thuộc diện EPS và IM Japan về nước, mà chưa nhân rộng ra cho tất cả các đối tượng NLĐ từ các thị trường khác trở về nước. Vì thế, đối tượng thụ hưởng còn rất thấp, tỷ lệ NLĐ về nước tìm được việc làm từ các phiên GDVL này mới chỉ đạt khoảng 1%/tổng số NLĐVN về nước hàng năm.

- Số lượng các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại Việt Nam tham gia vào phiên GDVL vẫn là một con số khiêm tốn. Trung bình mỗi năm có khoảng hơn 100 doanh nghiệp tham gia vào phiên GDVL dành cho LĐ thuộc diện EPS và IM Japan về nước, và số chỗ việc làm trống mà các doanh nghiệp đó mang tới phiên GDVL mỗi năm rất ít, chỉ khoảng 300-400 vị trí. Trong khi, hiện có khoảng 7000 doanh nghiệp Hàn Quốc và khoảng 1.800 doanh nghiệp Nhật Bản đang đầu tư kinh doanh ở Việt Nam.

- Chưa tổ chức được các phiên GDVL để kết nối với doanh nghiệp và giới thiệu việc làm cho NLĐVN trở về từ các nước khác như: Đài Loan, Malaysia, Ả rập Xê-út, UAE, Rumani, Algeria, ...

- Số LĐ được giới thiệu việc làm từ các phiên GDVL vẫn còn rất nhỏ, trong khi nhu cầu tuyển lực lượng LĐ trẻ có trình độ tay nghề của các khu công nghiệp, các công ty liên doanh nước ngoài là rất lớn, do thiếu sự kết nối giữa doanh nghiệp tuyển dụng với NLĐVN khi về nước.

(ii) Về triển khai chính sách tín dụng ưu đãi:

- NLĐVN khi về nước hầu như ít có cơ hội tiếp cận với các khoản hỗ trợ tín dụng từ Trung ương và địa phương. Mặc dù tại Khoản 2 Điều 60 Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có nêu là NLĐ đi làm việc ở nước ngoài về nước nếu gặp khó khăn sẽ được vay vốn hỗ trợ để tự tạo việc làm cho bản thân. Nhưng trên thực tế, không có khoản ngân sách dành riêng để hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN khi về nước. Hiện tại các địa phương đều sử dụng chung nguồn vốn từ Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm để hỗ trợ tín dụng cho NLĐ về nước. Tuy nhiên, khoản vốn từ Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm cũng rất hạn hẹp, và từ năm 2016 thì không được phân bổ thêm về các địa phương. Do đó, các địa phương phải thực hiện cho vay theo kiểu quay vòng, nên nguồn vốn ưu đãi này chủ yếu dành để hỗ trợ các hộ nghèo, gia đình chính sách, người dân tộc thiểu số. Do đó, đối tượng là NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước rất khó để tiếp cận được khoản tín dụng hỗ trợ này.

- Hạn mức cho vay thấp, mỗi hồ sơ vay vốn chỉ được vay tối đa là 50 triệu

đồng, trong khi nhu cầu vay vốn của NLĐ khi về nước để triển khai hoạt động SXKD thường lớn hơn. Vì thế, chính sách hỗ trợ tín dụng cho NLĐ khi về nước thường không phát huy hiệu quả.

(iii) Về triển khai chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại:

- Chất lượng đào tạo của một số ngành nghề ở trình độ sơ cấp còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu TTLĐ. Công tác phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp chưa thường xuyên, liên tục trong việc đào tạo nghề nghiệp gắn với giải quyết việc làm cho người học, nên NLĐVN khi về nước không thích thú với việc tham gia học nghề. Nguồn kinh phí cấp Trung ương và địa phương dành cho hoạt động đào tạo nghề và đào tạo lại cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn hạn chế.

- Mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn các tỉnh còn công kênh, nhiều đầu mối, nhiều trường đào tạo cùng một nghề; Phân bố các trường giữa các vùng, địa phương chưa hợp lý, chủ yếu tập trung ở thành phố, còn nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phát huy được vai trò đào tạo nghề cho lực lượng LĐ tại chỗ. Cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo được đầu tư khá lớn, nhưng còn dàn trải, chưa nâng cao chất lượng dạy nghề. Bộ phận giáo viên có năng lực và kinh nghiệm còn thiếu. Sự phối kết hợp giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo chưa chặt chẽ.

- Công tác quy hoạch, trên các lĩnh vực việc làm, dạy nghề, hệ thống cơ sở bảo trợ xã hội và hệ thống cơ chế chính sách liên quan đến dạy nghề, LĐ việc làm, chậm được xây dựng, ban hành; một số chính sách về hỗ trợ dạy nghề nhằm giải quyết việc làm, hỗ trợ đời sống và đảm bảo an sinh xã hội cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, chưa được chú trọng và triển khai đồng bộ.

(iv) Về triển khai chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh:

- 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 nghiệp kinh doanh cho những LĐ trở về, để phát huy hiệu quả kép của hoạt động đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài. Các CSKN cho NLĐVN khi về nước cũng mới chỉ dừng lại ở chính sách khuyến khích, tạo điều kiện, đầu tư chi phí đào tạo,... nên chưa đem lại hiệu quả thực tiễn.

- Một số tỉnh đã triển khai các CSKN thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp cho NLĐVN khi về nước, tổ chức đào tạo bổ sung kiến thức kinh doanh, thành lập câu lạc bộ khởi nghiệp để chia sẻ kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ về nước. Nhưng đây mới chỉ là hoạt động riêng lẻ của một số tỉnh, rất nhiều các địa phương khác có tỷ lệ cao NLĐ từ nước ngoài trở về như Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định nhưng vẫn chưa chú trọng và chưa nhận thức được vai

trò của việc truyền thông, hướng dẫn khởi nghiệp cho NLĐ khi về nước, để triển khai và lan rộng.

- Tinh thần và phong trào khởi nghiệp kinh doanh của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn rất thấp, rất ít NLĐ về nước có ý định sử dụng tiền vốn tích lũy và kinh nghiệm, tay nghề trong thời gian làm việc ở nước ngoài để về nước khởi sự công việc kinh doanh của riêng mình để tạo ra việc làm và mức thu nhập lớn hơn cho bản thân và gia đình.

- Tỷ lệ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công rất thấp. Các trường hợp NLĐ về nước kinh doanh thành công chủ yếu có quy mô nhỏ như là hộ kinh doanh hoặc doanh nghiệp siêu nhỏ, rất ít các trường hợp khởi nghiệp kinh doanh với quy mô vừa và nhỏ để tạo ra việc làm cho LD khác.

***) Nguyên nhân của hạn chế:**

CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vẫn còn có nhiều điểm hạn chế vì những nguyên nhân sau đây:

(1) Về chính sách phát triển thị trường lao động

Các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài hiện nay chủ yếu được thể chế hóa thông qua hệ thống pháp luật về LD và việc làm. Tuy nhiên, 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. Các văn bản pháp luật, và văn bản dưới luật như: các quyết định, thông tư, nghị định của chính quyền Trung ương và địa phương được ban hành chủ yếu hướng tới đối tượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (chú trọng đến chiều đi), chỉ có vài điều khoản nhỏ dành cho NLĐ trở về được lồng ghép chung vào với các văn bản pháp luật quy định cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Dưới góc nhìn chính sách, PGS.TS Nguyễn Thị Lan Hương (Nguyên Viện Trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội – Bộ LĐTB&XH) nhận định: *"Về sự trở về của lực lượng lao động sau XKLD, chúng ta không có nhiều chiến lược, chương trình cho các lao động này hội nhập vào thị trường lao động. Cũng như sử dụng hết vốn, kỹ năng của họ."*

Nguồn: Tổng hợp từ [117]

- Nội dung các văn bản pháp luật và CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn đơn giản và chỉ tập trung vào vấn đề khuyến khích tạo việc làm (Điều 59, 60 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo

hợp đồng), trong khi chưa có những cơ chế và thiết chế cụ thể để bảo đảm thực hiện sự khuyến khích ấy.

- Chưa có quy định cụ thể về trách nhiệm của các CQQLNN trong việc quản lý và đánh giá nguồn lực NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở về, như: ngành nghề, trình độ, tuổi tác, giới tính, nguyện vọng, để có kế hoạch và giải pháp quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này. Đến quý 4 năm 2019 DOLAB mới tiến hành điều tra khảo sát trên 6 tỉnh (khảo sát 1000 NLĐVN về nước) để thu thập thông tin và nhu cầu, nguyện vọng của NLĐ về nước theo công văn số: 279/QLLĐNN-KHTC của Cục QLLĐNN gửi Cục Việc làm ngày 08/03/2019.

- Các địa phương chưa bố trí nguồn nhân lực đầy đủ và cụ thể chịu trách nhiệm triển khai các phiên GDVL, kết nối cung cầu LĐ cho NLĐVN khi về nước. Năng lực của đội ngũ triển khai chính sách tại các tỉnh vẫn chưa được chú trọng.

- Bên cạnh đó, kinh phí để phát triển hệ thống TTDVVL còn hạn hẹp, dẫn đến các địa phương chưa chú trọng phát triển và tổ chức các phiên GDVL chuyên biệt dành riêng cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

- Việc triển khai CSPTTTLĐ cho NLĐVN khi về nước cũng đối mặt với thách thức lớn khi chưa có cơ sở dữ liệu về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài trở về, để kết nối với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trong nước. Các CQQLNN về LĐ chưa xây dựng được dữ liệu quản lý hồ sơ nghề nghiệp (về trình độ tay nghề, kinh nghiệm làm việc, các kỹ năng cần thiết phục vụ cho việc làm) nên không tạo ra sự kết nối tốt giữa cung và cầu về LĐ trong nước. Nhiều công ty, khu công nghiệp rất thiếu LĐ có chuyên môn và kỹ thuật, trong khi NLĐ khi về nước không sử dụng được kiến thức và kinh nghiệm của họ.

- Các địa phương mới chỉ quan tâm đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài chứ chưa quan tâm đúng mực tới việc hỗ trợ NLĐ trở về tái hòa nhập vào TTLĐ trong nước. Công tác thông tin, tuyên truyền về CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chưa được các địa phương quan tâm thực hiện thường xuyên, nhất là tại cấp huyện, xã.

- Nhận thức của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, là một rào cản lớn đối với việc triển khai các CSHTTVL cho họ. Phần lớn NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài với mục tiêu chính là kiếm tiền, chứ không phải vì tích lũy kiến thức kinh nghiệm cho việc làm trong tương lai khi về nước. NLĐ cố tình bỏ trốn ở lại cư trú bất hợp pháp để làm công việc có thu nhập cao, và chấp nhận nộp tiền phạt chứ không chịu về nước đúng thời hạn. Trong khi đó, những LĐ về nước đúng hạn, cũng đối mặt với khó khăn để được tuyển dụng, lý do là vì NLĐNV khi về nước đang quen với

mức thu nhập cao ở nước ngoài, nên thường yêu cầu mức lương cao hơn so với mức mà doanh nghiệp sẵn sàng chi trả.

- Bên cạnh đó, khả năng tiếp cận chính sách của NLĐ về nước vẫn còn thấp. Rất nhiều NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, không nắm bắt được các thông tin về TTLĐ, chưa chủ động tìm kiếm thông tin TTLĐ để tham gia tìm kiếm việc làm.

- Ngoài ra, trình độ và tay nghề của NLĐVN khi về nước cũng là một trong những cản trở lớn trong quá trình tìm việc. Số lượng NLĐVN khi về nước tham gia và các phiên GDVL và được tuyển chọn vào làm tại các doanh nghiệp vẫn còn thấp, vì đa phần các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại Việt Nam muốn tuyển NLĐVN khi về nước cho các vị trí phiên dịch, quản lý xưởng,... các công việc đòi hỏi NLĐ phải giao tiếp thành thạo bằng tiếng Hàn, tiếng Nhật và có tay nghề vững vàng. Nhưng NLĐVN khi về nước chủ yếu chỉ biết ngoại ngữ ở mức giao tiếp cơ bản và tay nghề cũng không đạt như yêu cầu của nhà tuyển dụng.

(2) 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 CSTD cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Bên cạnh đó, việc thực thi các CSTD cho NLĐVN sau khi về nước còn thiếu những hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm của chính quyền địa phương, cơ quan tín dụng, CQQLNN,...

- Nguồn vốn dành cho chương trình hỗ trợ tạo việc làm ở nước ta còn hạn chế, trong khi đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm lại rất lớn, nên NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước khó tiếp cận được vốn vay ưu đãi và hạn mức cho vay còn thấp không đáp ứng được nhu cầu vay vốn của NLĐ.

(3) Về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại

- Việc hoạch định các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước gặp phải nhiều khó khăn, do không có dữ liệu đầy đủ về NLĐVN trở về nước. Chính phủ xây dựng CSHTTVL cho NLĐ trở về nhưng lại không biết được chính xác số lượng bao nhiêu NLĐ trở về, trình độ tay nghề của NLĐVN khi về nước đang ở mức độ nào?, họ gặp phải khó khăn như thế nào khi đăng ký học nghề và có nhu cầu tham gia các khóa đào tạo nghề mới và học tập nâng cao tay nghề

không? để hỗ trợ cho họ, đây là điều bất cập lớn nhất.

- Thiếu sự kết nối tham gia của các CQQLNN cấp Trung ương và địa phương với các tổ chức khác như: các cơ sở dạy nghề, Trung tâm DVVL, COLAB, DOLAB, doanh nghiệp XKLD, các doanh nghiệp khác và đối tác xã hội khác,... trong việc triển khai các CSĐT cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

- Bên cạnh đó, 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, nhu cầu của các doanh nghiệp nội địa, công ty liên doanh trên địa bàn. Vì thế NLĐ khi về nước không mấy mặn mà với việc tham gia học nghề mới, và các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại do chính quyền địa phương triển khai.

Ngoài ra, công tác truyền thông về CSĐT cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chưa được các địa phương chú trọng. Nhận thức của NLĐ khi về nước đối với các chương trình học nghề mới, đào tạo nâng cao nghề cũ còn thấp.

(4) Về chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh

- Hiện tại, một số địa phương vẫn chưa triển khai rộng rãi các CSKN cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài trở về nước. Nguyên nhân chính là do chính quyền địa phương chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc tận dụng tối đa nguồn lực từ NLĐ về nước, trong việc phát triển KTXH 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 CSKN 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.

- Một số địa phương vẫn chưa thành lập các câu lạc bộ khởi nghiệp, nên NLĐ khi về nước khởi nghiệp kinh doanh không có cơ hội tham gia câu lạc bộ để học hỏi kinh nghiệm từ các tổ chức và các nhân khác, trong quá trình khởi nghiệp kinh doanh.

Tiểu kết chương 3

Trong chương 3, luận án đã nêu khái quát về tình hình NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ; tình hình NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bỏ trốn-không về nước đúng hạn, sau khi kết thúc HĐLĐ ở nước ngoài; và tình trạng việc làm của NLĐVN khi về nước.

Luận án đã phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước ở cấp Trung ương và ở các địa phương khảo sát là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định; chỉ ra được thành công, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế. Kết quả phân tích thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, cho thấy tính cấp thiết khách quan của việc hoàn thiện các chính sách này.

Luận án đánh giá thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, và rút ra các kết luận sau:

- Thời gian qua cấp Trung ương và địa phương đã triển khai một số CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Các chính sách này đã có những tác động nhất định đến tỷ lệ NLĐ về nước tìm được việc làm tốt; tăng thu nhập của NLĐ về nước; và đặc biệt là tác động đến tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn, khi kết thúc HĐLĐ. Tuy nhiên, mức độ tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước chưa cao, do tỷ lệ NLĐ về nước tham gia thụ hưởng CSHTTVL chưa nhiều, độ bao phủ của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước còn rất hẹp.

- Nguyên nhân chính của những hạn chế trong triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tại các địa phương khảo sát là do: CQQLNN tại địa phương không quản lý và nắm bắt được thông tin hay cơ sở dữ liệu của NLĐ về nước của địa phương mình, để triển khai các CSHTTVL phù hợp với nhu cầu và nguyện vọng cũng như năng lực của NLĐ về nước. Bên cạnh đó, những khó khăn về nguồn lực thực thi chính sách cũng gây cản trở cho hiệu quả triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vào thực tiễn.

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

Công tác đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ có thời hạn, thường được gọi chung là xuất khẩu lao động (XKLĐ). Đây là một trong những ngành không những trở thành ngành kinh tế đối ngoại mang lại lợi ích to lớn về kinh tế, mà còn là giải pháp tạo việc làm cho NLĐ trong chính sách của Đảng và Nhà nước. Nguồn thu nhập từ hoạt động XKLĐ của NLĐ đã góp phần nâng cao chất lượng đời sống gia đình NLĐ, không ít NLĐ sau khi về nước đã tham gia góp vốn và đầu tư kinh doanh, trở thành chủ doanh nghiệp, tạo việc làm cho bản thân và cho các LĐ khác, đóng góp vào sự phát triển KTXH của địa phương và đất nước.

(i) Triển vọng hoạt động XKLĐ của Việt Nam

Trong những năm qua, lĩnh vực XKLĐ của nước ta đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Giai đoạn 2010-2017, cả nước có 821.862 NLĐ làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ. Theo Bộ LĐTB&XH “Năm 2017, XKLĐ đạt được con số kỷ lục với trên 134 nghìn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, vượt 28,3% so với kế hoạch năm. Năm 2018 tiếp tục là một năm thành công trong lĩnh vực XKLĐ với tổng số NLĐVN đi làm việc tại nước ngoài đạt hơn 142 nghìn người, vượt 30% so với kế hoạch, là năm thứ năm liên tiếp có số lượng vượt mức 100.000 LĐ. Riêng 6 tháng đầu năm 2019, Việt Nam đã được tổng số gần 67 nghìn LĐ đi làm việc ở nước ngoài, đạt 55,82% kế hoạch năm 2019. Tính chung từ năm 2006 đến nay, Việt Nam đã đưa được hơn 1 triệu LĐ đi làm việc ở nước ngoài”. [112]

Các thị trường tiếp nhận NLĐVN ngày càng nhiều và đa dạng hơn. Trong đó, Đài Loan và Nhật Bản hiện vẫn là hai thị trường chính (chiếm hơn 90% tổng số NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài). Theo đánh giá của DOLAB, đây là hai thị trường tiếp tục có nhu cầu tuyển dụng NLĐVN cao. Thị trường Đài Loan được

đánh giá vẫn là thị trường tiếp nhận nhiều nhất NLĐVN sang làm việc. Ngoài thị trường Đài Loan, thị Nhật Bản cũng được đánh giá là một thị trường XKLD nhiều tiềm năng, nhu cầu tuyển dụng NLĐVN liên tục tăng, và phong phú về ngành nghề. Đây cũng là một trong các thị trường có điều kiện làm việc và thu nhập tốt, được nhiều NLĐVN quan tâm và đăng ký tham gia. Các thị trường tiếp nhận LĐ chính của Việt Nam luôn giữ ổn định và liên tục được mở rộng, đặc biệt là thị trường khu vực Đông Bắc Á, Trung Đông, Malaysia. Ngoài ra, một số thị trường có nhu cầu tuyển dụng một số nhóm ngành nghề mới như: điều dưỡng, hộ lý và LĐ trong một số lĩnh vực nông nghiệp, nuôi trồng thủy sản, LĐ có tay nghề, kỹ thuật cao, tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho NLĐ khi lựa chọn phương án đi làm việc ở nước ngoài. Một số thị trường châu Âu đang có nhu cầu tiếp nhận LĐ nước ngoài trong lĩnh vực y tế, điều dưỡng, như: Rumani, Ba Lan, Na Uy đang tiến hành hợp tác với Việt Nam.

Hoạt động XKLD của nước ta những năm gần đây không chỉ gia tăng mạnh mẽ về số lượng, mà chất lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài cũng không ngừng được nâng cao; ngành nghề đưa đi được mở rộng, trong đó có nhiều ngành nghề mới như: điều dưỡng, hộ lý, LĐ trong một số lĩnh vực nông nghiệp, nuôi trồng thủy sản, LĐ có tay nghề, kỹ thuật cao.

Hoạt động của các doanh nghiệp XKLD cũng ngày một phát triển và chuyên nghiệp hơn. Các doanh nghiệp đã và đang chủ động tìm kiếm, phát triển thị trường, đầu tư bài bản cho công tác tạo nguồn LĐ và đào tạo nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho NLĐ trước khi xuất cảnh. Theo Bộ LĐTB&XH “Hiện nay cả nước đã có 362 doanh nghiệp có giấy phép dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài”.

Có thể thấy, hoạt động XKLD đã và đang đóng góp tích cực vào công tác giải quyết việc làm hàng năm, bình quân khoảng 10% tổng số LĐ được giải quyết việc làm của cả nước. Với mức thu nhập tốt, nhiều LĐ sau khi đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đã có cuộc sống tốt hơn. Theo kết quả giám sát, NLĐ đi nước ngoài làm việc thường có thu nhập cao và ổn định hơn so với trong nước cùng ngành nghề, trình độ. Bình quân thu nhập (kể cả làm thêm) của NLĐ đi 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. Hằng năm, lượng tiền NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài gửi về Việt Nam khoảng 2-2,5 tỉ USD. Với mức thu nhập tốt, nhiều LĐ sau khi đi làm việc ở nước ngoài về nước đã có cuộc sống tốt hơn.[116]

“Hiệu quả của chương trình XKLD không chỉ được đo, đếm bằng tiền kiều hối mà NLĐ từ nước ngoài gửi về hàng năm, mà còn góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội ở các địa phương có đông NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, làm thay đổi bộ mặt nhiều vùng quê với hệ thống hạ tầng khang trang; cùng với đó là tạo ra một đội ngũ nhân lực chất lượng cao được tôi luyện dài ngày trong môi trường làm việc tiên tiến, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế đất nước trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay”.[112]

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

Bên cạnh những thành công đạt được của công tác XKLD, thì hoạt động này vẫn còn thể hiện nhiều yếu điểm, và gặp phải những khó khăn nhất định.

(1) Mặc dù số lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài liên tục gia tăng nhanh, nhưng chất lượng LĐ hiện tại vẫn còn thấp so với mặt bằng chung các nước trong khu vực. NLĐVN 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% LĐXK là LĐ phổ thông, đây là mối lo ngại về chất lượng nguồn LĐXK của nước ta hiện nay. NLĐVN có trình độ tay nghề cao vẫn chiếm một tỷ lệ rất thấp, số lượng kỹ sư và kiến trúc sư đạt tiêu chuẩn ASEAN cũng khiêm tốn hơn so với một số nước như Indonesia và Myanmar. Bên cạnh đó, tiếng Anh là một điểm yếu của NLĐVN. NLĐVN có điểm trung bình IELTS là 5,78 điểm, thuộc nhóm trung bình thấp, đứng sau Malaysia (6,64 điểm); Philippines (6,53 điểm) và xấp xỉ Indonesia (5,79 điểm). [117]

Có thể thấy, các điểm yếu nổi bật của NLĐVN là: trình độ tay nghề, trình độ ngoại ngữ và ý thức tổ chức kỷ luật.

- *Lực lượng LĐ có tay nghề, đặc biệt ở trình độ cao và khả năng ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc còn thiếu, không có sẵn để phục vụ kịp thời yêu cầu của*

nhiều hợp đồng, ở nhiều thị trường. Vì vậy, sức cạnh tranh để chiếm lĩnh thị trường và các hợp đồng với công việc có thu nhập cao của NLĐVN vẫn còn thấp.

Các thị trường tiếp nhận NLĐVN đang đòi hỏi lực lượng LĐ có tay nghề nhất định, như khu vực Đông Bắc Á. Những LĐ có nghề, có trình độ cao dễ dàng được tuyển chọn hơn trong chương trình EPS của Hàn Quốc, hoặc IM JAPAN của Nhật Bản, hay làm việc ở các khu công nghệ cao của Đài Loan. Tuy nhiên, nguồn cung nhân lực của Việt Nam chưa đủ để đáp ứng yêu cầu này, mà rào cản chính là trình độ tay nghề của NLĐVN vẫn còn rất thấp. Bên cạnh đó, các thị trường như: Trung Đông, Malaysia cũng có rất nhiều công việc lương rất cao, và đòi hỏi NLĐ phải có trình độ nghề cao, nhưng doanh nghiệp XKLD của nước ta khó tìm đủ nguồn cung LĐ và không đủ để đáp ứng.

Như vậy, nếu không thực hiện tốt việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn LĐXK, NLĐVN sẽ không đủ khả năng, trình độ đáp ứng yêu cầu của phía đối tác dẫn đến không thực hiện được cam kết, vi phạm hợp đồng gây thiệt hại, ảnh hưởng xấu đến uy tín các doanh nghiệp XKLD và chiến lược XKLD của Việt Nam.

- *Ý thức chấp hành kỷ luật lao động, tuân thủ HĐLĐ và pháp luật của một bộ phận không nhỏ NLĐVN vẫn còn rất yếu kém.* NLĐVN trong thời gian làm việc ở nước ngoài vi phạm quy định về trật tự, vệ sinh công cộng, cờ bạc, đánh nhau, uống rượu, nấu rượu lậu, ăn cắp diễn ra trong một số ít LĐ, làm ảnh hưởng đến uy tín của NLĐVN. Bên cạnh đó, rất nhiều NLĐVN bỏ hợp đồng trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp, hoặc hết hạn HĐLĐ bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn, cư trú bất hợp pháp ở một số thị trường: Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản. Đặc biệt có những trường hợp NLĐ cố tình vi phạm, bỏ trốn ngay tại sân bay sau khi nhập cảnh.

(2) Chất lượng hoạt động của nhiều công ty XKLD còn hạn chế, công ty XKLD hoạt động có hiệu quả cao mới chiếm khoảng 30% trên tổng số. Hạn chế của họ là về: khả năng đàm phán, lựa chọn và ký kết hợp đồng, tuyển chọn LĐ, chất lượng đào tạo giáo dục định hướng, về quản lý và xử lý kịp thời những phát sinh vướng mắc của NLĐ ở nước ngoài, về tính chuyên nghiệp, chính quy trong hoạt động của đội ngũ cán bộ, nhân viên trong quản trị doanh nghiệp và trong hợp tác giữa các doanh nghiệp với nhau.

(3) Việc đáp ứng nhu cầu vay vốn cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài còn gặp nhiều khó khăn, nhất là những người không thuộc đối tượng vay vốn của ngân hàng chính sách xã hội. Nhiều NLĐ không thuộc hộ nghèo, không đủ điều kiện thế chấp để được vay vốn. Ngoài ra, còn có nhiều trường hợp ngân hàng chậm giải ngân nên kế hoạch xuất cảnh LĐ của doanh nghiệp bị lỡ lịch với đối tác nước ngoài.

(4) Một số cán bộ và cơ quan địa phương chưa tận tâm thực hiện tốt trách nhiệm của mình, vẫn còn không ít trường hợp gây khó khăn cho doanh nghiệp tuyển LĐ.

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 [112]. Để thực hiện được mục tiêu này, đòi hỏi các cơ quan chức năng và doanh nghiệp XKLĐ cần tiếp tục giữ vững và duy trì các thị trường truyền thống; mở rộng thêm các thị trường mới có điều kiện làm việc và thu nhập tốt cho NLĐ, và ưu tiên tuyển chọn LĐ đã qua đào tạo, có trình độ chuyên môn và tay nghề. Bên cạnh đó, định hướng cho các doanh nghiệp XKLĐ tích cực tìm kiếm, khai thác các hợp đồng tiếp nhận LĐ kỹ thuật cao, LĐ có trình độ, tay nghề. Ngoài ra, cần tập trung khai thác, nghiên cứu phát triển một số thị trường có sự ổn định về thu nhập và phúc lợi xã hội cho NLĐ như: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc.... Tiếp tục triển khai các Chương trình hợp tác trong tuyển chọn, đào tạo trước khi đưa NLĐ ra nước ngoài làm việc nhằm trang bị trình độ kỹ năng và khả năng ngoại ngữ cho NLĐ, nâng cao khả năng tiếp cận với TTLĐ trình độ cao ở nước ngoài.

“Theo ông Nguyễn Gia Liêm - Phó Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước cho biết, giai đoạn từ nay đến năm 2020, XKLĐ tiếp tục được xác định là kênh giải quyết việc làm hiệu quả, không chỉ mang lại lợi ích to lớn về kinh tế, mà còn góp phần bảo đảm an sinh xã hội bền vững. Để thực hiện được mục tiêu này, Bộ LĐTB&XH sẽ hoàn thiện thể chế, chính sách, kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp và NLĐ. Trong đó, hoàn thiện hồ sơ xây dựng và chuẩn bị trình nội dung về Luật NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

theo hợp đồng (sửa đổi). Cùng với việc ổn định và mở thêm những thị trường mới, cần tiếp tục quan tâm mở rộng những ngành nghề mới, đặc biệt là những ngành nghề có nhu cầu lao động chuyên môn kỹ thuật. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật về hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên cập nhật thông tin về các chính sách, quy định mới của Việt Nam cũng như các nước tiếp nhận, các thông tin giới thiệu về các chương trình tuyển dụng mới và nhu cầu của các thị trường.”

Nguồn: Tổng hợp từ [115]

Với các định hướng XKLD cụ thể như sau:

(i) Mở rộng thị trường XKLD, hướng đến thị trường chất lượng và đẩy mạnh số lượng NLDVN đi làm việc ở nước ngoài hàng năm

Thời gian tới, cần tiếp tục việc mở rộng hoạt động đưa NLDVN đi làm việc ở nước ngoài ra các điểm đến mới, nhằm tăng khả năng tiếp nhận nguồn cung LĐ lên tới con số vài chục vạn người, tạo ra những cơ hội tốt cho NLD trong nước đảm bảo việc làm và an sinh xã hội.

Hoàn thiện chính sách, kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp XKLD và NLD đi làm việc ở nước ngoài là những vấn đề mà ngành LĐTB&XH tiếp tục chú trọng, nhằm thúc đẩy hơn nữa việc XKLD sang thị trường chất lượng.[113]

(ii) Nâng cao chất lượng lao động ở chiều đi

Để đạt được mục tiêu đưa NLDVN đi làm việc ở nước ngoài hàng năm, thì việc nâng cao trình độ và kỹ năng cho NLD được xem là một giải pháp quan trọng hàng đầu. Trong đó, vai trò của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là vô cùng quan trọng trong việc đào tạo nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Các địa phương, doanh nghiệp XKLD cần khuyến khích NLD học nghề trước khi đi làm việc ở nước ngoài, từ đó tăng tỷ lệ LĐ có nghề khi xuất cảnh, tạo khả năng cạnh tranh và từng bước xây dựng thương hiệu NLDVN trên thị trường quốc tế.

“Nếu chúng ta chỉ đưa lao động phổ thông đi làm việc ở nước ngoài thì thu nhập, vị thế của NLD sẽ không cao. Do đó, chúng ta phải có những chính sách, bên cạnh hỗ trợ NLD cũng phải hỗ trợ doanh nghiệp XKLD trong công việc chuẩn bị, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lao động đi làm việc tại nước ngoài trong thời gian tới” - ông Nguyễn Gia Liêm-Phó Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước

Nguồn: Tổng hợp từ [115]

(iii) Đẩy mạnh kết nối giữa các doanh nghiệp XKLD với các trường nghề

Để nâng cao chất lượng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, thì ưu tiên hàng đầu là cần làm tốt công tác kết nối giữa các doanh nghiệp XKLD với các trường nghề. Nhằm mục tiêu tuyển chọn và đào tạo LD, cần có những ưu tiên đầu tư trong từng dự án phát triển KTXH của từng địa phương, ngành có gắn với các chương trình, dự án về đào tạo nghề cho XKLD. Bên cạnh đó, các cơ quan đơn vị liên quan chủ động xây dựng kế hoạch để NLĐVN nâng cao kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng chuyên nghiệp cao nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của các thị trường tiềm năng về XKLD. [112]

Để đáp ứng nhu cầu nhân lực thực tế từ các thị trường tiếp nhận NLĐVN, tránh tình trạng đào tạo tràn lan, thì các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần liên kết với các đơn vị liên quan trong việc cung ứng nguồn LD đi nước ngoài, cụ thể các yêu cầu từ doanh nghiệp XKLD và các thị trường tiếp nhận LD, nhất là các tiêu chuẩn về: ngôn ngữ, kỹ năng, thái độ, cư xử văn hóa đặc trưng của quốc gia, vùng miền. NLD cần được chuẩn bị kỹ càng để dễ dàng thích nghi và gắn bó với doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu của thị trường tiếp nhận LD.

“Theo ông Đào Văn Tiến, Vụ trưởng Vụ Đào tạo thường xuyên -Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Bộ LĐTB&XH) cho rằng, để nâng cao chất lượng và cơ hội cho lao động của Việt Nam làm việc tại nước ngoài, phải có sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần cung cấp cho nhà trường nhiều hơn nữa các chương trình đi học tập, làm việc ở từng thị trường để nhà trường đưa vào thông tin tuyển sinh, tư vấn học nghề. Trên cơ sở đó, nhà trường thực

hiện tuyển sinh và tổ chức đào tạo dưới sự phối hợp, đồng hành của doanh nghiệp ngay từ đầu và trong suốt quá trình đào tạo, qua đó giúp sinh viên thực hiện tốt việc học và lao động của mình. Song song đó, nhà trường đẩy mạnh liên kết, hợp tác với các công ty xuất khẩu lao động để giải quyết đầu ra bằng cách phái cử thực tập sinh hoặc xuất khẩu lao động... Với hình thức này, sinh viên ngay khi ra trường có thể ra nước ngoài tiếp tục học tập và làm việc ở môi trường chuyên nghiệp, nâng cao tay nghề. Khi trở về nước, họ là nguồn nhân lực chất lượng cao nhờ hội tụ các yếu tố về ngoại ngữ, tay nghề, có tác phong làm việc chuyên nghiệp, có kinh nghiệm quản lý, mở ra một cơ hội mới cho bản thân cũng như phục vụ cho xã hội”.

Nguồn: Tổng hợp từ [116]

Bộ LĐTB&XH đã có chủ trương là thúc đẩy gắn kết các doanh nghiệp XKLD với các trung tâm DVVL, các cơ quan LĐ địa phương cũng như các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong vấn đề chuẩn bị tạo nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài có chất lượng, trình độ, kỹ năng cao, đáp ứng nhu cầu LĐ bên nước ngoài.[112]

Có thể nói, với các định hướng phát triển XKLD như trên của nước ta, thì NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài hàng năm sẽ không ngừng phát triển cả về mặt số lượng và chất lượng. Song song với đó, các CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước cũng cần được chú trọng để tạo việc làm cho một lượng lớn NLĐVN về nước mỗi năm, đồng thời tận dụng lợi thế của NLĐVN trở về và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực này vào phát triển KTXH.

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 NLD bỏ trốn-không về nước đúng thời hạn sau khi hết hạn

HDLĐ, cũng như khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn LĐ có kỹ năng này, định hướng NLĐ về nước tham gia vào phát triển KTXH địa phương và đất nước.

Vì vậy, quan điểm hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước được thể hiện như sau:

Theo Quyết định số 98/QĐ-LĐTBXH ngày 18/01/2019 của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH về việc ban hành chương trình công tác lĩnh vực LĐ, người có công và xã hội năm 2019, trong đó đối với nhiệm vụ phát triển TTLĐ và giải quyết việc làm. Bộ yêu cầu: “Tiếp tục thực hiện các giải pháp hoàn thiện, phát triển TTLĐ, chú trọng công tác hướng nghiệp, dự báo, ứng dụng công nghệ thông tin, kết nối cung-cầu nhân lực trong cả nước và gắn với TTLĐ quốc tế, khu vực ASEAN. Thực hiện đồng bộ, hiệu quả các chính sách, chương trình, đề án giải quyết việc làm gắn với TTLĐ; cải cách bảo hiểm thất nghiệp để thật sự trở thành công cụ quản trị TTLĐ. Triển khai thực hiện CSHTTVL công, CSHTTVL cho thanh niên lập nghiệp, khởi sự doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống tổ chức DVVL. Ổn định và phát triển, mở rộng TTLĐ ngoài nước, chú trọng các thị trường có thu nhập cao, phù hợp với trình độ, kỹ năng của NLĐ Việt Nam. Tăng cường công tác quản lý, bảo vệ quyền lợi của NLĐ làm việc ở nước ngoài; có giải pháp tập hợp và sử dụng hiệu quả đội ngũ LĐ đã đi làm việc ở nước ngoài về nước.” [6]

- Đối với CSPTTTLĐ: Tiếp tục thực hiện các giải pháp thu thập và quản lý thông tin về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; thu thập các thông tin việc làm, tuyển dụng của các doanh nghiệp trên TTLĐ; từ đó có biện pháp cung cấp thông tin, kết nối NLĐ với doanh nghiệp; tiếp tục tổ chức các phiên GDVL tại các địa phương có số lượng lớn NLĐ về nước, để môi giới- giới thiệu việc làm tốt, phù hợp cho NLĐ; có biện pháp thu hút NLĐ về nước tích cực tham gia vào các khu vực kinh tế để phát triển KTXH địa phương và đất nước.

- Đối với CSTĐ: Tạo mọi điều kiện để NLĐVN khi về nước gặp khó khăn về tài chính có thể tiếp cận nguồn vốn vay với lãi suất ưu đãi, hỗ trợ NLĐ giảm bớt khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm cho bản thân, từ đó tạo sinh kế cho NLĐ. Bổ sung thêm vốn và tích cực huy động nguồn vốn cho Quỹ

giải quyết việc làm, giải ngân về các địa phương để mở rộng phạm vi thụ hưởng chính sách cho NLĐ.

- Đối với CSĐT: Thực hiện các giải pháp phát triển, đổi mới giáo dục nghề nghiệp gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu TTLĐ, đáp ứng yêu cầu phát triển, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Rà soát, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030. Tăng cường tư vấn hướng nghiệp; đẩy mạnh giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập; gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp; mở rộng thực hiện đào tạo theo cơ chế đầu thầu, đặt hàng hoặc hợp đồng giữa doanh nghiệp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Triển khai thực hiện chương trình đào tạo chất lượng cao theo tiêu chuẩn của các nước tiên tiến trên thế giới và trong khu vực; đẩy mạnh đào tạo nghề cho LĐ nông thôn. Tăng cường đào tạo ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.[6]

- Đối với CSKN: đẩy mạnh triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ cho NLĐVN khi về nước khởi nghiệp kinh doanh và thành lập doanh nghiệp tại các địa phương; tiếp tục tuyên truyền vận động, lan tỏa tinh thần khởi nghiệp và tiếp sức cho các phòng trào khởi nghiệp kinh doanh trên phạm vi cả nước, đặc biệt hướng tới nhóm đối tượng là NLĐ khi về nước; tích cực thực hiện các khóa đào tạo bổ sung kiến thức về khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ về nước; tạo điều kiện hỗ trợ thủ tục pháp lý khi thành lập doanh nghiệp; hỗ trợ đầu ra sản phẩm cho các doanh nghiệp mới, doanh nghiệp nhỏ do NLĐVN khi về nước làm chủ.

Hộp 4.1: Quan điểm hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN khi về nước

“Bên cạnh việc quan tâm đưa người đi XKLD thì cần đánh giá nguồn lực lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về theo địa bàn, ngành nghề, trình độ, tuổi tác, giới tính, nguyện vọng... để từ đó có kế hoạch sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này. Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, chúng ta cần sớm có chính sách để tận dụng nguồn nhân lực có tay nghề đã đi XKLD, đồng thời thiết lập nguồn dữ liệu về nguồn đi XKLD trở về để có kết nối được giữa cung và cầu”,

Theo ông Đào Công Hải, nguyên Phó Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước.

Nguồn: Tổng hợp từ [111]

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.

Dựa vào quan điểm, mục tiêu của Đảng và Nhà nước thể hiện trong các văn bản: Chiến lược phát triển KTXH giai đoạn 2011- 2020, Kế hoạch phát triển KTXH giai đoạn 2016- 2020, Chiến lược việc làm giai đoạn 2011- 2020, và Chiến lược hội nhập quốc tế về LĐ và xã hội đến năm 2020 tầm nhìn 2030, thì việc hoàn thiện chính sách CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cần căn cứ vào các phương hướng sau:

- CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển KTXH, hỗ trợ tạo việc làm cho người có khả năng LĐ nhưng qua đó cũng định hướng được quá trình dịch chuyển cơ cấu ngành kinh tế, xây dựng kết cấu hạ tầng, thu hút FDI... Về định hướng, trước hết phải xác định cơ cấu, ngành nghề trong các lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ tại các khu kinh tế trọng điểm cũng như các khu kinh tế địa phương trong từng thời kỳ, đặc biệt là dự báo các dự án thu hút đầu tư nước ngoài, trong đó có những dự báo về các đối tượng nguồn nhân lực cần có theo kế hoạch sử dụng.

- CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải phát huy các giá trị LĐ truyền thống trong hội nhập, thúc đẩy sự hợp tác LĐ theo làng nghề, ngành nghề. Đây chính là cơ hội giúp những người NLĐ về nước có cơ hội lập nghiệp cho bản thân mình hoặc gia đình mình theo nghề truyền thống của gia đình, địa phương. Trong định hướng này cần nghiên cứu, xem xét yếu tố XKLĐ thời vụ, nhất là LĐ chế biến thủy sản, nông sản ở các thị trường có thiết bị, chuyên môn, kỹ thuật không quá tinh xảo và thao tác cũng không quá vất vả, như vậy sẽ củng cố những giá trị của ngành nghề truyền thống nhưng phát triển vững chắc và hiện đại.

- 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 XKLĐ có khả năng phát triển cao, giúp các đơn vị này xác lập cơ sở đào tạo ngành nghề cho xã hội phục vụ XKLĐ và bản thân họ cần có những cam kết hỗ trợ việc làm đối với NLĐ sau khi trở về. Trong

nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế sâu rộng, rất cần có một bộ phận quản lý chung để khai thác, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD.

- Chính sách cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước phải có lộ trình và bước đi phù hợp, ưu tiên trước hết là tại các khu vực nông thôn, miền núi, vùng kinh tế chậm phát triển của đất nước để đào tạo nguồn nhân lực theo hướng các ngành nghề truyền thống phục vụ kinh tế hộ, kinh tế trang trại nhằm khơi dậy sự phát triển kinh tế, văn hóa tại các vùng sâu, vùng xa.

- Nhà nước tiếp tục đổi mới CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước qua các chương trình hằng năm, trong đó có chính sách hỗ trợ như thanh niên lập nghiệp, đào tạo doanh nghiệp, vay vốn ưu đãi, ... nhất là chính sách hỗ trợ về bồi dưỡng, đào tạo lại nghề nghiệp. Ví dụ như sự phối hợp giữa doanh nghiệp sử dụng LĐ sau XKLD và doanh nghiệp XKLD trợ giúp NLĐ đào tạo lại theo đơn hàng việc làm hoặc tham gia học tập tạo nghề mới. Những hạng mục bồi dưỡng, đào tạo phải thực sự thiết thực, đúng đối tượng, nhất là sử dụng trong các tập đoàn, tổ chức sản xuất mà LĐ thực hiện theo nhóm (đóng tàu, xây dựng, lắp ráp điện tử...), như vậy mới phù hợp với chuyên môn, ngành nghề trong điều kiện cụ thể của nước ta.

- Đẩy mạnh công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, đặc biệt là hoạt động sàn giao GDVL nhằm tăng cường kết nối giữa người sử dụng LĐ và NLĐ. Tiếp tục triển khai thực hiện tốt công tác thu thập, xử lý thông tin cung cầu LĐ.

Hộp 4.2: Một số ý kiến về phương hướng hoàn thiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước

“Bà Phạm Ngọc Lan- Phó Giám đốc Trung tâm Lao động ngoài nước cho biết, phiên GDVL với mục đích tạo cơ hội cho NLĐ đặc biệt là những lao động đi làm việc tại Hàn Quốc và thực tập sinh đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản về nước tìm được việc làm, có thu nhập để ổn định cuộc sống sau khi về nước. Đây cũng là một trong những giải pháp động viên, khuyến khích NLĐ yên tâm về nước đúng quy định khi hết hạn hợp đồng lao động, góp phần làm giảm tỷ lệ lao động Việt Nam cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc và Nhật Bản.

Phó Giám đốc Trung tâm Lao động ngoài nước cho biết, trong thời gian tới, Trung tâm lao động ngoài nước sẽ tiếp tục tổ chức các hoạt động giới thiệu việc làm cho lao động EPS và IM Japan về nước với hình thức phù hợp, thiết thực, hiệu quả như tổ chức các phiên giao dịch việc làm định kỳ, các phiên giao dịch việc làm kết hợp với các phiên định kỳ hàng tuần của Trung tâm dịch vụ việc làm các địa phương. Tiếp tục tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản và NLD đăng ký qua website của Trung tâm để giới thiệu những NLD có nguyện vọng đáp ứng yêu cầu tham gia phỏng vấn tìm việc làm.

Đồng thời, tăng cường hơn nữa việc tuyên truyền, truyền thông về công tác này để nâng cao nhận thức của NLD về việc trau dồi kỹ năng nghề và và năng lực tiếng Hàn, tiếng Nhật trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc và Nhật Bản để nâng cao hơn nữa cơ hội tìm việc làm sau khi về nước. Trung tâm cũng sẽ xây dựng cơ sở dữ liệu các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động EPS và thực tập sinh IM Japan về nước để đáp ứng tốt hơn nhu cầu tìm việc của những lao động này.”

Theo Bà Phạm Ngọc Lan- Phó Giám đốc Trung tâm Lao động ngoài nước

Nguồn: Tổng hợp từ [112]

- Thực hiện đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; gắn đào tạo nghề với nhu cầu của doanh nghiệp. Đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng các nguồn lực cho phát triển nghề nghiệp. Tăng cường công tác tuyên truyền, hướng nghiệp nhằm thay đổi nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp, lập nghiệp.

- Đẩy mạnh công đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn LĐ, nhất là LĐ có tay nghề cao. Tăng cường gắn kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, các khu kinh tế, khu công nghiệp để bố trí việc làm cho NLD sau đào tạo

- Thực hiện có hiệu quả CSTD từ Quỹ giải quyết việc làm cho các doanh nghiệp, cơ sở SXKD, trang trại và NLD vay vốn để đầu tư phát triển SXKD, mở rộng ngành nghề nhằm tạo thêm nhiều chỗ làm việc cho NLD.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả sử dụng vốn, kết quả giải quyết việc làm cho NLD của các dự án cho vay.

- Các địa phương tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền làm thay đổi

nhận thức của toàn xã hội về việc học nghề trên cơ sở xác định học nghề là điều kiện để có việc làm, giảm nghèo bền vững. Bên cạnh đó, công tác tư vấn nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, đa dạng các hình thức đào tạo nghề cũng sẽ được các ngành chức năng, các địa phương thống nhất tổ chức thực hiện. Tăng cường sự gắn kết chặt chẽ giữa chính quyền các cấp, doanh nghiệp, cơ sở dạy nghề và người học nghề từ khâu tổ chức đào tạo nghề đến giải quyết việc làm, tiêu thụ sản phẩm cho NLĐ. Phối hợp với các doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐ để mở rộng sản xuất ở vùng nông thôn, tạo thêm việc làm, thu nhập ổn định cho NLĐ về nước.

- Đẩy mạnh nhận thức tầm quan trọng của việc truyền thông, hướng dẫn khởi nghiệp cho LĐ về nước, để triển khai và lan rộng. Để thực hiện được điều này, cần có sự quan tâm chỉ đạo và các chính sách cụ thể của Chính phủ và Bộ LĐTB&XH.

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.

Căn cứ vào các hạn chế trong quá trình triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, và các nguyên nhân của những hạn chế mà luận án đã phân tích và chỉ rõ ở mục 3.3.3. Để hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, cần chú trọng thực hiện các giải pháp gắn với các nhóm chủ thể có liên quan, cụ thể như sau:

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

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

Các CQQLNN Trung ương là các chủ thể ban hành CSHTTVL đồng thời cũng là chủ thể triển khai CSHTTVL vào thực tiễn. Vì thế, đây là các chủ thể đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình hoàn thiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

- *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 (là NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước). Hiện nay, nước ta chưa có các dữ liệu thông tin chính xác và đầy đủ về NLĐ đi làm việc ở nước ngoài và trở về nước. Vì thế, giải pháp cho vấn

đề này là: Chính phủ cần chỉ đạo Bộ LĐTB&XH thiết lập ngân hàng dữ liệu của NLĐVN ở cả chiều đi và khi trở về, để quản lý thông tin về trình độ, nghề nghiệp của NLĐ, và thị trường tiếp nhận LĐ. Từ các dữ liệu quản lý NLĐ đi và về, Bộ LĐTB&XH sẽ nắm bắt được cụ thể số lượng NLĐ di chuyển ra nước ngoài và số lượng NLĐ trở về nước hàng năm là bao nhiêu, tình hình kinh tế của NLĐ trở về như thế nào, trình độ tay nghề của NLĐ khi về nước ở mức độ nào, để xây dựng phương án chính sách phù hợp nhằm sử dụng và quản lý hiệu quả bộ phận LĐ này. Đồng thời, Bộ LĐTB&XH chỉ đạo các Sở LĐTB&XH phối hợp với chính quyền các địa phương để thực hiện các cuộc khảo sát, điều tra tình hình việc làm, thu nhập của NLĐ đã về nước và những khó khăn NLĐ khi về nước gặp phải trong quá trình hòa nhập cộng đồng, tái hòa nhập vào TTLĐ trong nước, tìm kiếm việc làm tại quê hương; từ đó báo cáo để Chính phủ xây dựng và ban hành các chính sách hỗ trợ đúng đắn và kịp thời cho NLĐVN khi về nước.

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

+ Trách nhiệm hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi trở về nước nên được luật hóa đối với các doanh nghiệp dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ (thường gọi là doanh nghiệp XKLĐ). Nhằm đảm bảo người NLĐVN sau khi về nước không bị rơi vào tình trạng thất nghiệp hay khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm mới. Cụ thể, cần sửa đổi, bổ sung Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tại điều 27 về Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ: bổ sung nghĩa vụ của các doanh nghiệp dịch vụ là "doanh nghiệp dịch vụ phải có trách nhiệm hỗ trợ và giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi kết thúc hợp đồng và quay trở về nước đúng thời hạn". Đồng thời bổ sung vào điều 17 của luật này về Hợp đồng cung ứng LĐ: "Doanh nghiệp dịch vụ có trách nhiệm giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về nước".

+ Bên cạnh đó, trách nhiệm hỗ trợ tạo việc làm cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi trở về nước cũng nên được luật hóa đối với các cơ quan dịch vụ việc làm trong nước. Cụ thể, bổ sung Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước

ngoài, tại điều 59: "Trung tâm DVVL tại các địa phương có trách nhiệm giới thiệu việc làm và hỗ trợ NLĐVN khi về nước tìm việc làm".

- *Thứ ba*, CSPTTTLD chỉ thực sự đạt được hiệu quả khi công tác kết nối cung-cầu LĐ, và dịch vụ giới thiệu việc làm được tổ chức hiệu quả.

+ Bộ LĐTB&XH cần xây dựng một hệ thống dữ liệu được máy tính hóa được thiết lập và có sự tham gia, phối hợp chặt chẽ của các bên liên quan (Cơ quan quản lý LĐ các cấp, DOLAB, doanh nghiệp XKLD, cơ quan xuất nhập cảnh, ...). Ngay khi có kế hoạch đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài thì ngành chức năng, doanh nghiệp XKLD và các địa phương cần phối hợp để thu thập và lưu trữ thông tin của NLĐ. Bộ LĐTB&XH cũng cần phát triển một cơ chế hợp tác với các văn phòng nhập cư để ghi lại những thông tin cần thiết về NLĐVN khi về nước.

+ Bộ LĐTB&XH dựa trên cơ sở những thông tin về NLĐ thu thập được, xây dựng CSHTTVL, hình thành các chiến lược tập trung theo khu vực đối với những NLĐVN khi về nước, để họ sẵn sàng tìm việc, tự làm việc hoặc mở một cơ sở SXKD có liên quan đến tay nghề của mình.

+ Bộ LĐTB&XH chỉ đạo các cơ quan đơn vị có liên quan xây dựng phương án cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cho các doanh nghiệp, khi NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài hết hạn HĐLĐ về nước.

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

CQQLNN địa phương là chủ thể tham gia trực tiếp vào quá trình triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vào thực tiễn. Do đó, đây là các chủ thể đóng vai trò quyết định tới kết quả triển khai chính sách. Để nâng cao kết quả thực thi các CSHTTVL và đạt được các mục tiêu chính sách đã đề ra, thì việc đầu tiên là cần nâng cao năng lực của các chủ thể tham gia triển khai CSHTTVL vào thực tiễn.

Ủy ban nhân dân tỉnh, Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân huyện/xã, Sở/phòng LĐTB&XH, Trung tâm DVVL, Sàn GDVL,... khi lựa chọn nhân sự tham gia triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vào thực tiễn, cần lựa chọn những cán bộ có trình độ chuyên môn phù hợp, đã được đào tạo về triển khai CSHTTVL vào thực tiễn, có năng lực, kinh nghiệm và khả năng

triển khai chính sách vào thực tiễn. Đồng thời, hằng năm các cơ quan đơn vị này phải có biện pháp nâng cao năng lực thực thi chính sách của các cán bộ quản lý nhà nước địa phương, bằng các khóa học tập bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn.

Bên cạnh đó, CQQLNN địa phương cần thực hiện đồng bộ các giải pháp để hoàn thiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, cụ thể như sau:

- *Thứ nhất*, việc tăng cường kết nối thông tin TTLĐ là vô cùng quan trọng để bảo đảm việc làm cho NLĐ khi trở về.

+ Sở LĐTB&XH các tỉnh phối hợp với các doanh nghiệp XKLĐ để tích cực truyền thông, cung cấp thông tin giúp cho NLĐ nắm được những thông tin có thể giúp họ khi trở về nước tái hòa nhập cộng đồng, tham gia vào TTLĐ một cách hiệu quả hơn. Những thông tin này bao gồm cơ hội việc làm và kinh doanh ở trong nước, các CSHTTVL, các tổ chức NLĐ có thể liên hệ để được tư vấn việc làm hoặc tư vấn các chính sách hỗ trợ mà họ sẽ được nhận, và những vấn đề về pháp lý liên quan đến LĐ trở về. Chính sách này có thể giúp NLĐ khi về nước nắm được thông tin tốt hơn, và chủ động tìm kiếm việc làm, hoặc đăng tải thông tin cá nhân lên các website tuyển dụng, website cung cấp thông tin NLĐ hồi hương để các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng dễ dàng nắm bắt và liên hệ.

+ Sở LĐTB&XH, phòng LĐTB&XH các địa phương cần phối hợp với các doanh nghiệp XKLĐ để thu thập thông tin của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, lập báo cáo dữ liệu này để hằng năm gửi lên Bộ LĐTB&XH. Sở LĐTB&XH các địa phương tổ chức đánh giá lại kỹ năng của NLĐ khi về nước, tư vấn hướng nghiệp cho NLĐ, giúp NLĐ tiếp cận tới việc làm và thông tin việc làm phù hợp với kỹ năng và tay nghề mà họ có. Sở LĐTB&XH các tỉnh và các cơ quan quản lý địa phương tư vấn, hỗ trợ cho NLĐVN khi về nước tham gia vào TTLĐ nội địa dựa trên mối liên kết với thông tin sẵn có về công việc và cơ hội đầu tư phù hợp với kỹ năng tay nghề và khoản tiền tiết kiệm của NLĐ sau khi kết thúc HĐLĐ về nước.

- *Thứ hai*, nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm DVVL, sàn GDVL; tăng cường tổ chức phiên GDVL, môi giới giới thiệu việc làm cho NLĐVN khi về

nước.

+ Trung tâm DVVL các địa phương cần tích cực liên kết, tạo mối liên hệ với các doanh nghiệp trên địa bàn, để nắm bắt nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp này, đồng thời giới thiệu NLĐVN khi về nước vào làm tại các doanh nghiệp tại địa phương.

+Trung tâm DVVL các địa phương nên mở rộng đối tượng NLĐVN khi về nước được cung cấp thông tin việc làm, tuyển dụng của doanh nghiệp, và tham gia vào phiên GDVL đặc biệt dành riêng cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Trong đó, bao gồm cả NLĐVN trở về từ các thị trường khác (như: Đài Loan, Malaysia, Trung Đông,...) ngoài Nhật Bản và Hàn Quốc theo diện EPS và IM Japan.

+ Trung tâm DVVL tiếp tục đổi mới hoạt động các phiên GDVL nhằm kết nối cung-cầu LĐ với doanh nghiệp một cách tích cực và hiệu quả hơn... Thường xuyên tổ chức các phiên GDVL định kỳ hàng tháng tại mỗi địa phương, để NLĐ về nước có thể dễ dàng tham gia phỏng vấn tuyển dụng.

+ Trung tâm DVVL tích cực liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, và cả các doanh nghiệp nội địa để thu thập thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp này và cung cấp cho NLĐVN khi về nước. Tiếp cận nhu cầu tuyển dụng và yêu cầu cụ thể của từng doanh nghiệp đối với các vị trí việc làm và NLĐ, từ đó có những tư vấn, định hướng giúp NLĐ bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp trước khi tham gia ứng tuyển.

- *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.

+ Chính quyền địa phương nên sử dụng các biện pháp truyền thông hiện đại và phong phú hơn, như sử dụng công nghệ thông tin và mạng Internet để truyền thông, thay vì sử dụng các phương pháp truyền thống như thông báo qua loa phát thanh của phường/xã. Việc sử dụng phương pháp truyền thông hiện đại sử dụng công nghệ thông tin và mạng Internet như thông báo trên các trang fanpage của

chính quyền địa phương, hay thực hiện các phóng sự, phim ngắn,... sẽ thu hút sự quan tâm chú ý của NLĐ hơn và tạo được hiệu quả truyền thông tốt hơn.

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 CSHTTVL 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, và cần thiết có điều khoản riêng về hỗ trợ tín dụng cho NLĐ về nước phát triển SXKD tự tạo việc làm, thay vì lồng ghép chung với các đối tượng khác, như hiện tại.

+ Chính phủ cân đối ngân sách nhà nước để bổ sung vốn hằng năm cho Quỹ quốc gia về việc làm, nới rộng hạn mức cho vay đối với NLĐ lên tối đa là 150 triệu đồng/LĐ, và thời gian cho vay vốn có thể kéo dài từ 6-8 năm để giảm bớt khó khăn cho NLĐ trong quá trình tìm kiếm và tự tạo việc làm cho bản thân.

+ Bộ LĐTB&XH có thể cân nhắc tăng tiền kỹ quỹ lên mức cao để tăng tính răn đe, giảm tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước đúng hạn khi hết thời gian làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ; đồng thời tăng vốn cho Quỹ quốc gia về việc làm hỗ trợ cho NLĐVN về nước đúng hạn tự tạo việc làm. Đề xuất thành lập Quỹ hỗ trợ việc làm trong nước cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Quỹ hỗ trợ việc làm trong nước được dùng để hỗ trợ NLĐ khi về nước gặp khó khăn, vay vốn để tự tạo việc làm cho bản thân họ.

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

Để CSTĐ triển khai ổn định, bền vững, phát huy hiệu quả và đạt được các mục tiêu chính sách thì cần chú trọng thực hiện các giải pháp sau:

- Ủy ban nhân dân tỉnh huy động nguồn ngân sách địa phương, và sự hỗ trợ của các doanh nghiệp khác trên địa bàn, để bổ sung vào quỹ tín dụng cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước vay, mở rộng đối tượng thụ hưởng chính sách, hỗ trợ NLĐ giảm bớt các khó khăn tài chính trong quá trình tìm kiếm và tự tạo việc làm cho bản thân.

- Ủy ban nhân dân tỉnh nên thành lập một loại quỹ tín dụng dành riêng để hỗ trợ NLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh, với dự án cụ thể và khả thi. Quỹ tín dụng để hỗ trợ SXKD, tạo việc làm cho NLĐ về nước được phân bổ từ 2 nguồn là ngân sách Trung ương, ngân sách của các địa phương. Trong trường hợp dự án kinh doanh của NLĐ về nước khả thi với quy mô lớn, sử dụng nhiều lao động địa phương thì được xem xét cho vay vốn ưu đãi với hạn mức lớn hơn, để đảm bảo hỗ trợ được hoạt động SXKD ban đầu.

- 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.

- Ủy ban nhân dân tỉnh phải thường xuyên kiểm tra, giám sát đối với hoạt động của các tổ chức tín dụng và đánh giá hiệu quả sử dụng vốn của NLĐVN khi về nước.

- Các tổ chức tín dụng tại địa phương (bao gồm: Ngân hàng chính sách xã hội, quỹ tín dụng nhân dân,...) thực hiện hoạt động cho vay vốn ưu đãi với NLĐ khi về nước, cần giảm thiểu các thủ tục vay vốn rườm rà phức tạp, hỗ trợ NLĐ về nước thực hiện giao dịch vay vốn được nhanh chóng thuận tiện.

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

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

Để nâng cao hiệu quả tìm kiếm việc làm cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, thì nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐ là điều rất cần thiết. Trong đó, cần chú trọng đào tạo nghề cho NLĐ từ trước khi đi XKLD và cả sau khi NLĐ về nước.

+ 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; và thu hút, sử dụng lực lượng LĐ này vào TTLĐ địa phương và tham gia phát triển KTXH. Ngân sách này được sử dụng để xây dựng và phát triển các cơ sở đào tạo nghề, các trường dạy nghề đặc thù dành riêng cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; hoặc để cải thiện chất lượng đào tạo của các trung tâm dạy nghề

hiện tại ở các địa phương, thông qua việc mua sắm trang thiết bị dạy nghề tiên tiến hiện đại, đầu tư cho giáo viên học tập nâng cao trình độ,...

+ Việc nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐVN trước khi đi làm việc ở nước ngoài, Chính phủ cần chú trọng tới việc tái cơ cấu giáo dục nghề nghiệp, đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường và nhu cầu của doanh nghiệp tiếp nhận LĐ. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục nghề nghiệp, huy động sự tham gia của doanh nghiệp trong việc hỗ trợ xây dựng các chương trình đào tạo cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài. NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài đã qua đào tạo và có trình độ tay nghề sẽ được tiếp nhận làm việc trong các ngành nghề kỹ thuật cao ở nước ngoài, với thu nhập cao, và là tiền đề cho việc được lựa chọn tuyển dụng vào làm tại các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam sau 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 TTLĐ. Các trung tâm dạy nghề, trường nghề cần liên kết chặt chẽ 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 LĐ. Từ đó triển khai đào tạo các nghề tương ứng, đồng thời ký các thỏa thuận cung ứng LĐ với doanh nghiệp, giải quyết đầu ra là giới thiệu việc làm cho LĐ vào các doanh nghiệp đó.

- Bên cạnh đó, các cơ sở dạy nghề cần xây dựng chương trình hỗ trợ đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu về kỹ năng, tay nghề mà thị trường tiếp nhận LĐ đề ra. Cần hình thành hệ thống các doanh nghiệp đào tạo LĐ có kỹ năng cao thuộc các loại ngành nghề được nước tiếp nhận LĐ công nhận, kết hợp với các cơ sở đào tạo, cơ quan cấp chứng chỉ hành nghề ở nước tiếp nhận LĐ, để cả thị trường trong nước và nước ngoài thừa nhận trình độ tay nghề của NLĐVN. Khi đó, NLĐ dễ dàng được tuyển chọn vào làm việc ở các thị trường tốt với mức thu nhập cao, và khi trở về nước được các doanh nghiệp nội địa cũng như doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam tiếp nhận.

- Các trung tâm dạy nghề, trường nghề nên sử dụng các thiết bị công nghệ vào giảng dạy, thực hành nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề và giải quyết tốt khâu việc làm cho NLĐ khi về nước sau đào tạo.

- Ủy ban nhân dân các tỉnh cần đóng cửa các trung tâm đào tạo nghề hoạt động không có hiệu quả, để tập trung kinh phí hỗ trợ cho các trung tâm dạy nghề còn lại đầu tư mua trang thiết bị dạy nghề tiên tiến, hiện đại theo xu thế sử dụng của các doanh nghiệp; đào tạo nâng cao chất lượng giáo viên dạy nghề, từ đó nâng cao được chất lượng công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho NLĐ về nước.

- Các trung tâm dạy nghề cần triển khai các chương trình đào tạo đa dạng phong phú dành cho NLĐ khi về nước, nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng cho họ cũng như trang bị những kiến thức cần thiết để NLĐ có thể hòa nhập nhanh chóng và hiệu quả vào TTLĐ trong nước. Nội dung đào tạo nên bao gồm» đào tạo tay nghề, đào tạo kỹ năng làm chủ, đào tạo kỹ năng quản lý tài chính cho NLĐ trở về; và các khóa đào tạo cho cán bộ thực thi chính sách.

- Các địa phương cần chủ động và tích cực tuyên truyền, phổ biến CSĐT 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.

- Ngoài ra, với NLĐVN khi về nước đã có trình độ tay nghề nhất định, thì Trung tâm dạy nghề nên tổ chức các khóa đào tạo công nghệ thông tin, kỹ năng tin

học văn phòng miễn phí, để NLĐ về nước có thể tham gia làm việc tại các doanh nghiệp trong nước.

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 CSKN 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. Cụ thể, tại Khoản 1 Điều 60 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cần sửa đổi bổ sung và nêu rõ nhà nước tạo thuận lợi cho NLĐVN khi về nước khởi nghiệp kinh doanh về: vốn vay ưu đãi, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp trong vài năm đầu, hỗ trợ thủ tục đăng ký kinh doanh, đào tạo khởi sự doanh nghiệp, hỗ trợ đầu ra sản phẩm, ...

+ Chính phủ cần tăng cường và bổ sung thêm nguồn ngân sách Trung ương về các địa phương, để hỗ trợ hoạt động tín dụng ưu đãi cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước khởi nghiệp kinh doanh, tự tạo việc làm cho bản thân và tạo ra việc làm cho những LĐ khác.

+ DOLAB cần tổ chức các buổi truyền thông, tuyên truyền thông tin CSKN cho NLĐ khi về nước ngay tại thị trường nước ngoài. Các buổi truyền thông, định hướng nghề nghiệp khi về nước và khuyến khích tinh thần khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ ngay khi họ còn đang làm việc ở nước ngoài, sẽ giúp NLĐ có ý thức tự học hỏi, tích lũy vốn, kinh nghiệm và hình thành ý tưởng kinh doanh phục vụ cho sinh kế của NLĐ sau khi hồi hương.

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

- Ủy ban nhân dân tỉnh cần xây dựng CSKN 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.

- Ủy ban nhân dân tỉnh và huyện nên thành lập câu lạc bộ khởi nghiệp riêng cho NLĐ về nước để tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho NLĐ về nước có ý

tưởng khởi nghiệp kinh doanh, về kiến thức khởi nghiệp kinh doanh, kiến thức kinh doanh, kiến thức vận hành doanh nghiệp, cách lựa chọn mô hình kinh doanh hiệu quả, cách thức tìm đầu ra cho sản phẩm, ...

- Ủy ban nhân dân tỉnh phối hợp với Ngân hàng chính sách xã hội xây dựng và thực hiện chương trình hỗ trợ tài chính đối với LĐ trở về để họ có thể thành lập doanh nghiệp, cũng như hỗ trợ tiếp cận nguồn tín dụng một cách đơn giản thuận tiện

- Ủy ban nhân dân tỉnh cần thành lập văn phòng hỗ trợ kinh doanh đối với NLĐ về nước, để hỗ trợ NLĐ về nước các thủ tục pháp lý khi đăng ký kinh doanh, lựa chọn mô hình kinh doanh phù hợp với kinh nghiệm của NLĐ và thích hợp với đặc thù kinh tế địa phương, hỗ trợ đầu ra cho sản phẩm, ...

- Ủy ban nhân dân tỉnh nên miễn phí thành lập doanh nghiệp, miễn và giảm thuế trong 2-3 năm đầu thành lập doanh nghiệp để hỗ trợ và khuyến khích cho NLĐ về nước sử dụng tiền vốn và kinh nghiệm để khởi nghiệp kinh doanh, học tập theo kinh nghiệm hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh của tỉnh Hà Tĩnh.

- Sở LĐTB&XH các tỉnh phối hợp với các doanh nghiệp XKLD, tích cực tuyên truyền, phổ biến nội dung CSKN cho NLĐ sau khi về nước, và nêu các tấm gương điển hình NLĐ về nước khởi nghiệp thành công, để hình thành ý tưởng kinh doanh sau khi về nước cho NLĐ ngay từ trước khi họ sang nước ngoài làm việc. Từ đó NLĐ sẽ có ý thức tích lũy vốn, học học kinh nghiệm kinh doanh trong thời gian làm việc ở nước ngoài, để mang về quê hương khởi nghiệp kinh doanh thành công.

- Sở LĐTB&XH phối hợp với Sở Công thương các tỉnh hỗ trợ về công nghệ, phát triển sản phẩm và thị trường tiêu thụ sản phẩm, khi NLĐ về nước quyết định đầu tư kinh doanh.

- Chính quyền các địa phương phối hợp với các doanh nghiệp XKLD cần tích cực tuyên truyền và phổ biến cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài và sau khi trở về, các CSHTTVL cho NLĐ khi về nước, để NLĐ nắm bắt được thông tin chính sách, yên tâm trở về nước đúng hạn và tích cực chủ động tham gia thụ hưởng chính sách.

- Chính quyền các địa phương nên tổ chức các đợt tập huấn, đào tạo kiến thức,

kỹ năng về kinh doanh và khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐVN khi về nước của địa phương mình, nhằm nâng cao tỷ lệ khởi nghiệp kinh doanh thành công cho NLĐ khi về nước. Các địa phương nên mời các chuyên gia là các giảng viên đại học, các doanh nhân thành đạt, các chuyên viên tư vấn pháp lý, để giảng dạy, truyền đạt các kiến thức khởi nghiệp kinh doanh cần thiết cho NLĐV khi về nước có ý định khởi nghiệp kinh doanh.

- CQQLNN các địa phương cần đa dạng hóa các kênh truyền thông về kiến thức và kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ. Thông qua hình thức hiện đại, như chiếu các phóng sự, bộ phim ngắn về các tấm gương NLĐVN khi về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công. Để khơi gợi và khuyến khích NLĐVN chuẩn bị các kiến thức, kỹ năng, tiền vốn để khi về nước NLĐ tích cực tham gia khởi nghiệp kinh doanh.

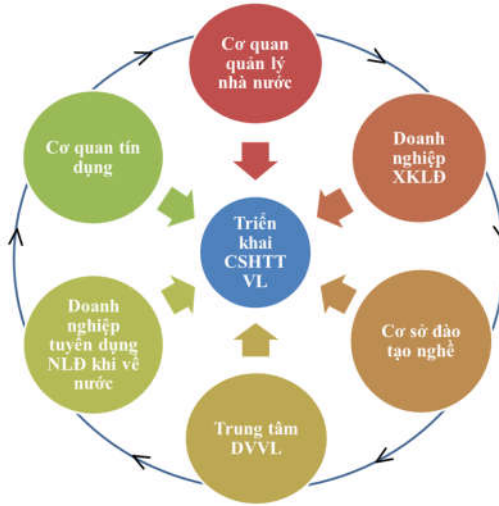
- Chính quyền các địa phương Tổ chức các chương trình giao lưu chia sẻ kinh nghiệm quản lý kinh doanh, kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh thành công của các doanh nghiệp trên địa bàn, để NLĐ khi về nước có ý tưởng kinh doanh có thể học hỏi kinh nghiệm.

4.3.5. Các giải pháp khác

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

Việc kết nối giữa các chủ thể quản lý nhà nước với cơ quan tín dụng, cơ sở dạy nghề, Trung tâm DVVL, doanh nghiệp XKLD và các doanh nghiệp khác trong triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, là vô cùng cần thiết và quan trọng để nâng cao kết quả thực hiện chính sách và đạt được các mục tiêu chính sách đã đề ra. (xem hình 4.1)

(1) CQQLNN Trung ương và địa phương, kết nối với các doanh nghiệp XKLD để thu thập thông tin dữ liệu về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài ở cả chiều đi và chiều về; phối hợp với các doanh nghiệp XKLD để hỗ trợ NLĐ khi về nước tìm kiếm việc làm.



Hình 4.1: Kết nối giữa các chủ thể và các bên liên quan trong triển khai CSHTTVL cho NLDVN khi về nước

Nguồn: NCS đề xuất

(2) Các cơ sở đào tạo nghề kết nối với doanh nghiệp XKLD để nắm bắt được nhu cầu tuyển dụng nhân lực theo ngành nghề của các nước tiếp nhận LĐ; từ đó xây dựng phương án, chương trình đào tạo nghề phù hợp cho NLD để đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ nước ngoài. Đồng thời các cơ sở đào tạo nghề cũng phải kết nối với các doanh nghiệp tuyển dụng trong nước để đào tạo nghề, và đào tạo lại nâng cao tay nghề cho NLD khi về nước, sao cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp; liên kết với doanh nghiệp tuyển dụng để đảm bảo đầu ra là tạo việc làm ổn định cho NLD sau học nghề, thông qua việc ký kết các hợp đồng hoặc văn bản thỏa thuận cung ứng nhân lực sau đào tạo nghề với doanh nghiệp.

(3) Trung tâm DVVL tại các địa phương thường xuyên liên hệ với các doanh nghiệp trong nước để nắm bắt nhu cầu tuyển dụng LĐ của các doanh nghiệp này; từ đó thông tin về số chỗ việc làm trống, yêu cầu tuyển chọn của doanh nghiệp cho NLD về nước được biết. Đồng thời kết nối với CQQLNN địa phương, doanh nghiệp XKLD để nắm bắt được thông tin NLD về nước; cung cấp thông tin về trình độ tay nghề, ngoại ngữ, kinh nghiệm làm việc của NLDVN đã về nước cho doanh nghiệp tuyển dụng LĐ. Ngoài ra, trung tâm DVVL phối hợp với CQQLNN địa phương, doanh nghiệp để tổ chức các phiên GDVL cho NLDVN khi về nước.

(4) Các doanh nghiệp tuyển dụng NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, chủ động kết nối với các doanh nghiệp XKLD để nắm bắt được thông tin về tay nghề, kỹ năng, kinh nghiệm, thị trường tiếp nhận LĐ của NLĐ khi về nước, từ đó có những lựa chọn tuyển dụng nhân lực phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp tuyển dụng LĐ cung cấp thông tin và nhu cầu tuyển dụng LĐ cho các Trung tâm DVVL để tìm kiếm ứng viên phù hợp, liên hệ với các trung tâm DVVL, sàn GDVL để tham gia trực tiếp vào các phiên GDVL, và tuyển chọn ứng viên.

(5) Doanh nghiệp XKLD liên kết với các doanh nghiệp tuyển dụng LĐ trong nước và nước ngoài, để tìm kiếm thông tin tuyển dụng và giới thiệu việc làm phù hợp cho những LĐ mà doanh nghiệp XKLD đưa đi làm việc ở nước ngoài, khi họ về nước.

(6) CQQLNN Trung ương và địa phương kết nối với cơ quan tín dụng để cung cấp nguồn lực tài chính và thông tin NLĐ khi về nước để hỗ trợ NLĐ khi về nước tiếp cận với vốn vay ưu đãi, hỗ trợ các thủ tục hồ sơ vay vốn cho NLĐ khi về nước.

Như vậy, CQQLNN Trung ương và địa phương đóng vai trò nòng cốt trong việc tạo ra môi liên kết và tăng cường sự kết nối giữa các tổ chức, đơn vị có liên quan trong triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, nhằm nâng cao kết quả thực hiện chính sách.

4.3.5.2. Ứng dụng công nghệ thông tin và chính phủ điện tử trong quá trình triển khai chính sách

Bộ LĐTB&XH nên phát triển một ứng dụng công nghệ thông tin, để giải quyết khoảng trống về thông tin và dịch vụ hỗ trợ việc làm của Chính phủ thông qua ứng dụng cung cấp nền tảng tích hợp qua mã dữ liệu bổ sung phi cấu trúc (USSD), được tích hợp sẵn trên điện thoại di động và các thiết bị điện tử có chứa dịch vụ điện thoại, để cập nhật thông tin liên quan đến NLĐ hồi hương. Công nghệ này cung cấp liên kết giữa nhiều bên bao gồm: Chính phủ, doanh nghiệp, và người NLĐ về nước [77]. Dựa trên kinh nghiệm của Philippines, Chính phủ có thể ứng dụng mô hình Chính phủ điện tử ứng dụng CNDĐ để quản lý, hỗ trợ và sử dụng lực lượng NLĐVN trở về, tham gia vào khu vực kinh tế. Thông qua các ứng dụng

CNDD này, Chính phủ có thể thu thập thông tin và nhu cầu của LĐ hồi hương, và NLĐVN về nước cũng dễ dàng nắm bắt cơ hội được tư vấn, hỗ trợ về tâm lý, các khóa đào tạo, cơ hội việc làm tại địa phương, hay kết hợp với LĐ trở về khác để cùng khởi sự công việc kinh doanh riêng.

Để có thể triển khai ứng dụng công nghệ di động này ở Việt Nam, đòi hỏi có sự tham gia đầy đủ và quyết liệt của nhiều bên bao gồm: Nhà nước, đơn vị cung cấp dịch vụ, doanh nghiệp, và bản thân NLĐ về nước. Trong đó, vai trò và nhiệm vụ cụ thể của từng bên như sau:

- + Nhà nước mà đại diện là Bộ LĐTB&XH đóng vai trò quan trọng trong việc hoạch định, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch một cách cụ thể, điều phối hoạt động của các tổ chức, đơn vị liên quan như: Đơn vị cung cấp ứng dụng, trung tâm tư vấn đào tạo, doanh nghiệp, và Sở LĐTB&XH các địa phương cho NLĐ về nước.

- + Đơn vị cung cấp ứng dụng: Thiết kế phần mềm ứng dụng với các nội dung theo đơn đặt hàng của Bộ LĐTB&XH với giao diện bắt mắt và dễ sử dụng, và đặt các ứng dụng di động này tại các kho ứng dụng của Apple App Store và Goole Play Store. Thường xuyên cập nhật các thông tin về chính sách, chương trình hỗ trợ của Chính phủ dành cho NLĐ về nước, và đưa các thông tin này vào phần mềm ứng dụng, để NLĐ có thể tiếp cận và nắm bắt đầy đủ.

- + Doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng NLĐ về nước: Cung cấp cho Trung tâm DVVL các thông tin nhu cầu tuyển dụng LĐ cụ thể về: số lượng, trình độ tay nghề, thời gian tuyển dụng. Sau đó, các trung tâm DVVL địa phương sẽ cập nhật các thông tin tuyển dụng này vào ứng dụng di động để LĐ về nước có thể nắm bắt thông tin và tham gia ứng tuyển.

- + Các đơn vị liên quan và trung tâm tư vấn, đào tạo nghề, đào tạo kỹ năng: Xây dựng kế hoạch đào tạo, tư vấn với nội dung và lịch trình cụ thể, cung cấp lịch trình đào tạo cho Sở LĐTB&XH địa phương và đơn vị cung cấp ứng dụng để đăng tải thông tin lịch trình tư vấn, đào tạo lên ứng dụng di động dành riêng cho NLĐ về nước.

- + Người NLĐ về nước: Để có thể tiếp cận chính sách và sử dụng các dịch vụ hỗ trợ, yêu cầu đầu tiên là NLĐ cần sử dụng một chiếc điện thoại di động (điện

thoại Smartphone có kết nối Internet để cài đặt ứng dụng di động, hoặc điện thoại cơ bản để nhận thông tin chính sách và dịch vụ hỗ trợ thông qua sim-card). Yếu tố quan trọng và cần thiết hơn cả, là thái độ và nhu cầu tìm kiếm việc làm, các dịch vụ hỗ trợ khi về nước của NLĐ, để họ có thể chủ động tìm hiểu và tiếp cận thông tin dịch vụ mong muốn.

**) Ứng dụng dành cho điện thoại thông minh và các thiết bị điện tử có kết nối Internet*

Ứng dụng này được đặt tại các kho ứng dụng như Google Play Store hay Apple App Store, người dùng có thể tải về miễn phí để tiếp cận thông tin và đăng ký sử dụng dịch vụ. Với nội dung ứng dụng cụ thể xem tại **phụ lục 3.9**.

**) Ứng dụng dành cho điện thoại cơ bản không có kết nối Internet*

Đối với những người không sử dụng Smartphone hay thiết bị điện tử có kết nối Internet, có thể tiếp cận thông tin và đăng ký sử dụng dịch vụ thông qua mã USSD từ điện thoại cơ bản của họ. Quy trình dịch vụ thông qua mã USSD cũng tương tự như của ứng dụng di động, chỉ khác biệt duy nhất về cách thức tiếp cận dịch vụ. Điểm khác biệt chính là việc xác nhận thông tin sẽ được gửi qua tin nhắn. Mã USSD cũng có thể được sử dụng thông qua điện thoại thông minh trong trường hợp người dùng không kết nối Internet. Để thực hiện dịch vụ này, Bộ LĐTB&XH cần hợp tác với các đơn vị cung cấp dịch vụ viễn thông.

Quy trình thực hiện ứng dụng công nghệ di động thông qua mã USSD chi tiết **xem phụ lục 3.10**.

Ở quốc gia có số lượng lớn LĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm như Việt Nam thì việc thiết lập các ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ Chính phủ trong việc quản lý, hỗ trợ và sử dụng NLĐ khi về nước là vô cùng quan trọng và cần thiết.

4.4. Một số kiến nghị

Để nâng cao hiệu quả triển khai các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, rất cần sự phối hợp tham gia cũng như hỗ trợ từ các doanh nghiệp XKLD, các doanh nghiệp khác, và bản thân NLĐ.

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 LĐ 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 LĐ ở trong nước.

- Để thực hiện được việc kết nối giới thiệu việc làm cho NLĐ khi về nước, đòi hỏi các doanh nghiệp XKLD phải lập hồ sơ lưu trữ thông tin của NLĐ ngay từ trước khi NLĐ xuất cảnh, trong quá trình NLĐ làm việc ở nước ngoài, và thời điểm NLĐ kết thúc thời hạn HĐLĐ và quay trở về 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 LĐ 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.

- Ngoài ra, ngay từ trước khi NLĐ xuất cảnh, trong các khóa học đào tạo ngắn hạn cho NLĐ, doanh nghiệp XKLD cần lồng ghép các nội dung tư vấn hướng nghiệp cho NLĐ sau khi trở về vào chương trình đào tạo của mình; phối hợp với Sở LĐTB&XH các địa phương xây dựng nội dung chương trình hướng nghiệp, trong đó nhấn mạnh tư vấn cho NLĐ chuẩn bị tốt các kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, tiền vốn để khi trở về nước có thể tự khởi nghiệp kinh doanh, tạo ra việc làm cho bản thân với mức thu nhập cao.

- Doanh nghiệp XKLD cần phối hợp với các doanh nghiệp là các doanh nghiệp khởi nghiệp thành công để tổ chức các buổi truyền thông, chia sẻ tầm gương

NLĐ về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công, tư vấn và hỗ trợ cho NLĐ về nước bước đầu khởi nghiệp kinh doanh.

- Các doanh nghiệp XKLD là đơn vị thực hiện dịch vụ đưa NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, các doanh nghiệp này cần tổ chức đào tạo kỹ lưỡng cho NLĐ trước khi xuất cảnh về ngoại ngữ, phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận LĐ. Phối hợp và liên kết với các cơ sở dạy nghề trong nước để đào tạo kỹ năng nghề cho NLĐ theo yêu cầu và đơn đặt hàng của từng doanh nghiệp và thị trường tiếp nhận NLĐVN. Từ đó doanh nghiệp XKLD có thể lựa chọn ký các hợp đồng đưa NLĐVN đi làm ở các thị trường có thu nhập cao, làm việc trong các ngành yêu cầu tay nghề cao, như: công nghệ thông tin, sản xuất chế tạo, công nghiệp, dịch vụ,... Nhờ đó NLĐ có thể trau dồi tích lũy kiến thức, tay nghề, để sau khi về nước NLĐ có lợi thế về tay nghề và dễ dàng tìm được việc làm bền vững có thu nhập tốt tại các doanh nghiệp nước ngoài ở Việt Nam.

- Ngoài các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp cho NLĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài và cả sau khi NLĐ trở về nước, doanh nghiệp XKLD cần tích cực truyền thông, để nâng cao nhận thức của NLĐ về việc tuân thủ pháp luật của Việt Nam và pháp luật, phong tục tập quán của nước tiếp nhận LĐ. Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho NLĐ trước khi xuất cảnh về chính sách pháp luật, và tư vấn để NLĐ nhận thức được những rủi ro mà họ phải đối mặt nếu bỏ trốn ra ngoài làm việc khi chưa hết hạn HĐLĐ, và bỏ trốn-không về nước đúng hạn khi hết thời hạn HĐLĐ ở nước ngoài.

4.4.2. Đối với người lao động

Ngoài các giải pháp xuất phát từ CQQLNN 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.

- Về tay nghề: Nếu NLĐ đi làm việc ở nước ngoài chỉ là LĐ phổ thông chưa qua đào tạo nghề, thì NLĐ không có nhiều lựa chọn cho công việc ở nước tiếp nhận LĐ, và làm các công việc giản đơn cho mức thu nhập thấp và không ổn định; khi về

nước họ cũng gặp nhiều khó khăn khi tìm việc làm. Vì thế, NLĐ cần chủ động học nghề từ khi chưa xuất cảnh, để lựa chọn được công việc tốt có mức thu nhập cao ở TTLĐ nước ngoài. Trong đó, chú trọng học các nghề đang được các doanh nghiệp ở nước tiếp nhận LĐ ưu tiên tuyển chọn. Để biết được ngành nghề nào nên học để được tuyển chọn đi XKLD và có mức thu nhập cao ở TTLĐ nước ngoài, thì NLĐ cần chủ động liên hệ với các doanh nghiệp XKLD trong nước để nhận được sự tư vấn từ các doanh nghiệp này, đồng thời theo dõi các thông tin đơn hàng XKLD được cập nhật từ website của Cục quản lý lao động ngoài nước; từ đó có thể nắm bắt được các ngành nghề đang ưu tiên tuyển dụng, và chủ động học tập nâng cao tay nghề chuẩn bị tốt cho hành trình XKLD tương lai. Việc học nghề trước khi đi XKLD không chỉ giúp NLĐ có được công việc với mức thu nhập cao, mà khi về nước họ cũng dễ dàng được các doanh nghiệp trong nước tiếp nhận hơn. Kết quả khảo sát được phân tích ở mục 3.1.4 cũng cho thấy tỷ lệ NLĐ khi về nước chưa tìm được việc làm nằm chủ yếu ở nhóm LĐ chưa qua đào tạo nghề. Ngoài ra, với NLĐ đã có nghề khi về nước cũng nên chủ động học tập bồi dưỡng để nâng cao tay nghề, hoặc học nghề mới để chuyển đổi nghề nghiệp, dễ dàng tìm được công việc bền vững với thu nhập cao tại TTLĐ trong nước.

- Về ngoại ngữ: Một trong những điểm yếu của NLĐVN khi đi làm việc ở nước ngoài chính là khả năng sử dụng ngoại ngữ. So với NLĐ của các nước khác trong khu vực về lợi thế cạnh tranh khi XKLD thì NLĐVN vẫn đang tỏ ra kém hơn về trình độ ngoại ngữ. NLĐVN khi về nước phần lớn cũng không sử dụng thành thạo được ngôn ngữ của nước tiếp nhận LĐ, chủ yếu mới chỉ dừng lại ở mức giao tiếp căn bản. Trong khi hầu hết các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam đều có nhu cầu tuyển dụng NLĐ về nước có khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt để làm việc ở các vị trí như: quản đốc, phiên dịch,... Vì thế, NLĐVN cần tích cực học tập ngoại ngữ từ trước khi xuất cảnh, để đạt được trình độ ngoại ngữ theo như tiêu chuẩn và yêu cầu của nước tiếp nhận LĐ. Trong quá trình làm việc ở nước ngoài NLĐVN cũng cần tiếp tục trau dồi ngoại ngữ thông qua thực hành giao tiếp với đồng nghiệp, người bản xứ và đăng ký học thêm ngoại ngữ tại các trung tâm đào tạo ở nước ngoài. Để khi về nước, NLĐVN đã có thể sử dụng thành thạo ngoại ngữ như ngôn

ngữ thứ hai của mình, và dễ dàng được tuyển chọn vào làm ở các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam với mức thu nhập cao.

- Về kinh nghiệm và kỹ năng khác: Quá trình làm việc ở các nước phát triển sẽ là cơ hội để NLĐVN tiếp xúc và làm việc với dây chuyền máy móc, trang thiết bị hiện đại sử dụng công nghệ cao; từ đó học hỏi kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, và các kỹ năng khác phục vụ tốt cho công việc sau này khi trở về nước. Do đó, NLĐVN cần chủ động, tích cực quan sát, học hỏi từ đồng nghiệp nước ngoài để tích lũy cho bản thân kinh nghiệm và kỹ năng có ích. Ngoài ra, NLĐVN cũng cần tuân thủ kỷ luật LĐ và hình thành cho mình thói quen, tác phong làm việc chuyên nghiệp ở các nước công nghiệp, và tiếp tục duy trì tác phong làm việc này khi về nước; để mang lại hiệu quả cao trong công việc và được các doanh nghiệp trong nước ghi nhận, đánh giá cao.

- Ngoài ra, NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước cần chủ động tìm hiểu nắm bắt các thông tin chính sách và thông tin TTLĐ mà các CQQLNN 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 XKLĐ 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 CSHTTVL 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, COLAB, công ty XKLĐ,... để từ đó tuân thủ đúng pháp luật và tham gia thụ hưởng các CSHTTVL dành cho mình.

- Đối với NLĐ tham gia thụ hưởng CSTĐ, bản thân cần xây dựng kế hoạch để sử dụng hiệu quả nguồn vốn được vay, hỗ trợ giảm bớt khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm cho bản thân. NLĐ cần có ý thức sử dụng vốn vay ưu đãi một cách nghiêm túc và trách nhiệm, tránh tình trạng sử dụng vốn vay sai mục đích, dẫn đến không đạt được hiệu quả sử dụng vốn, và các nguy cơ không trả được nợ trong tương lai. Vì khoản vốn vay ưu đãi từ ngân sách nhà nước có giới hạn nên NLĐ cần tự nâng cao nhận thức, có ý thức và trách nhiệm trả nợ, hoàn lại vốn vay; để các khoản vốn vay tiếp tục được quay vòng, và NLĐ khác có cơ hội

được vay vốn ưu đãi.

- Đối với NLD khi về nước chưa có nghề hoặc trình độ tay nghề thấp, nên chủ động tìm hiểu và đăng ký tham gia học nghề tại các cơ sở đào tạo nghề ở địa phương; lựa chọn học nghề mới phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trên địa bàn. Với NLD đã có tay nghề, nhưng khi về nước lại gặp khó khăn trong khi tìm công việc phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm đã tích lũy ở nước ngoài, cũng nên cân nhắc học thêm nghề mới phù hợp với đặc thù nghề nghiệp trong nước, để chuyển đổi nghề và dễ dàng tìm được việc làm trong nước hơn.

- Để có thể khởi nghiệp kinh doanh thành công sau khi trở về nước, bản thân NLD phải chủ động, tích cực tích lũy tay nghề, kiến thức, kinh nghiệm, tiền vốn, và chuẩn bị cho mình hành trang đầy đủ sẵn sàng về nước khởi nghiệp kinh doanh. Đồng thời, khi về nước NLD nên tích cực tham gia vào các câu lạc bộ khởi nghiệp của địa phương, để học hỏi kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh của các tổ chức, cá nhân khác. NLD cần chủ động đăng ký tham gia vào các khóa học đào tạo khởi nghiệp kinh doanh, để học tập các kiến thức về kinh doanh, về quản lý doanh nghiệp, và các kiến thức pháp luật cơ bản về kinh doanh và doanh nghiệp, để có thể khởi nghiệp kinh doanh thành công.

Tiểu kết chương 4

Trong nội dung của chương này, luận án nêu rõ quan điểm, mục tiêu và phương hướng hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước đến năm 2025 và các năm tiếp theo, từ đó có định hướng và giải pháp hoàn thiện CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước trong những năm tiếp theo.

Dựa trên các kết luận từ phân tích và đánh giá thực trạng triển khai CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước; từ các hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quá trình thực thi CSHTTVL cho NLĐ khi về nước tại các địa phương khảo sát; luận án đề xuất các nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện các CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước bao gồm: chính sách phát triển TTLĐ, chính sách tín dụng ưu đãi, chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh và nhóm các giải pháp khác đối với NLĐ, doanh nghiệp XKLD và các doanh nghiệp khác. Trong đó, ở mỗi nhóm giải pháp luận án cũng nêu rõ nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể và riêng biệt đối với các CQQLNN Trung ương và các CQQLNN địa phương. Bên cạnh đó, bản thân NLĐ phải chủ động, tích cực tích lũy kỹ năng, tay nghề, kiến thức, ngoại ngữ,... 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, luận án cũng đề xuất nhóm giải pháp khác, giải pháp ứng dụng công nghệ thông tin trong thực hiện Chính phủ điện tử để quản lý, hỗ trợ và sử dụng NLĐ về nước là: Bộ LĐTB&XH cần phát triển một ứng dụng công nghệ thông tin, để giải quyết khoảng trống về thông tin và dịch vụ hỗ trợ việc làm của Chính phủ thông qua ứng dụng cung cấp nền tảng tích hợp qua mã dữ liệu bổ sung phi cấu trúc (USSD), được tích hợp sẵn trên điện thoại di động và các thiết bị điện tử có chứa dịch vụ điện thoại, để cập nhật thông tin liên quan đến NLĐ khi về nước. Công nghệ này cung cấp liên kết giữa nhiều bên bao gồm: Chính phủ, doanh nghiệp, và NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

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:

Những kết quả đạt được:

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 LĐ 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.

Các hạn chế và định hướng nghiên cứu tiếp theo

Tuy đề tài luận án đã đạt được các mục tiêu nghiên cứu đề ra, song việc nghiên cứu vẫn gặp phải một số hạn chế sau:

(1) Luận án mới chỉ tập trung khảo sát NLĐVN về nước ở 05 tỉnh có số lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ hàng năm lớn nhất cả nước, chưa thực hiện khảo sát được trên phạm vi lớn hơn trên cả nước, nên vẫn còn hạn chế về tính tổng quát của nghiên cứu. Bên cạnh đó, kích thước mẫu khảo sát vẫn còn nhỏ so với số lượng NLĐVN về nước hàng năm trên toàn quốc, nên tính đại diện và kết quả ước lượng chưa cao. Do đó, nghiên cứu tiếp theo cần được thực hiện với kích cỡ mẫu lớn hơn và mở rộng phạm vi nghiên cứu ở các địa phương khác.

(2) CSHTTVL là vấn đề rộng và phức tạp, có liên quan đến nhiều lĩnh vực khó, nên việc phân tích đánh giá và chỉ ra các giải pháp hoàn thiện gặp nhiều khó khăn. Hiện tại các địa phương đều không nắm bắt được thông tin và dữ liệu về NLĐVN khi về nước, nên luận án gặp phải nhiều khó khăn trong quá trình thu thập dữ liệu thứ cấp.

(3) Luận án mới chỉ khảo sát và đưa ra được sự so sánh kết quả tác động của CSHTTVL giữa hai nhóm đối tượng là NLĐVN về nước có thụ hưởng CSHTTVL và nhóm đối chứng là NLĐVN về nước không thụ hưởng CSHTTVL. Nếu có thể so sánh số liệu về việc làm, thu nhập của NLĐVN về nước ở thời điểm trước khi thụ hưởng CSHTTVL với thời điểm sau khi thụ hưởng CSHTTVL, thì kết quả nghiên cứu sẽ đầy đủ và phản ánh chính xác hơn. Trong tương lai, tác giả có thể phát triển mô hình nghiên cứu khác như: mô hình so khớp điểm xu hướng (PSM), mô hình khác biệt trong khác biệt (Difference- Diferrence),... trên phần mềm Stata, để có cái nhìn rõ ràng hơn về tác động của CSHTTVL cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN TIỀN SĨ

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. Vũ Thị Yến (2019), *Chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu khi về nước của tỉnh Nghệ An*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Thương mại.
5. 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*.
6. 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 8, Number 4*.
7. 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 1 tháng 1/2020*.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng việt

1. Ngô Quỳnh An (2012), *Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Hà Anh (2015), *Những điều cần biết về đào tạo nghề và việc làm đối với lao động nông thôn*, Nxb Chính trị quốc gia- Sự thật, Hà Nội.
3. Hồ Thị Diệu Ánh (2015), *Tự tạo việc làm của lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. Nguyễn Dũng Anh (2014), *Việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
5. Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình và Đỗ Minh Hải (2013), *Kinh nghiệm quốc tế trong tuyển dụng, quản lý và hỗ trợ lao động di cư ở nước ngoài của các nước phái cử lao động*, Bản tin Khoa học, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Hà Nội.
6. Bộ Lao động Thương binh & Xã hội (2019), *Quyết định số 98/QĐ-LĐTBXH: Về việc ban hành chương trình công tác lĩnh vực lao động, người có công và xã hội năm 2019*
7. Bộ Lao động Thương binh & Xã hội và Bộ Tài chính (2009), *Thông tư liên tịch số 31/2009/TTLT-BLĐTBXH-BTC : Hướng dẫn thực hiện một số nội dung quyết định số: 71/2009/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án "Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020"*.
8. Trần Đình Chín (2012), *Việc làm cho người lao động ở các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
9. Phạm Đức Chính (2010), *Hoàn thiện chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau xuất khẩu lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
10. Phạm Đức Chính (2016), *Chính sách thu hút, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng từ nước ngoài trở về*, Nxb Chính trị quốc gia – Sự thật., Hà Nội.
11. Chính Phủ (2007), *Nghị định số: 126/2007/NĐ-CP, Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
12. Chính Phủ (2015), *Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm*.
13. Chính Phủ (2015), *Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH, Hướng dẫn thực hiện một số điều về Quỹ quốc gia về việc làm quy định tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP*.
14. Cục Quản lý Lao động ngoài nước (2018), *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2018*.
15. Trần Ngọc Diễm (2013), "Chất lượng việc làm ở Việt Nam: Thách thức và giải pháp", *Tạp chí Lao động và Xã hội*, , tr. tr 467.
16. Đoàn Thị Thu Hà và Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2007), *Giáo trình Chính sách kinh tế - xã hội*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
17. Nguyễn Hữu Dũng và Trần Hữu Trung (1997), *Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

18. Lê Thị Kim Hân (2015), *Kinh nghiệm quốc tế về chính sách hỗ trợ lao động di cư quốc tế trở về và bài học rút ra cho Việt nam*, Bản tin Khoa học, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Hà Nội.
19. Triệu Đức Hạnh (2012), *Nghiên cứu các giải pháp tạo việc làm bền vững cho lao động nông thôn tỉnh Thái Nguyên*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
20. Bùi Tôn Hiến (2009), *Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt nam*, Luận án tiến sĩ trường Đại học Lao động Xã hội, Hà Nội.
21. Lê Văn Hòa (2016), *Giám sát và đánh giá chính sách công*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
22. Viện ngôn ngữ học (2010), *Từ điển tiếng việt*, Nxb Từ Điển Bách Khoa.
23. Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Tĩnh (2018), *Nghị quyết số: 87/2018/NQ-HĐND "Quy định Một số chính sách hỗ trợ thành lập mới hộ kinh doanh và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh"*.
24. Nguyễn Thị Lan Hương và cộng sự (2013), *Phát Triển Hệ Thống An Sinh Xã Hội Ở Việt Nam Đến Năm 2020*, Nxb ILSSA & GIZ, Hà Nội.
25. IOM (2014), *Tóm tắt Thảo luận Chính sách: Để người lao động di cư trở về đóng góp tích cực cho Việt Nam*.
26. Nguyễn Xuân Khoát (2007), *Lao động, việc làm và phát triển kinh tế- xã hội nông thôn Việt Nam*, Nxb Đại học Huế, TP Huế.
27. Ngô Thị Phương Lan và Phạm Thanh Thôi (2015), *Tiếp tục tìm kiếm tương lai: Chiến lược của người lao động Việt Nam trở về từ Nhật Bản*, Nxb Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh.
28. Liên Hợp Quốc (2003), *Công ước quốc tế Về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình họ*.
29. Lê Quốc Lý (2016), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội đối với đồng bào Khmer vùng tây nam bộ*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
30. Lê Chi Mai (2001), *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*, Nxb Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
31. Đỗ Thúy Nga (2015), "Hướng hoàn thiện hệ thống chính sách việc làm ở Việt Nam trong bối cảnh mới", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 14.
32. Nguyễn Đăng Thành (2015), "Đánh giá chính sách công ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp", *Tạp chí Cộng sản*, Hà Nội.
33. Nguyễn Hoài Nam (2015), *Chính sách việc làm cho lao động nông thôn trong bối cảnh di dân- nghiên cứu tại một số tỉnh Bắc Trung Bộ*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
34. Nguyễn Minh Khải (2013), *Tìm hiểu tác phẩm Tư bản của C.Mác*, Nxb Chính trị Quốc Gia.
35. Vũ Văn Phúc (2012), *An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020*, Nxb Chính trị quốc gia- sự thật, Hà Nội.
36. Nguyễn Kim Phụng (2004), "Bàn về khái niệm việc làm dưới góc độ của pháp luật lao động", *Tạp chí Luật học*, Hà Nội, số 6, tr. Tr 64-68.
37. Nguyễn Duy Phương (2013), "Quan điểm và giải pháp giải quyết việc làm hiện nay", *Tạp chí Lao động xã hội*.
38. Đỗ Đức Quân và Nguyễn Thị Thanh Tâm (2017), *Giáo trình Chính sách kinh tế- xã hội của Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia-sự thật, Hà Nội.
39. Quốc hội (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

40. Quốc hội (2013), *Luật Việc làm*.
41. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh (2015), *Báo cáo Kết quả thực hiện công tác lao động, người có công và xã hội năm 2015, nhiệm vụ và giải pháp năm 2016*.
42. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh (2016), *Báo cáo: Thực trạng công tác dạy nghề, giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh thời gian qua và một số giải pháp thời gian tới*.
43. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh (2017), *Báo cáo Tổng kết năm 2016 và Chương trình công tác năm 2017-Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh*.
44. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh (2018), *Báo cáo Tổng kết năm 2017 và triển khai Chương trình công tác năm 2018- Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh*.
45. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh (2019), *Báo cáo Tổng kết năm 2018 và triển khai Chương trình công tác năm 2019 - Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Tĩnh*.
46. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (2016), *Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2015; Phương hướng, nhiệm vụ năm 2016 lĩnh vực lao động, người có công và xã hội*.
47. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (2017), *Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2016; Phương hướng, nhiệm vụ năm 2017 lĩnh vực lao động, người có công và xã hội*.
48. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (2018), *Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2017; Phương hướng, nhiệm vụ năm 2018 lĩnh vực lao động, người có công và xã hội*.
49. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (2019), *Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2018; Phương hướng, nhiệm vụ năm 2019 lĩnh vực lao động, người có công và xã hội*.
50. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định (2019), *Báo cáo Tổng kết năm 2018 và triển khai Chương trình công tác năm 2019*.
51. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2017), *Báo cáo Kết quả thực hiện một số chính sách xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An năm 2015-2017*.
52. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2018), *Báo cáo Kết quả thực hiện công tác xuất khẩu lao động trên địa bàn Tỉnh từ năm 2017 đến năm 2018*.
53. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa (2015), *Báo cáo tổng kết năm 2015*.
54. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa (2016), *Báo cáo tổng kết năm 2016*.
55. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa (2017), *Báo cáo tổng kết năm 2017*.
56. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa (2018), *Báo cáo tổng kết năm 2018*.
57. Nguyễn Văn Thắng (2014), *Chính sách việc làm cho thanh niên nông thôn vùng thu hồi đất của Hà Nội*, Luận án tiến sỹ, Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
58. Bùi Ngọc Thanh (2013), "Ba năm thực hiện các Chương trình mục tiêu quốc gia: Giảm nghèo bền vững, việc làm và dạy nghề", *Tạp chí Lao động và Xã hội*, . 467.

59. Phạm Hương Thảo (2019), *Chính sách hỗ trợ việc làm đối với lao động nông thôn khu vực Tây Bắc*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
60. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2009), *Nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh*, Nxb Thống Kê.
61. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số: 71/2009/QĐ-TTg Phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020*.
62. Nguyễn Thị Lê Thúy và Bùi Thị Hồng Việt (2012), *Giáo trình Chính sách- Kinh tế Xã hội*, Nxb Tài Chính, Hà Nội.
63. Nguyễn Tiếp (2008), "Việc làm cho người lao động trong quá trình chuyển đổi mục đích sử dụng đất", *Tạp chí Cộng sản*, Hà Nội. Số 7.
64. Trần Thị Thu (2002), *Tạo việc làm cho lao động nữ Hà Nội trong thời kỳ CNH-HĐH*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
65. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu với SPSS*, Nxb Hồng Đức, TP Hồ Chí Minh.
66. Đồng Văn Tuấn (2011), *Giải pháp giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho người lao động ở khu vực nông thôn tỉnh Thái Nguyên*, Đề tài cấp bộ, Hà Nội.
67. Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An (2019), *Báo cáo Sơ kết tình hình thực hiện đề án giải quyết việc làm tỉnh Nghệ An giai đoạn 2015-2018 và Mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giải quyết việc làm năm 2019-2020*.
68. Phạm Thị Ngọc Vân (2013), *Giải quyết việc làm cho lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.
69. Dang Nguyen Anh (2008), *Labour migration from Viet Nam: Issues of policy and practice*, International Labour Organization.
70. Nikhilesh Bhattacharyya (2012), *Monetary policy and employment in developing Asia*, ILO Geneva.
71. Bollen Kenneth A (1989), "A new incremental fit index for general structural equation models", *Sociological Methods & Research*. 17(3), tr. 303-316.
72. Rebecca J Calzado (2007), Labour Migration and Development Goals: The Philippine Experience, *International Dialog on Migration: Workshop on Making Global Labour Mobility a Catalyst for Development. Geneva, Switzerland: October*.
73. Sylvie Démurger và Hui Xu (2011), "Return migrants: The rise of new entrepreneurs in rural China", *World Development*. 39(10), tr. 1847-1861.
74. Simeon Djankov và Rita Ramalho (2009), "Employment laws in developing countries", *Journal of Comparative Economics*. 37(1), tr. 3-13.
75. Dolab và IOM (2012), *Returning Vietnamese migrant workers: Policy and Practice*.
76. Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson và Sarah Paoletti (2013), "Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia".
77. Antoinette Cruz Frances, Janina Clare Tan và Yvan Ysmael Yonaha (2015), "Assisting the reintegration of Philippine return migrants through mobile technology", *A Submission to the Geneva Challenge*.
78. Lim Teck Ghee (2002), "Youth and employment in the Asia-Pacific region: Prospects and challenges", *Youth Employment Summit, September*, tr. 7-11.
79. Stella P Go (2012), *The Philippines and Return Migration: Return, Reintegration, Policy and Service Delivery*, ILO.

80. Battistella Graziano (2004), *Return migration in the Philippines: Issues and policies*, International migration: Prospects and policies in a global market, 212-229.
81. Andy Hall (2012), "Myanmar and migrant workers: briefing and recommendations", *Mahidol Migration Center Institute for Population and Social Research Mahidol University, Bangkok*.
82. Elizabeth Hill và Amitendu Palit (2017), *Employment Policy in Emerging Economies: The Indian Case*, Routledge.
83. ILO (1993), *Employment by status in employment*, Geneva.
84. ILO (2010), *Employment policies for social justice and a fair globalization*.
85. ILO (2012), *From Asia to Europe and Back: A rapid appraisal of Thai workers travelling to and from the European Union and available assistance*, ILO Country Office for the Philippines.
86. ILO (2013), *Guide on employment policy and International Labour Standards*, Geneva.
87. ILO (2015), *National employment policies*, Employment policy department.
88. ILO (2017), *Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future*, International Labour Office, Geneva.
89. Takeshi Inagami (1998), *Labour market policies in Asian countries: diversity and similarity among Singapore, Malaysia, the Republic of Korea and Japan*, International Labour Office (ILO), Employment and Training Department.
90. IOM (2003), *Labor migration in Asia: Trends, challenges and policy responses in countries of origin*, Switzerland.
91. IOM (2005), *Labor migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*, Switzerland.
92. IOM (2008), *Enhancing the role of return migration in fostering development* Switzerland.
93. Janneke Pieters IZA (2013), "Youth Employment in Developing Countries".
94. JF Hair và các cộng sự. (1998), "Multivariate data analysis", *Prentice hall* 5 (3), tr. 207-219.
95. Amarjit Kaur (2010), "Labour migration trends and policy challenges in Southeast Asia", *Policy and Society*. 29(4), tr. 385-397.
96. Shahidur Khandker và et al (2010), *Handbook on impact evaluation: quantitative methods and practices*, The World Bank.
97. Niny Khor và Devashish Mitra (2013), *Trade and employment in Asia*, Routledge.
98. Sanneke Kloppenburg và Peter Peters (2012), "Confined mobilities: following Indonesian migrant workers on their way home", *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 103(5), tr. 530-541.
99. Theodore Lianos và Anastasia Psiridis (2009), "On the occupational choices of return migrants", *Entrepreneurship and Regional Development*. 21(2), tr. 155-181.
100. Francesca Marchetta (2012), "Return migration and the survival of entrepreneurial activities in Egypt", *World Development*. 40(10), tr. 1999-2013.
101. Elizabeth Morris (2006), "Globalization and its effect on youth employment trends in Asia", *Der regionalen Tagung von Sachverständigengruppen über Entwicklungsherausforderungen für Jugendliche vorgestelltes Papier, Bangkok*. 28, tr. 30.
102. Niall O'higgins (2001), "Youth unemployment and employment policy: A global perspective".

103. Niall O'Higgins (2017), "Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues", *ILO, Geneva, Switzerland*.
104. Kevin O'Neil (2004), "Labor export as government policy: The case of the Philippines", *Migration Information Source*. 1.
105. Abarcar Paolo (2016), *Do Employers Value Return Migrants? An Experiment on the Returns to Foreign Work Experience*, Mathematica Policy Research.
106. Vasuprasat Pracha (2010), *Agenda for labour migration policy in Thailand: Towards long-term competitiveness*, ILO.
107. Athukorala Premachandra (1990), "International contract migration and the reintegration of return migrants: the experience of Sri Lanka", *Int Migr Rev*. 24, tr. 323-46.
108. Denise L Spitzer (2016), "Return Migrant Entrepreneurship and the Migration and Development Agenda: A Focus on Filipino and Indonesian Migrant Workers", *Migration, Mobility & Displacement*. 2(2), tr. 24.
109. Jackline Wahba (2015), "Who benefits from return migration to developing countries?", *IZA World of Labor*.
110. Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), *National Labour Migration Policy for Srilanka*, Srilanka.
111. Roger-Mark De Souza (2006), "Using Return Migration As a Development Tool—Are the Right Policies in Place?", *Population Reference Bureau*. 9(06).
111. <http://english.molisa.gov.vn/Pages/News/Detail.aspx?tintucID=28612>
112. <http://kinhtevadubao.vn/chi-tiet/223-9712-nang-ca-chat-luong-cho-lao-dong-xuat-khau--the-nao.html>
113. <https://congthuong.vn/xuat-khau-lao-dong-can-tao-nguon-lao-dong-chat-luong-ca-126137.html>
114. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=220539>
115. <https://xuatkhaulaodongdongthap.com/tin-tuc/nang-ca-chat-luong-lao-dong-xuat-khau-285.html>
116. <https://baohaiduong.vn/lao-dong---viec-lam/nang-ca-chat-luong-nguon-lao-dong-xuat-khau-120205>
117. <http://abcgroupp.com.vn/nhung-nguoi-tre-viet-nam-sau-khi-di-xkld-tro-ve-ho-lam-gi-88396.html>

PHỤ LỤC

Mẫu M1

PHỤ LỤC A

BẢNG HỎI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC

Địa điểm khảo sát:

Bảng hỏi số:

Tỉnh/Thành phố:

Huyện/quận/thị xã:

Xã/Phường/Thị trấn:

Kính thưa quý anh/chị!

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”. Kết quả nghiên cứu sẽ là căn cứ để đưa ra các kiến nghị với Cơ quan quản lý Nhà nước nhằm hoàn thiện các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước.

Vì vậy kính mong anh/chị trả lời giúp tôi một số câu hỏi trong bảng điều tra dưới đây. Tôi xin đảm bảo mọi thông tin do anh/ chị cung cấp sẽ chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu, và cam kết không sử dụng vào mục đích khác. Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

Đối với mỗi câu hỏi anh/chị vui lòng đánh dấu X vào câu trả lời của mình hoặc làm theo hướng dẫn để trả lời các câu hỏi.

PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI ĐƯỢC PHỎNG VẤN

1. Xin vui lòng cho biết năm nay anh/chị bao nhiêu tuổi?.....
2. Giới tính
☐ Nam ☐ Nữ
3. Trình độ học vấn hoặc bằng cấp cao nhất của anh chị thuộc nhóm nào sau đây? (Đánh dấu X vào ô thích hợp)

<input type="checkbox"/> Trung học cơ sở hoặc thấp hơn	<input type="checkbox"/> Đại học/cao đẳng
<input type="checkbox"/> Trung học phổ thông	<input type="checkbox"/> Trên đại học (Thạc sỹ, tiến sỹ)
<input type="checkbox"/> Trung cấp chuyên nghiệp	<input type="checkbox"/> Khác _____
4. Trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất của anh chị là gì?

<input type="checkbox"/> Chưa qua đào tạo nghề	<input type="checkbox"/> Cao đẳng nghề
<input type="checkbox"/> Sơ cấp nghề	<input type="checkbox"/> Khác _____
<input type="checkbox"/> Trung cấp nghề	
5. Anh/chị vui lòng cho biết tình trạng sức khỏe hiện tại của anh/chị như thế nào?

<input type="checkbox"/> Yếu
<input type="checkbox"/> Không khỏe lắm
<input type="checkbox"/> Bình thường
<input type="checkbox"/> Khá
<input type="checkbox"/> Tốt
6. Anh/chị vui lòng cho biết tình trạng hôn nhân của mình?

<input type="checkbox"/> Đã kết hôn	<input type="checkbox"/> Góa bụa
<input type="checkbox"/> Chưa kết hôn	<input type="checkbox"/> Ly hôn/ Ly thân
7. Anh/chị có phải là lao động chính trong gia đình không?

<input type="checkbox"/> Có	<input type="checkbox"/> Không
-----------------------------	--------------------------------

8. Nhà anh/chị có bao nhiêu thành viên?
☐ 1 người ☐ 2 người ☐ 3 người ☐ 4 người trở lên
9. Trong đó có bao nhiêu thành viên dưới 18 tuổi đang sống cùng anh chị?
.....

10. Anh/chị có sở hữu nhà ở riêng không?

- ☐ Có ☐ Không

PHẦN 2: THÔNG TIN TRƯỚC KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

11. Anh/chị vui lòng cho biết khoản phí mà anh/chị phải chi trả để được đi xuất khẩu lao động là bao nhiêu? triệu đồng.
12. Xin anh/chị cho biết số tiền phải nộp trước khi đi xuất khẩu lao động, được lấy từ nguồn nào? (Chọn 1 hoặc nhiều đáp án)
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tiền tiết kiệm của bản thân | <input type="checkbox"/> Người thân cho vay |
| <input type="checkbox"/> Người thân cho | <input type="checkbox"/> Bán đất và các tài sản khác |
| <input type="checkbox"/> Vay nợ ngân hàng | <input type="checkbox"/> Nguồn khác <input type="text"/> |
13. Xin anh/chị cho biết anh chị đã đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian bao nhiêu năm?
14. Anh/chị cho biết lý do tại sao anh/ chị quyết định đi xuất khẩu lao động? (Chọn 1 hoặc nhiều đáp án)
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Thu nhập cao | <input type="checkbox"/> Không tìm được việc làm ở trong nước |
| <input type="checkbox"/> Gia đình có người thân đang làm việc ở nước ngoài | <input type="checkbox"/> Tích lũy vốn |
| <input type="checkbox"/> Bạn bè rủ đi | <input type="checkbox"/> Lý do khác <input type="text"/> |
15. Xin anh/chị cho biết quốc gia mà anh chị đến lao động là nước nào sau đây?
- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Đài Loan | <input type="checkbox"/> Nhật Bản |
| <input type="checkbox"/> Malaysia | <input type="checkbox"/> Hàn Quốc |
| <input type="checkbox"/> Macao | <input type="checkbox"/> Rumania |
| <input type="checkbox"/> Qatar | <input type="checkbox"/> Ả rập- xê út |
| <input type="checkbox"/> UAE | <input type="checkbox"/> Nước khác <input type="text"/> |
16. Công việc mà anh chị làm ở nước ngoài thuộc nhóm công việc nào sau đây?
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Khán hộ công, giúp việc gia đình, hộ lý | <input type="checkbox"/> Công nghiệp (điện tử, sản xuất chế tạo, chế biến) |
| <input type="checkbox"/> Xây dựng | <input type="checkbox"/> Nông nghiệp |
| <input type="checkbox"/> Dịch vụ | <input type="checkbox"/> Thuyền viên tàu cá & vận tải biển |
| | <input type="checkbox"/> Ngành khác <input type="text"/> |
17. Trước khi đi làm việc ở nước ngoài, anh/chị có biết đến thông tin về chính sách hỗ trợ tạo việc làm dành cho người lao động sau khi về nước không?
- ☐ Có ☐ Không ☐ Không ý kiến
18. Anh/chị biết thông tin chính sách hỗ trợ tạo việc làm dành cho người lao động sau khi về nước qua kênh nào sau đây?
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Công ty xuất khẩu lao động | <input type="checkbox"/> Cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương |
| <input type="checkbox"/> Trung tâm Lao động ngoài nước | <input type="checkbox"/> Bạn bè, người thân |
| <input type="checkbox"/> Báo chí | <input type="checkbox"/> Khác <input type="text"/> |
19. Anh/chị có thấy thông tin chính sách hỗ trợ tạo việc làm dành cho người lao động sau khi về nước là hữu ích với bản thân anh/chị không?

☐ Có ☐ Không ☐ Không ý kiến
20. Anh/chị có biết người lao động phải về nước đúng hạn khi hết thời hạn hợp đồng không?

- ☐ Hoàn toàn không biết
- ☐ Không biết
- ☐ Ít biết
- ☐ Có biết
- ☐ Biết rõ

21. Anh/chị có về nước đúng hạn, khi hết thời hạn trong hợp đồng lao động không?

- ☐ Có ☐ Không ☐ Không ý kiến

22. Nếu không, xin vui lòng cho biết lý do vì sao khi hết thời hạn hợp đồng, anh/chị lại không quay trở về nước đúng thời hạn?

- ☐ Chưa kiếm đủ tiền về nước
- ☐ Thu nhập ở nước ngoài cao hơn gấp nhiều lần ở trong nước
- ☐ Khoản phí phải nộp để tái xuất khẩu lao động rất cao
- ☐ Lý do khác _____

23. Nếu biết có thể dễ dàng tìm kiếm được việc làm phù hợp ở quê hương, anh/chị có muốn trở về nước đúng thời hạn không?

- ☐ Không
- ☐ Không chắc chắn
- ☐ Có thể có
- ☐ Có
- ☐ Chắc chắn có

24. Trong thời gian tới anh/chị có ý định tiếp tục đi lao động ở nước ngoài nữa hay không?

- ☐ Có ☐ Không ☐ Không biết/ Không ý kiến

PHẦN 3: VIỆC LÀM, THU NHẬP CỦA CÁ NHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU KHI VỀ NƯỚC

25. Xin anh/chị cho biết số tiền tích lũy mà anh/chị tiết kiệm được trong thời gian làm việc ở nước ngoài là bao nhiêu? Triệu đồng.

- ☐ Dưới 100 triệu đồng
- ☐ Từ 100 đến dưới 200 triệu đồng
- ☐ Từ 200 đến dưới 300 triệu đồng
- ☐ Từ 300 đến dưới 400 triệu đồng
- ☐ Từ 400 đến dưới 500 triệu đồng
- ☐ Trên 500 triệu đồng

26. Xin anh/chị cho biết số tiền tiết kiệm mang từ nước ngoài trở về, anh/chị sử dụng vào mục đích nào sau đây? (chọn 1 hoặc nhiều phương án)

- ☐ Trả nợ
- ☐ Mua đất, mua-xây dựng nhà cửa
- ☐ Mua xe cộ và đồ dùng gia đình khác
- ☐ Đầu tư cho con cái ăn học
- ☐ Đầu tư sản xuất, kinh doanh
- ☐ Gửi tiết kiệm ở ngân hàng và các tổ chức tài chính khác
- ☐ Mục đích khác như:

27. Trong 12 tháng qua (kể từ khi về nước), anh/chị có làm công việc gì để tạo ra thu nhập không?

(Có thời gian tham gia từ 30 ngày trở lên)

- ☐ Có (Nếu Có bỏ qua câu 29)
- ☐ Không

28. Lý do vì sao trong 12 tháng qua anh/chị không làm công việc gì tạo ra thu nhập?

- ☐ Không có nhu cầu tìm việc
- ☐ Không đảm bảo sức khỏe để làm việc

- ☐ Có nhu cầu đi làm nhưng không tìm được việc làm phù hợp
 - ☐ Lý do khác _____
29. Việc làm chiếm thời gian nhiều nhất trong 12 tháng qua của anh/chị là gì?
- ☐ Nông nghiệp
 - ☐ Lâm nghiệp
 - ☐ Thủy sản
 - ☐ Diêm nghiệp
 - ☐ Dịch vụ
 - ☐ Công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp (không bao gồm diêm nghiệp)
 - ☐ Xây dựng
 - ☐ Thương nghiệp
 - ☐ Vận tải
30. Hình thức của việc làm chiếm nhiều thời gian nhất trong 12 tháng qua của anh/chị là gì?
- ☐ Tự làm
 - ☐ Làm thuê hưởng tiền công, tiền lương
 - ☐ Làm chủ cơ sở sản xuất, kinh doanh riêng (có thuê lao động)
31. Số tháng làm việc của việc làm chiếm nhiều thời gian nhất trong 12 tháng vừa qua là bao nhiêu tháng?
- ☐ tháng
32. Số ngày làm việc bình quân trên 1 tháng là bao nhiêu ngày?
- ☐ ngày/tháng
33. Công việc hiện tại của anh/chị có liên quan tới kinh nghiệm khi làm việc ở nước ngoài trước đây của anh/chị không?
- ☐ Hoàn toàn không liên quan
 - ☐ Không liên quan
 - ☐ Không liên quan nhiều lắm
 - ☐ Có liên quan
 - ☐ Rất liên quan
34. Anh/chị đánh giá như thế nào về mức độ ảnh hưởng của tay nghề, ngoại ngữ, kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài trước đây của anh/chị tới công việc hiện tại của anh/chị?
- ☐ Hoàn toàn không ảnh hưởng
 - ☐ Không ảnh hưởng
 - ☐ Có ảnh hưởng một chút
 - ☐ Không ảnh hưởng nhiều lắm
 - ☐ Có ảnh hưởng rất lớn
35. Xin anh/chị cho biết thu nhập trung bình/1 tháng của anh/chị trong 12 tháng vừa qua là bao nhiêu? Triệu đồng/1 tháng
- ☐ Dưới 3 triệu đồng
 - ☐ Từ 3 đến dưới 5 triệu đồng
 - ☐ Từ 5 đến dưới 10 triệu đồng
 - ☐ Từ 10 đến dưới 15 triệu đồng
 - ☐ Từ 15 đến dưới 20 triệu
 - ☐ Trên 20 triệu đồng
 - ☐ Khác:

PHẦN 4: CÁC CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI VỀ NƯỚC

36. Anh/chị có biết các Cơ quan quản lý Nhà nước cung cấp một số chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động khi về nước không?

- ☐ Hoàn toàn không biết
- ☐ Không biết
- ☐ Có nghe qua nhưng không hiểu
- ☐ Biết vừa phải
- ☐ Biết rõ

37. Nếu biết, xin anh/chị cho biết, anh/chị nhận được các thông tin về chính sách việc làm từ đâu?

- ☐ Bạn bè, người thân
- ☐ Cán bộ xã, phường ở địa phương
- ☐ Báo chí, mạng Internet
- ☐ Trung tâm Lao động ngoài nước
- ☐ Sở/phòng lao động thương binh và xã hội ở địa phương
- ☐ Khác _____

38. Xin vui lòng cho biết anh/chị có tham gia thụ hưởng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm do Cơ quan quản lý Nhà nước cung cấp cho người lao động khi về nước không?

- ☐ Có
- ☐ Không
- ☐ Không ý kiến

39. Nếu có, xin vui lòng cho biết anh/chị đã tham gia thụ hưởng chính sách hỗ trợ tạo việc làm nào sau đây?

- ☐ Chính sách phát triển thị trường lao động (bao gồm: cung cấp thông tin việc làm tuyển dụng; môi giới, giới thiệu việc làm)
- ☐ Chính sách tín dụng ưu đãi
- ☐ Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại
- ☐ Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh *(nếu chọn đáp án này, xin mời trả lời tiếp câu 39.1)*



39.1. Anh/chị có khởi nghiệp thành công không?

- ☐ Có
- ☐ Không

40. Anh/chị đánh giá như thế nào với các quan điểm sau về các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước? (bằng cách cho điểm từ 1 tới 5, trong đó: 1 điểm là đánh giá thấp nhất, 5 điểm là đánh giá cao nhất)

Nhận định	Hoàn toàn không đồng ý (1)	Không đồng ý (2)	Bình thường (3)	Đồng ý (4)	Rất đồng ý (5)
1. Các chính sách hỗ trợ tạo việc làm đã hỗ trợ người lao động khi về nước nâng cao thu nhập					
2. Các chính sách hỗ trợ tạo việc làm đã hỗ trợ lao động về nước tìm kiếm được việc làm tốt hơn					
3. Người lao động khi về nước dễ dàng tiếp cận được các thông tin chính sách hỗ trợ tạo việc làm					
4. Người lao động khi về nước có cơ hội thụ					

hưởng chính sách hỗ trợ tạo việc làm như nhau, bình đẳng với nhau					
5. Người lao động khi về nước được thụ hưởng chính sách hỗ trợ tạo việc làm không phân biệt giới tính					

41. Xin anh/chị vui lòng cho biết đã gặp phải khó khăn nào khi tiếp cận chính sách tín dụng ưu đãi?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Các thủ tục vay vốn phức tạp | <input type="checkbox"/> Ít có cơ hội được vay vốn |
| <input type="checkbox"/> Mức tiền cho vay nhỏ | <input type="checkbox"/> Lãi suất vay cao |
| | <input type="checkbox"/> Khác |

42. Xin anh/chị vui lòng cho biết đã gặp phải khó khăn nào khi tiếp cận chính sách đào tạo nghề?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Thủ tục đăng ký học nghề phức tạp | <input type="checkbox"/> Một số nghề hay không được dạy miễn phí |
| <input type="checkbox"/> Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ học nghề lạc hậu | <input type="checkbox"/> Thời gian tổ chức các khóa học nghề không phù hợp |
| <input type="checkbox"/> Các nghề đào tạo không đa dạng | <input type="checkbox"/> Địa điểm học nghề không thuận tiện |
| <input type="checkbox"/> Khác: _____ | <input type="checkbox"/> Nội dung khóa học nhàm chán |
| | <input type="checkbox"/> Thông tin chính sách đào tạo nghề không được thông báo, tuyên truyền rộng rãi |

43. Anh/chị vui lòng cho biết đánh giá của mình về mức độ tác động của các chính sách sau tới kết quả tìm kiếm việc làm của anh/chị sau khi về nước? (bảng cách cho điểm từ 1 tới 5, trong đó: 1 điểm là mức độ tác động thấp nhất, 5 điểm là mức độ tác động cao nhất)

Nội dung	Không quan trọng (1)	Ít quan trọng (2)	Bình thường (3)	Quan trọng (4)	Rất quan trọng (5)
A. Chính sách phát triển thị trường lao động					
1. Các thông tin tuyển dụng và việc làm được cung cấp đầy đủ và đa dạng					
2. Trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức các phiên giao dịch việc làm hiệu quả, đều đặn và thường xuyên để kết nối nhu cầu của doanh nghiệp với người lao động					
3. Tổ chức tư vấn và giới thiệu việc làm cho người lao động phù hợp với ngành nghề, kinh nghiệm đã học hỏi và tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài					
4. Khả năng tiếp cận với các dịch vụ tư vấn giới thiệu việc làm là dễ dàng với người lao động					
5. Cán bộ ở các trung tâm dịch vụ việc làm nhiệt tình cung cấp thông tin và tận tình hướng người lao động tìm kiếm, lựa chọn việc làm phù hợp					

6. Các địa điểm tổ chức phiên giao dịch việc làm được bố trí hợp lý, thuận tiện cho người lao động					
B. Chính sách tín dụng ưu đãi					
1. Chính sách tín dụng ưu đãi phù hợp với mong muốn hỗ trợ vay vốn của người lao động					
2. Mức vốn vay và lãi suất ưu đãi phù hợp					
3. Các thông tin về hỗ trợ tín dụng được phổ biến cụ thể cho người lao động khi về nước					
4. Cán bộ ngân hàng chính sách thể hiện sự nhiệt tình chu đáo trong việc hỗ trợ lao động vay vốn					
5. Khả năng tiếp cận vay vốn tín dụng từ ngân hàng chính sách là dễ dàng					
C. Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại					
1. Các chương trình đào tạo nghề, và đào tạo lại được tổ chức đầy đủ, đa dạng và thường xuyên					
2. Các thông tin khóa học, đào tạo nghề được cung cấp đầy đủ và người lao động dễ dàng nắm bắt được thông tin					
3. Các khóa học đào tạo nghề và đào tạo lại được tổ chức miễn phí cho người lao động					
4. Các địa điểm tổ chức khóa học đào tạo nghề và đào tạo lại được bố trí hợp lý, thuận tiện cho người lao động					
5. Người lao động dễ dàng đăng ký tham gia vào các khóa học nghề và đào tạo lại					
D. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh					
1. Người lao động về nước có ý định kinh doanh, được tư vấn lựa chọn ngành nghề kinh doanh phù hợp với khả năng của mình					
2. Tổ chức các khóa học đào tạo tư vấn khởi nghiệp kinh doanh phù hợp với nhu cầu của lao động về nước					
3. Tổ chức các buổi hướng nghiệp, cung cấp các thông tin về xu hướng thị trường và cơ hội đầu tư kinh doanh phù hợp với số vốn và kinh nghiệm của lao động về nước					
4. Hỗ trợ các thủ tục đăng ký kinh doanh, thủ tục thành lập doanh nghiệp cho người lao động về nước					
5. Hỗ trợ vay vốn thành lập doanh nghiệp nhỏ					
6. Hỗ trợ môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của người lao động về nước					

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

PHỤ LỤC B

Mẫu M2

BẢNG HỎI DÀNH CHO CÁN BỘ THỰC THI CHÍNH SÁCH

Kính thưa quý ông/bà!

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu về “Chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước”. Kết quả nghiên cứu sẽ là căn cứ để đưa ra các kiến nghị với Cơ quan quản lý Nhà nước, nhằm hoàn thiện các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước.

Vì vậy kính mong ông/bà trả lời giúp tôi một số câu hỏi trong bảng điều tra dưới đây. Tôi xin đảm bảo mọi thông tin do ông/bà cung cấp sẽ chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu, và cam kết không sử dụng vào mục đích khác. Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!

PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG

1. Xin vui lòng cho biết năm nay ông/bà bao nhiêu tuổi?.....
2. Giới tính
☐ Nam ☐ Nữ
3. Trình độ học vấn hoặc bằng cấp cao nhất của Ông/bà thuộc nhóm nào sau đây? (Đánh dấu X vào ô thích hợp)

<input type="checkbox"/> Trung học phổ thông	<input type="checkbox"/> Thạc sỹ
<input type="checkbox"/> Trung cấp	<input type="checkbox"/> Tiến sỹ
<input type="checkbox"/> Cao đẳng	<input type="checkbox"/> Khác _____
<input type="checkbox"/> Đại học	
4. Ông/bà vui lòng cho biết chuyên ngành mà Ông/bà được đào tạo trước khi công tác tại Sở/Phòng là gì?
.....
5. Xin vui lòng cho biết công việc chính hiện tại của ông/bà là gì?
.....
6. Ông/bà đã công tác tại Sở/Phòng Lao động TB & XH được bao nhiêu năm rồi?
.....

PHẦN 2: THÔNG TIN VỀ CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI KHI VỀ NƯỚC

7. Xin ông/bà vui lòng cho biết Sở/ Phòng nơi ông/bà công tác có quản lý danh sách và thông tin người lao động xuất khẩu đã về nước, hàng năm không?
☐ Có
☐ Không
☐ Ý kiến khác _____
8. Nếu có, xin vui lòng cho biết thông tin người lao động về nước được cơ quan ông/bà thu thập, quản lý và theo dõi bằng phương pháp nào?
.....
9. Xin ông/bà cho biết tại địa phương của ông/bà có triển khai thực hiện các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước không?
☐ Có

- ☐ Không
☐ Không biết/ Không ý kiến
10. Nếu không, xin vui lòng cho biết lý do vì sao địa phương không thực hiện các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước?
- ☐ Không có ngân sách để triển khai
☐ Không có nhân lực để triển khai
☐ Đã triển khai nhưng không hiệu quả nên dừng
- ☐ Thấy không cần thiết nên không triển khai
☐ Không nhận được chỉ đạo từ cấp trên
☐ Ý kiến khác _____
11. Nếu có, xin ông/bà vui lòng cho biết địa phương của ông/bà đã triển khai thực hiện các chính sách việc làm nào sau đây? (*chọn 1 hoặc nhiều đáp án*)
- ☐ Cung cấp các thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp, phù hợp với nhu cầu tìm việc của lao động về nước
☐ Cho vay vốn với lãi suất ưu đãi
☐ Tổ chức các khóa học đào tạo nghề và đào tạo lại cho người lao động
- ☐ Tổ chức các phiên giao dịch việc làm để tư vấn, giới thiệu việc làm cho lao động về nước.
☐ Tư vấn, hỗ trợ các thủ tục khởi sự kinh doanh, thành lập các doanh nghiệp
☐ Chính sách khác _____
12. Xin vui lòng cho biết địa phương ông/bà truyền thông và tuyên truyền, phổ biến chính sách hỗ trợ việc làm người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, bằng phương tiện nào?
- ☐ Thông báo trên loa phóng thanh của phường/xã
☐ Thông báo trên website của huyện/tỉnh
☐ Thông báo bằng văn bản từ cấp huyện về cấp xã
- ☐ Tuyên truyền, thông báo trong các khóa học đào tạo, bồi dưỡng trước khi đi xuất khẩu lao động
☐ Đến tận nhà người lao động để tuyên truyền và thông báo chính sách
☐ Phương tiện khác _____
13. Ông bà đánh giá quy trình triển khai thực thi chính sách việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, tại địa phương diễn ra như thế nào?
- ☐ Rất chậm
☐ Chậm chạp
☐ Không biết/ Không ý kiến
☐ Bình thường
☐ Nhanh chóng
14. Xin ông bà vui lòng cho biết, hàng năm tại địa phương có tiến hành đánh giá kết quả triển khai các chính sách việc làm cho người lao động khi về nước không?
- ☐ Có
☐ Không
☐ Không biết/ Không ý kiến
15. Xin ông/bà cho biết khó khăn lớn nhất gặp phải trong quá trình triển khai các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động về nước tại địa phương là gì?
- ☐ Địa phương không có đủ nguồn lực tài
☐ Nhận thức của người lao

- chính để triển khai
- ☐ Địa phương không có đủ nguồn nhân lực để triển khai
 - ☐ Cơ quan quản lý địa phương không nắm bắt được đầy đủ các thông tin về người lao động trở về nước.

động về nước về các chính sách hỗ trợ tạo việc làm là kém

- ☐ Người lao động không tham gia thụ hưởng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm dành cho họ

Ý kiến khác:

.....

16. Theo ông/bà đánh giá thì chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tại địa phương, có thu hút được sự quan tâm của người lao động không?

- ☐ Có
- ☐ Không
- ☐ Không biết/ Không ý kiến

17. Xin ông bà vui lòng cho biết, khi triển khai chính sách việc làm cho người lao động về nước tại địa phương, đã giải quyết được việc làm cho bao nhiêu người?

.....

18. Xin Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau đến hiệu quả triển khai các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho lao động về nước tại địa phương? (cho điểm từ 1 đến 5, trong đó 5 điểm là ảnh hưởng lớn nhất, 1 điểm là ảnh hưởng nhỏ nhất)

STT	Yếu tố	1	2	3	4	5
1	Nhận thức của người lao động về vai trò quan trọng của chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước					
2	Khả năng tiếp cận chính sách của người lao động khi về nước					
3	Trình độ chuyên môn và trình độ tay nghề, khả năng ngoại ngữ của người lao động khi về nước					
4	Hệ thống pháp luật quy định đầy đủ, rõ ràng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước					
5	Có đầy đủ các nguồn lực tài chính để triển khai chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước					
6	Nguồn nhân lực để thực thi chính sách được bố trí đầy đủ về số lượng					
7	Nguồn nhân lực để thực thi chính sách được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ.					
8	Năng lực hoạch định và triển khai chính sách của các chủ thể					
9	Sự phối hợp thực hiện chính sách giữa các đơn vị và tổ chức có liên quan trong quá trình thực thi chính sách					

19. Xin ông/bà đánh giá tác động của các biện pháp sau đối với việc triển khai các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước? (cho điểm từ 1 đến 5 trong đó 5 điểm là tác động mạnh nhất, 1 điểm là tác động yếu nhất)

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động việc làm					
2	Phối hợp tốt hơn giữa chính quyền trung ương, chính quyền địa phương và các đơn vị, tổ chức có liên quan trong việc thực hiện chính sách					
3	Tăng cường nguồn lực con người					
4	Tăng cường nguồn lực tài chính					
5	Nâng cao nhận thức, trình độ tay nghề và khả năng tiếp cận chính sách cho lao động					
6	Tăng cường truyền thông và cung cấp thông tin đầy đủ, rộng rãi về các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước					

20. Xin ông/bà vui lòng đánh giá hiệu quả triển khai các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, tại địa phương của ông/bà hiện nay như thế nào? (cho điểm từ 1 đến 5 trong đó 5 điểm là cao nhất, 1 điểm là thấp nhất)

STT	Nội dung chính sách	1	2	3	4	5
1	Chính sách phát triển thị trường lao động (bao gồm cung cấp các thông tin về thị trường lao động, việc làm; và phát triển hệ thống các trung tâm dịch vụ việc làm)					
2	Chính sách tín dụng ưu đãi					
3	Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và đào tạo lại					
4	Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh					

21. Xin ông/bà đánh giá về các tiêu chí của chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi về nước của địa phương? (cho điểm từ 1 đến 5 trong đó 5 điểm là cao nhất, 1 điểm là thấp nhất)

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
A	Tính hiệu quả của chính sách					
1	Các chính sách việc làm đã hỗ trợ người lao động khi về nước tìm kiếm được việc làm tốt hơn					
2	Các chính sách việc làm đã hỗ trợ người lao động khi về nước nâng cao thu nhập					

3	Các chính sách việc làm giúp nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động khi về nước					
B	Tính hiệu lực của chính sách					
1	Nội dung chính sách hỗ trợ tạo việc làm đã đầy đủ, cụ thể					
2	Cán bộ thực thi chính sách được tập huấn đầy đủ, được quán triệt sâu sắc kịp thời, nghiêm túc thực hiện các văn bản hướng dẫn thi hành chính sách của Trung ương, của địa phương					
3	Lao động khi về nước dễ dàng tiếp cận được các thông tin chính sách hỗ trợ tạo việc làm dành cho họ					
C	Tính công bằng của chính sách					
1	Lao động khi về nước có cơ hội thụ hưởng chính sách hỗ trợ tạo việc làm như nhau, bình đẳng với nhau					
2	Lao động khi về nước được thụ hưởng chính sách hỗ trợ tạo việc làm không phân biệt giới tính					
3	Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khi về nước, đã đảm bảo lợi ích hài hòa, phục vụ số đông, tránh nhóm lợi ích cục bộ					
D	Tính khả thi của chính sách					
1	Đội ngũ nhân lực triển khai chính sách là đảm bảo					
2	Chi phí thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất thực thi chính sách là đảm bảo					
3	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 tốt					

22. Ông/bà có đóng góp ý kiến gì để nâng cao hiệu quả triển khai chính sách việc làm cho lao động khi về nước?

.....

23. Xin ông/bà cho biết phương hướng, mục tiêu trong tương lai về thực hiện chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho lao động về nước của địa phương như thế nào?

.....

Trân trọng cảm ơn ông/bà!

PHỤ LỤC 1a

Tình hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của một số tỉnh khảo sát

(i) Tỉnh Nghệ An

Là tỉnh dẫn đầu cả nước về số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, trung bình hàng năm tỉnh Nghệ An đưa được khoảng trên dưới 13.000 NLĐ đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài. Trong 4 năm từ năm 2015 đến hết năm 2018, toàn tỉnh Nghệ An đã đưa được 53.174 NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng (**Bảng 1**), bằng 103,86 % so với giai đoạn 2011-2014, chiếm 35,3% tổng số lao động được giải quyết việc làm.[67]

**Bảng 1: Số lượng lao động tỉnh Nghệ An đi làm việc ở nước ngoài
giai đoạn 2015-2019**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm				
			2015	2016	2017	2018	Kế hoạch 2019
1	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm	Người	12,811	12,898	13,810	13,655	13,700
2	Chia ra một số thị trường lớn	"					
	- Đài Loan	"			4,820	5,327	
	- Malaysia	"			1,528	1,570	
	- Hàn Quốc	"			1,133	771	
	- Nhật Bản	"	2,105	2,244	3,112	4,366	
	- Trung Đông	"			1,315	952	
	- Thị trường khác	"			1,902	669	

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Sở LĐTB&XH
tỉnh Nghệ An.[51], [52]*

(ii) Tỉnh Thanh Hóa

Thanh Hóa là tỉnh có số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài nhiều thứ hai cả nước (chỉ đứng sau tỉnh Nghệ An), trung bình mỗi năm có khoảng 10.000 NLĐ đi làm việc ở nước ngoài. Giai đoạn từ năm 2015 đến hết 2018 cả tỉnh Thanh Hóa đưa được 39.979 NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, đưa tổng số NLĐ của tỉnh này đang làm việc ở nước ngoài lên hơn 40.000 người. (**Bảng 2**)

**Bảng 2: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài tỉnh Thanh Hóa
giai đoạn 2015-2019**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm				
			2015	2016	2017	2018	Kế hoạch 2019
1	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm	Người	9,925	10,018	10,036	10,000	10,000
2	<i>Trong đó số lao động nữ</i>	<i>"</i>	<i>3,870</i>	<i>4,200</i>	<i>4,120</i>	<i>4,200</i>	<i>4,000</i>
3	Chia ra một số thị trường lớn	"					
	- Đài Loan	"	2,432	1,834	2,488	2,500	2,500
	- Malaysia	"	991	250	241	100	100
	- Hàn Quốc	"	934	1,020	839	1,000	1,400
	- Nhật Bản	"	887	813	2,072	2,300	2,500
	- Lào	"	634	2,065	712	500	500
	- Trung Đông	"	3,159	3,300	2,800	2,200	2,000
	- Thị trường khác	"	888	736	884	1,400	1,000

Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Sở LĐTB&XH tỉnh Thanh Hóa.[53], [54], [55], [56].

(ii) Tỉnh Hà Tĩnh

Giai đoạn 2011-2016 Hà Tĩnh có 74.528 lượt NLĐ đi làm việc nước ngoài. Đến cuối năm 2016, Hà Tĩnh có 52.300 người làm việc tại 68 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Riêng giai đoạn 2017-2018 có sự tăng trưởng về số lượng NLĐ đi làm việc ở nước ngoài một cách rõ rệt, mỗi năm tỉnh Hà Tĩnh đưa được hơn 8.500 người lao động đi làm việc ở nước ngoài [42]. **(Bảng 3)**

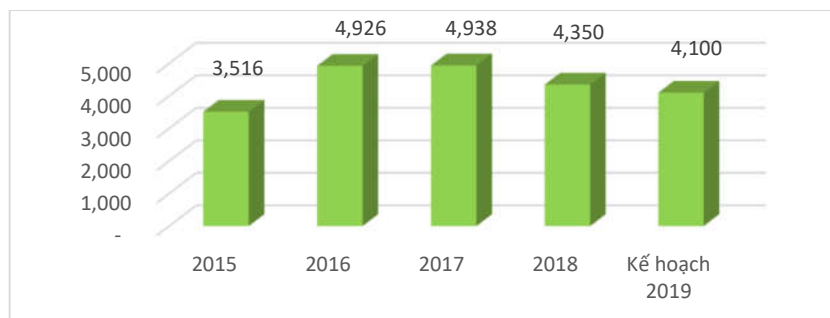
**Bảng 3: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài của tỉnh Hà Tĩnh
giai đoạn 2015-2019**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm				
			2015	2016	2017	2018	Kế hoạch 2019
1	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm	Người	6,150	6,212	8,576	8,973	8,500
2	<i>Trong đó số lao động nữ</i>			<i>1426</i>	<i>2,014</i>	<i>2,260</i>	<i>2,100</i>
3	Chia ra một số thị trường lớn	"					
	- Đài Loan	"	2,100	2757	4,176	4,254	4,000
	- Malaysia	"	820	230	138	148	200
	- Hàn Quốc	"	1,350	967	1,152	862	800
	- Nhật Bản	"	350	782	2,096	2,726	2,500
	- Các nước Trung Đông	"	780	363	318	199	220
	- Các nước Bắc Phi	"		188	194	234	250
	- Các nước EU	"	580	114	76	48	80
	- Các nước Đông Âu	"		258	129	413	300
	- Các thị trường khác	"	170	553	297	89	150

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Sở LĐTB&XH
tỉnh Hà Tĩnh.[41], [43], [44], [45]*

(iv) Tỉnh Hải Dương

Từ năm 2015 đến hết năm 2018, toàn tỉnh Hải Dương có 17.730 người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ, trung bình mỗi năm có hơn 4.000 lao động Hải Dương đi làm việc ở nước ngoài, trong đó chủ yếu tập trung vào các thị trường Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Malaysia (Hình 1).



Hình 1: Số lượng lao động Hải Dương đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ từ năm 2015 đến năm 2019

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Sở LĐTB&XH
tỉnh Hải Dương [46], [47], [48], [49]*

(v) Tỉnh Nam Định

Trung bình mỗi năm tỉnh Nam Định đưa được gần 2.000 lao động đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài. Hiện nay, cả tỉnh có trên 10.000 NLD hiện vẫn đang làm việc ở nước ngoài.

Bảng 4: Số lượng người lao động của tỉnh Nam Định đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2015-2018


Năm	Tổng	Thị trường XKLD				
		Nhật Bản	Đài Loan	Hàn Quốc	Malaysia	Nước khác
2015	1,950	630	1,038	107	111	64
2016	1,970	902	737	256	33	42
2017	1,990	1,150	650	97	8	85
2018	1,995	1,238	589	73	11	84
Tổng	7,821	3,920	3,014	533	163	191

Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo hàng năm của Sở LĐTB&XH tỉnh Nam Định [50].

PHỤ LỤC 2.1a

Danh sách các quận huyện của 5 tỉnh khảo sát bị tạm dừng tuyển chọn lao động sang Hàn Quốc năm 2019.

PHỤ LỤC 2
CÁC QUẬN/HUYỆN TẠM DỪNG TUYỂN CHỌN NĂM 2019
Số văn số 1684 /LDTBXH-QLLĐNN ngày 09 tháng 5 năm 2019)



TT		Số lượng lao động cư trú bất hợp pháp (đến 31/01/2019)	Tỷ lệ (%) lao động hết hạn hợp đồng lao động không về nước (01/01/2018 đến 31/01/2019)	Ghi chú
I	NGHỆ AN			
1	Huyện Nghi Lộc	304	58.14	
2	Thị xã Cửa Lò	224	55.56	
3	Huyện Nam Đàn	214	55.77	
4	Thành phố Vinh	199	41.67	
5	Huyện Hưng Nguyên	179	43.48	
6	Huyện Thanh Chương	165	50.00	
7	Huyện Yên Thành	137	34.78	
8	Huyện Diễn Châu	128	50.00	
9	Huyện Đô Lương	111	31.82	
II	THANH HÓA			
1	Huyện Đông Sơn	266	66.67	
2	Huyện Hoằng Hóa	150	45.16	
III	HÀ TĨNH			
1	Huyện Nghi Xuân	474	72.84	
2	Huyện Cẩm Xuyên	190	57.14	
3	Huyện Lộc Hà	75	42.86	
4	Huyện Đức Thọ	69	50.00	
5	Huyện Kỳ Anh	65	37.50	
IV	HẢI DƯƠNG			
1	Huyện Cẩm Giàng	119	30.00	
2	Thành phố Chí Linh	101	38.89	
3	Huyện Gia Lộc	89	54.55	
4	Thành phố Hải Dương	73	32.14	
5	Huyện Tứ Kỳ	72	52.63	
V	NAM ĐỊNH			
1	Huyện Xuân Trường	122	30.77	
2	Thành phố Nam Định	115	31.25	
3	Huyện Nam Trực	80	35.29	
4	Huyện Giao Thủy	66	45.00	
5	Huyện Hải Hậu	62	33.33	

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.1b: Tỷ lệ NLĐVN bỏ trốn-không về nước khi hết thời hạn hợp đồng lao động ở Hàn Quốc giai đoạn từ năm 2014-2018

STT	Tỉnh, thành phố	Cả năm 2014			Cả năm 2015			Cả năm 2016			Cả năm 2017			Cả năm 2018		
		Số lao động hết hạn HĐLĐ	Số lao động không về nước	Tỷ lệ BHP (%)	Số lao động hết hạn HĐLĐ	Số lao động không về nước	Tỷ lệ BHP (%)	Số lao động hết hạn HĐLĐ	Số lao động không về nước	Tỷ lệ BHP (%)	Số lao động hết hạn HĐLĐ	Số lao động không về nước	Tỷ lệ BHP (%)	Số lao động hết hạn HĐLĐ	Số lao động không về nước	Tỷ lệ BHP (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)												
1	Hà Tĩnh	80	43	53.75%	355	144	40.56%	964	441	45.75%	423	212	50.12%	174	104	59.77%
2	Nam Định	125	65	52.00%	349	113	32.38%	393	140	35.62%	396	121	30.56%	156	44	28.21%
3	Nghệ An	172	87	50.58%	819	335	40.90%	2,220	958	43.15%	835	355	42.51%	285	120	42.11%
4	Thanh Hóa	337	149	44.21%	663	268	40.42%	982	444	45.21%	983	338	34.38%	208	80	38.46%
5	Hải Dương	136	54	39.71%	359	128	35.65%	392	164	41.84%	523	184	35.18%	192	68	35.42%
6	Cả nước	3611	1458	40,38%	7610	2729	35,86%	10,686	4,221	39,5%	7415	2555	34,46%	2633	909	34,52%

PHỤ LỤC 2.1c
Mức thu nhập trung bình hàng tháng của người lao động Việt Nam
tại nước ngoài năm 2014

TT	Tên nước/vùng lãnh thổ có lao động Việt Nam	Lương trung bình (USD/tháng)	Thu nhập khác bình (USD/tháng)	Tổng thu nhập (USD/tháng)
1	Đài Loan	650	200	850
2	Hàn Quốc	1000	250	1250
3	Nhật Bản	1400	200	1600
4	Ma-lai-xi-a	300	111	411
5	A-rập Xê-út	320	100	420
6	Lào	300	113	413
7	Macao	550	160	710
8	Cam-pu-chia	250	94	344
9	UAE	320	100	420
10	Cộng hòa Síp	491	200	691
11	Liên bang Nga	800	200	1000
12	Ca-ta	320	100	420
13	Li-bê-ri-a	350	130	480
14	Bê-la-rút	491	200	691
15	Xinh-ga-po	700		700
16	I-ta-li-a	875	200	1075
17	Bồ Đào Nha	620	100	720
18	Hoa Kỳ (thuyền viên)	400	300	700
19	CHLB Đức	1137		1137
20	Xlo-va-ki-a	450	100	550
21	Man-ta	650	100	750
22	Ba Lan	446	100	546

Nguồn: Cục quản lý lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.2

Các khoản chi đầu tư cho hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm sau khi người lao động về nước.

Điều 8. Chi hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm sau khi người lao động về nước (điểm b, khoản 3, mục III, Điều 1 Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg)

1. Đối tượng tư vấn, giới thiệu việc làm:

Người lao động và gia đình người lao động đã hoàn thành hợp đồng lao động về nước theo Đề án.

2. Nội dung và mức chi:

a) Xây dựng cơ sở dữ liệu về người lao động thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài để quản lý và trợ giúp: Nội dung chi và mức chi áp dụng theo Thông tư 137/2007/TT-BTC ngày 28/11/2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn mức chi tạo lập thông tin điện tử.

b) Tư vấn và giới thiệu việc làm cho người lao động phù hợp với ngành nghề, kinh nghiệm học hỏi trong thời gian làm việc ở nước ngoài; hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng nguồn thu từ xuất khẩu lao động đầu tư phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại. Mức chi hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm thực hiện theo mức chi quy định tại Thông tư liên tịch số 95/2007/TTLT/BTC-BLĐTBXH ngày 07/8/2007 của Bộ Tài chính - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Nguồn: Thông tư liên tịch số: 31/2009/TTLT-BLĐTBXH-BTC [7]

Thông tin tuyển dụng dành cho NLD về nước

Trung tâm Lao động ngoài nước tiếp nhận đăng ký phỏng vấn tuyển dụng của Công ty TNHH Điện tử Caisvina, địa chỉ tại Lô CN4, KCN Nam Cầu Kiền, xã Kiền Bái, huyện Thủy Nguyên, Hải Phòng, có nhu cầu tuyển dụng người lao động tham gia chương trình EPS chuẩn bị hoàn thành hợp đồng hoặc đã kết thúc hợp đồng về nước làm việc tại khu công nghiệp Nam Cầu Kiền, Hải Phòng, cụ thể như sau:

1. Nhu cầu tuyển dụng:

Vị trí tuyển dụng	Số lượng	Yêu cầu	Mức lương và đãi ngộ
--------------------------	-----------------	----------------	-----------------------------

Thợ kỹ thuật đứng máy ép nhựa	05	<ul style="list-style-type: none"> - Nam trong độ tuổi lao động, không yêu cầu bằng cấp, có sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, chăm chỉ. - Đã từng làm về máy ép nhựa tại Hàn Quốc và có thể giao tiếp bằng tiếng Hàn 	<ul style="list-style-type: none"> - Mức lương: Thỏa thuận - Chế độ đãi ngộ: Theo quy định của pháp luật, ưu tiên hơn đối với những người nhiều kinh nghiệm
-------------------------------------	----	--	---

2. Hồ sơ khi đi phỏng vấn:

- Giấy tờ chứng nhận việc người lao động đã đi làm việc tại Hàn Quốc về nước (hộ chiếu có dấu xác nhận xuất nhập cảnh, visa nhập cảnh Hàn Quốc hoặc CMT nước ngoài...);
- Sơ yếu lí lịch có xác nhận của chính quyền địa phương nơi cư trú;
- Bản photocopy bằng cấp, chứng chỉ (nếu có).

3. Thời gian tiếp nhận đăng ký: Từ 24/10 – 24/12/2018.

4. Hình thức đăng ký:

Đăng ký qua trang thông tin điện tử của Trung tâm Lao động ngoài nước: www.colab.gov.vn, tại mục “**Đăng ký tìm việc trong nước**”

- **Bước 1:** Đăng ký thông tin (dành cho những người lao động chưa đăng ký mã tìm việc)- Người lao động chọn mục 2 – chọn “**ĐĂNG KÝ**”

ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC TRONG NƯỚC

1- Đăng ký tìm việc tại phiên giao dịch việc làm, các công ty tuyển dụng

2- Nếu chưa có mã đăng ký tìm việc

3- Tìm công ty tuyển dụng

4- Tra cứu, thay đổi thông tin đăng ký

- **Bước 2.** Sau khi đăng ký xong bước 1, người lao động sẽ được cấp mã tìm việc, người lao động nhập mã tìm việc vào **mục 1** và nhấn nút “**TÌM THEO MÃ**”, sau đó đăng ký công ty và vị trí tuyển dụng tại mục “**Đăng ký tìm việc**” và nhấn nút đăng ký để hoàn tất.

B. ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC

10- Lựa chọn hình thức tuyển dụng (*)	Tuyển dụng trực tiếp ▼
11- Đăng ký phiên giao dịch việc làm (*)	▼
12- Đăng ký công ty tuyển dụng (*)	Công ty TNHH Điện tử Caisvina ▼
13- Đăng ký vị trí tuyển dụng (*)	Khác (mô tả chi tiết)/기타 (상세) ▼

ĐĂNG KÝ

Trung tâm Lao động ngoài nước sẽ tổng hợp danh sách và thông tin của các ứng viên đủ điều kiện để Công ty TNHH Điện tử Caisvina sắp xếp lịch phỏng vấn.

Nếu cần tìm hiểu thêm thông tin, đề nghị liên hệ với Phòng Hỗ trợ việc làm, Trung tâm Lao động ngoài nước (điện thoại: 02473030199, máy lẻ 110 hoặc 024.37346092) để được hướng dẫn chi tiết.

Trung tâm Lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.3: Lao động về nước đăng ký tìm việc làm

Lao động về nước đăng ký tìm việc làm			
ĐĂNG KÝ THÔNG TIN			
ĐĂNG KÝ THÔNG TIN TÌM VIỆC			
I. THÔNG TIN CHUNG			
1- Họ và đệm (*)	<input type="text"/>	2- Tên (*)	<input type="text"/>
3- Ngày sinh (*)	<input type="text" value="29/04/2001"/>	4- Giới tính (*)	<input type="text" value="Nam"/>
5- Số hộ chiếu (*)	<input type="text" value="C1021113"/>		
6- Địa chỉ cư trú (*)	Số nhà, thôn, xã <input type="text"/>	Huyện <input type="text"/>	Tỉnh <input type="text" value="--- --"/>
7- Tên chương trình đã tham gia (*)	<input type="text" value="--- --"/>	Số ID tại nước ngoài	<input type="text" value="890414-5164324"/>
8- Ngày xuất cảnh	<input type="text" value="29/04/2019"/>	9- Ngày về	<input type="text" value="29/04/2019"/>
10- Số điện thoại liên hệ (*)	<input type="text"/>	11- Địa chỉ email (*)	<input type="text"/>
II. THÔNG TIN VỀ TRÌNH ĐỘ, CHUYÊN MÔN, KINH NGHIỆM LÀM VIỆC			
12- Ngoại ngữ (*)	<input type="text" value="--- --"/>	13- Chứng chỉ /trình độ	<input type="text" value="--- --"/>
14- Ngành nghề được đào tạo (*)	<input type="text" value="--- --"/>	Từ	<input type="text" value="29/04/2019"/> Đến <input type="text" value="29/04/2019"/>
15- Bằng cấp (*)	<input type="text" value="--- --"/>	Khác	<input type="text"/>
16- Kinh nghiệm làm việc (*)	<input type="text" value="--- --"/>	Từ	<input type="text" value="29/04/2019"/> Đến <input type="text" value="29/04/2019"/> Công việc được giao (*)
17- Kinh nghiệm làm việc 2	<input type="text" value="--- --"/>	Từ	<input type="text" value="29/04/2019"/> Đến <input type="text" value="29/04/2019"/> Công việc được giao 2
18- Kinh nghiệm làm việc 3	<input type="text" value="--- --"/>	Từ	<input type="text" value="29/04/2019"/> Đến <input type="text" value="29/04/2019"/> Công việc được giao 3
III. YÊU CẦU TÌM VIỆC			
19- Ngành nghề dự kiến tìm việc (*)	<input type="text" value="--- --"/>		
20- Vị trí việc làm mong muốn (*)	<input type="text" value="--- --"/>		

21- Mức lương mong
muốn (*)

22- Địa điểm làm việc
mong muốn

23- Mã tìm việc

DĂNG

(Lưu ý: Anh/chị ghi nhớ Mã tìm việc: để đăng ký tuyển dụng)

Anh/chị có đăng ký tuyển dụng tại Phiên GDVL hoặc các công ty tuyển
dụng trực tiếp?

YES

NO

Trung tâm Lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.4: Kế hoạch tổ chức các Hội chợ việc làm, Phiên giao dịch việc làm dành cho người lao động EPS, thực tập sinh IM Japan về nước trong năm 2019

Kế hoạch tổ chức các Hội chợ việc làm, Phiên giao dịch việc làm dành cho người lao động EPS, thực tập sinh IM Japan về nước trong năm 2019

Với mục đích hỗ trợ người lao động, thực tập sinh về nước tìm kiếm được việc làm phù hợp và sớm ổn định cuộc sống, Trong năm 2019, Trung tâm Lao động ngoài nước sẽ tiếp tục phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm Dịch vụ việc làm các tỉnh, thành phố tổ chức Hội chợ việc làm, Phiên giao dịch việc làm để hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người lao động EPS và thực tập sinh IM Japan, kế hoạch cụ thể như sau:

- Tháng 3/2019: Tổ chức Phiên GDVL tại Hà Nội
- Tháng 4/2019: Tổ chức Hội chợ việc làm tại Bắc Ninh
- Tháng 6/2019: Tổ chức Phiên GDVL tại Tp Đà Nẵng
- Tháng 8/2019: Tổ chức Phiên GDVL tại Tp Hồ Chí Minh
- Tháng 9/2019: Tổ chức Hội chợ việc làm tại Hà Nội kết hợp lễ trao giải cuộc thi “Lao động EPS hồi hương thành công năm 2019”
- Tháng 10/2019: Tổ chức Phiên GDVL tại Nghệ An

Trung tâm Lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.5

Thông tin tổ chức phiên giao dịch việc làm cho NLD về nước ngày 19/7/2018 tại Trung tâm GDVL Hà Nội

Với mục đích hỗ trợ người lao động về nước tìm kiếm được việc làm phù hợp, Trung tâm Lao động ngoài nước phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội tổ chức Phiên giao dịch việc làm dành cho người lao động EPS và thực tập sinh chương trình IM Japan đã về nước vào ngày 19/7/2018, Trung tâm Lao động ngoài nước phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam, Sở LĐTB&XH, Trung tâm Dịch vụ Việc làm thành phố Hà Nội và các tỉnh Bắc Ninh, Hòa Bình, Hải Dương, Thanh Hóa, Bình Dương tổ chức Hội chợ việc làm dành cho người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS và thực tập sinh đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản theo chương trình IM Japan về nước tại Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội. Đồng thời sẽ kết nối phỏng vấn trực tuyến với Trung tâm DVVL của các tỉnh Bắc Ninh, Hòa Bình, Hải Dương, Thanh Hóa, Bình Dương để người lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu phỏng vấn online:

+ Trung tâm DVVL Bắc Ninh, địa chỉ tại số 33 Nguyễn Đăng Đạo, TP Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh

+ Trung tâm DVVL Hòa Bình, địa chỉ tại số 570 đường Trần Hưng Đạo, TP Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

+ Trung tâm DVVL Hải Dương, địa chỉ tại An Định, Việt Hòa, TP Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

+ Trung tâm DVVL Thanh Hóa, địa chỉ tại số 02 Tây Sơn, phường Phú Sơn, TP Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa.

+ Trung tâm DVVL Bình Dương, địa chỉ tại số 369 Đại lộ Bình Dương, phường Thuận Giao, thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương

Kế hoạch tổ chức cụ thể như sau:

I. Thời gian và địa điểm tổ chức:

- Thời gian: Thứ năm, 19/7/2018

- Địa điểm: Sàn giao dịch việc làm, Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội, số 215 Trung Kính, Yên Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội.

II. Thời gian và đối tượng đăng ký tham gia:

- Thời gian: Đăng ký từ ngày 14/02 đến ngày 21/3/2019.

- Đối tượng: Người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS và thực tập sinh thực tập tại Nhật Bản theo chương trình IM Japan về nước.

Trung tâm Lao động ngoài nước xin thông báo các vị trí tuyển dụng của một số doanh nghiệp đã đăng ký tham dự như sau:

STT	Tên doanh nghiệp	Vị trí tuyển dụng	Số lượng	Yêu cầu	Mức lương và chế độ khác
1	Công ty TNHH Cresyn Hà Nội (Bắc Ninh)	Phiên dịch	5	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn. - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Từ 20 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
2	Công Ty TNHH Crucialtec Vina (Bắc Ninh)	Quản lý sản xuất	1	- Nam có sức khỏe tốt, giao tiếp tiếng Hàn cơ bản - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc	- Lương: 15 - 20 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Nhân viên IT	1		
3	Công Ty TNHH DHD Vina (Bắc Ninh)	NV sản xuất	1	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Yêu cầu sử dụng tốt tiếng Hàn và có kinh nghiệm, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Từ 15 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV kinh doanh	1		
4	Công ty cổ phần Everpia (Hà Nội)	Quản lý sản xuất kiêm phiên dịch	1	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Từ 16 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
5	Công ty TNHH BHflex Vina (Vĩnh Phúc)	Quản lý sản xuất	3	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc và từng đảm nhiệm công việc ở vị trí tương đương	- Lương: 10 - 15 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV kỹ thuật	1		
		NV quản lý chất lượng	1		
6	Công ty TNHH LG Display Hải Phòng (Hải Phòng)	Phiên dịch	100	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
7	Công ty TNHH Ottogi Vina (Hà Nội)	Quản lý hàng hóa	1	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt, chăm chỉ, không ngại vất vả. - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc	- Lương: Từ 10 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
8	Công ty TNHH WillTech Vina	Quản lý CNC	3	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt,	- Lương: Thỏa thuận

	(Bắc Ninh)	NV kỹ thuật ép nhựa	1	chăm chỉ, có ý thức cầu tiến. - Thông thạo tiếng Hàn đối với vị trí phiên dịch	- Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV lắp ráp kiêm phiên dịch	1		
9	Công ty TNHH Chungho Nais (Bắc Ninh)	NV bộ phận sản xuất	5	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Giao tiếp tiếng Hàn cơ bản và ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
10	Công ty VTC Service (Hà Nội)	Nhân viên dịch vụ	130	- Nam/nữ có sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, có trách nhiệm với công việc. - Ngoại hình khá, giao tiếp tốt	- Lương: Từ 8 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
11	Công ty TNHH BIT E&M – HẢI PHÒNG (Hải Phòng)	NV Kỹ thuật	1	Nam/nữ giao tiếp tiếng Hàn cơ bản, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV bộ phận sản xuất (ép nhựa)	1		
12	Công ty TNHH Seborg Vina (Bắc Ninh)	Phiên dịch	1	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
13	Cty TNHH S.I Tech Việt Nam (Bắc Ninh)	Trưởng phòng chất lượng	1	Nam trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ, giao tiếp tiếng Hàn cơ bản	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
14	Công ty TNHH Việt Nam Dragonjet (Bắc Ninh)	Trưởng ca điều chỉnh máy ép nhựa	4	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, chịu được vất vả. - Yêu cầu giao tiếp tiếng Hàn cơ bản	- Lương: Từ 7-15 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV thử khuôn	3		
		NV sản xuất	1		
		Trưởng phòng chất lượng	1		
		NV kỹ	2		

		thuật phun sơn			
15	Công ty TNHH Aiden Việt Nam (Hải Dương)	Trưởng bộ phận sản xuất	1	- Nam/nữ có sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, có ý thức cầu tiến và có trách nhiệm đối với công việc - Ưu tiên có kinh nghiệm hoặc đã từng làm ở vị trí tương đương	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Trưởng bộ phận QA	1		
		Trưởng bộ phận SMT	1		
		Phó phòng SX	1		
		NV tiếng Nhật	3		
16	Công ty TNHH Haivina (Hải Dương)	Phiên dịch	1	- Nam trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Yêu cầu thành thạo tiếng Hàn và sử dụng được máy vi tính	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
17	Công ty CP CN Quảng An 1 (Bắc Ninh)	Nhân viên ISO	2	- Nam/nữ yêu cầu giao tiếp tiếng Hàn cơ bản, nhanh nhẹn, ham học hỏi - Ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc	- Lương: Từ 9 -15 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV thiết kế	5		
		NV kế toán	4		
		Trưởng phòng QC	1		
18	Công ty TNHH chế biến thực phẩm Goldfood (Bắc Ninh)	Lái xe	2	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, chăm chỉ. - Yêu cầu có kinh nghiệm và thông thuộc đường phố đối với vị trí lái xe	- Lương: Từ 6- 10 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Công nhân	10		
		NV đứng máy	3		
		Nhân viên KCS	1		
		NV kinh doanh	2		
19	Công ty TNHH hệ thống điện Việt Nhật (Hải Dương)	Công nhân sản xuất	2	Nam/nữ trong độ tuổi lao động, chăm chỉ, nhanh nhẹn, chịu được áp lực và làm việc theo ca	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
20	Công ty TNHH	Công	10	Nam/nữ trong độ tuổi lao	- Lương: Thỏa

	PCCC Tomoken Việt Nam (Hải Dương)	nhân kỹ thuật		động, chăm chỉ, nhanh nhẹn, chịu được áp lực và làm việc theo ca	thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
21	Cty TNHH Jenway Technology VN (Bắc Ninh)	Nhân viên kinh doanh	2	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Yêu cầu giao tiếp tiếng Hàn cơ bản, ưu tiên đã đi làm việc tại Hàn Quốc	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Nhân viên thiết kế	2		
22	Công ty TNHH MIRAE VINA (Hà Nội)	Phiên dịch công trường	5	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt, chăm chỉ, có ý thức cầu tiến. - Thông thạo tiếng Hàn đối với vị trí phiên dịch	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Kiến trúc sư	10		
		Biên/Phiên dịch	2		
23	Công Ty TNHH Envaco (Bình Dương)	Gia công máy móc	3	Nam/nữ trong độ tuổi lao động, chăm chỉ, nhanh nhẹn, chịu được áp lực, có trách nhiệm với công việc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Nhân viên sơn	1		
24	Công ty Liên doanh kính nổi Việt Nam (Hà Nội)	Công nhân điện	5	Nam/nữ trong độ tuổi lao động, chăm chỉ, nhanh nhẹn, chịu được áp lực, có trách nhiệm với công việc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật

Người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS và Nhật Bản theo chương trình IM Japan về nước có thể đăng ký tham dự theo 1 trong 2 cách sau:

Cách 1. Đăng ký trực tiếp: Tại Trung tâm Dịch vụ việc làm các tỉnh, thành phố Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Dương, Hòa Bình, Thanh Hóa và Bình Dương.

Cách 2. Đăng ký trực tuyến:

Truy cập vào Trang thông tin điện tử của Trung tâm Lao động ngoài nước www.colab.gov.vn, mục “**Đăng ký tìm việc trong nước**” và đăng ký theo trình tự như sau:

Bước 1: Đăng ký “Mã đăng ký tìm việc” tại mục 2;

Bước 2: Nhập mã đăng ký tìm việc vào mục 1; bấm chữ “Go”

ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC TRONG NƯỚC

1- Đăng ký tìm việc tại phiên giao dịch việc làm, các công ty tuyển dụng

Nhập mã tìm việc đã đăng ký

TÌM THEO MÃ

2- Nếu chưa có mã đăng ký tìm việc

ĐĂNG KÝ

3- Tìm công ty tuyển dụng

TÌM CÔNG TY

4- Tra cứu, thay đổi thông tin đăng ký

TRA CỨU

Bước 3: Đăng ký thông tin về yêu cầu việc làm và nhấn nút “đăng ký” để hoàn thành

B. ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC

10- Lựa chọn hình thức tuyển dụng (*)

Phiên GDVL

11- Đăng ký phiên giao dịch việc làm (*)

Hội chợ việc làm ngày 19/7/2018 tại Hà Nội

12- Đăng ký công ty tuyển dụng (*)

Công ty TNHH Cresyn Hà Nội (Bắc Ninh)

13- Đăng ký vị trí tuyển dụng (*)

Phiên dịch

ĐĂNG KÝ

- Đăng ký trực tiếp tại Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội, địa chỉ như trên.

Nếu cần tìm hiểu thêm thông tin, đề nghị liên hệ với, Trung tâm Lao động ngoài nước - Phòng Hỗ trợ việc làm (điện thoại: 024.73030199) để được hướng dẫn chi tiết.

Nguồn: Trung tâm Lao động ngoài nước

**PHỤ LỤC 2.6: Thông báo tổ chức phiên GDVL cho NLD về nước tại
Trung tâm DVVL tỉnh Hải Dương**

Ngày 4/10/2018, Trung tâm Lao động ngoài nước phối hợp với Văn phòng HRD tại Việt Nam, Văn phòng IM Japan tại Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hải Dương và các tỉnh, thành phố Hà Nội, Bắc Ninh, Thái Nguyên, Thanh Hóa, thành phố Hồ Chí Minh tổ chức Hội chợ việc làm dành cho người lao động EPS và thực tập sinh IM Japan đã về nước.

- Thời gian: Từ 8h00, thứ năm, ngày 04/10/2018.

- Địa điểm tổ chức chính: Tại Sân giao dịch việc làm - Trung tâm dịch vụ việc làm Hải Dương, địa chỉ tại An Định, Việt Hòa, TP Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

- Đồng thời sẽ kết nối trực tuyến với các Trung tâm DVVL của các tỉnh sau để người lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu phỏng vấn online:

+ Trung tâm DVVL Hà Nội, địa chỉ tại số 215 Trung Kính, Yên Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội

+ Trung tâm DVVL Bắc Ninh, địa chỉ tại số 33 Nguyễn Đăng Đạo, thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh

+ Trung tâm DVVL Thái Nguyên, địa chỉ tại số 2A Chu Văn An, Hoàng Văn Thụ, thành phố Thái Nguyên.

+ Trung tâm DVVL Thanh Hóa, địa chỉ tại số 02 Tây Sơn, phường Phú Sơn, TP Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa.

+ Trung tâm DVVL thành phố Hồ Chí Minh, địa chỉ tại số 153 Xô Viết Nghệ Tĩnh, phường 17, quận Bình Thạnh, thành phố Hồ Chí Minh

Trung tâm Lao động ngoài nước xin thông báo các vị trí tuyển dụng của một số doanh nghiệp đã đăng ký tham dự như sau:

STT	Tên doanh nghiệp	Vị trí tuyển dụng	Số lượng	Yêu cầu	Mức lương và chế độ khác
1	Công ty TNHH LG Display Việt Nam Hải Phòng (Hải Phòng)	Phiên dịch tiếng Hàn tại xưởng	100	<ul style="list-style-type: none"> - Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn. - Chăm chỉ, có trách nhiệm với công việc - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: Thỏa thuận - Có xe đưa đón, ký túc xá cho nhân viên - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
2	Công ty TNHH NDK Vina (Hải Dương)	Phiên dịch tiếng Hàn	1	<ul style="list-style-type: none"> - Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sử dụng tốt các 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: 20 - 25 triệu/tháng - Chế độ

		NV kinh doanh	1	kỹ năng tiếng Hàn. - Ngoại hình khá, có khả năng giao tiếp, thuyết phục khách hàng - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc.	khác: Theo quy định của pháp luật
3	Cty TNHH Cresyn Hà Nội (Bắc Ninh)	Phiên dịch tiếng Hàn	5	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Từ 22 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
4	Công ty TNHH SD Global (Hải Dương)	Công nhân CNC	Không giới hạn	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Có hiểu biết cơ bản về các vị trí tuyển dụng, ưu tiên đã từng có kinh nghiệm và giao tiếp được tiếng Hàn	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Công nhân khuôn			
		Công nhân mài			
		Công nhân in			
		Công nhân cán			
		NV kiểm tra chất lượng			
5	Công ty TNHH Sungjin Nice Việt Nam (Hải Dương)	Công nhân sản xuất	10	- Nam/nữ từ 18 tuổi, có sức khỏe, nhanh nhẹn, cẩn thận trong công việc - Đối với vị trí phiên dịch yêu cầu thông thạo các kỹ năng tiếng Hàn - Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc	- Lương: Từ 8 triệu/tháng - Vị trí Phiên dịch trả lương theo thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV văn phòng	2		
		Phiên dịch tiếng Hàn	1		
		Lái xe	1		

6	Công ty TNHH DMR Vina (Hà Nam)	Quản lý sản xuất	5	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Công nhân sản xuất	30	- Ưu tiên đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc và từng đảm nhiệm công việc ở vị trí tương đương	
7	Công ty TNHH GG Hải Dương (Hải Phòng)	Phiên dịch tiếng Hàn tại xưởng	1	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		KTV ngành may mặc	5		
8	Công ty TNHH MTV SJ Tech Việt Nam (Bắc Giang)	Phiên dịch tiếng Hàn	7	- Nam/nữ từ 18 tuổi, có sức khỏe, nhanh nhẹn, cẩn thận trong công việc - Đối với vị trí phiên dịch yêu cầu thông thạo các kỹ năng tiếng Hàn	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Thư ký TGD	1		
		Thợ sửa khuôn	1		
		NV phòng phát triển	1		
9	Công ty TNHH JTEC Hà Nội (Hà Nội)	Công nhân sản xuất	30	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe tốt, chăm chỉ. - Giao tiếp được bằng tiếng Nhật hoặc tiếng Anh	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
10	CN Công ty TNHH Yakult CN Hà Nội (Hà Nội)	NV kinh doanh	8	Nam/nữ có kỹ năng giao tiếp tốt, yêu thích công việc kinh doanh. Không có kinh nghiệm sẽ được công ty đào tạo	- Lương: Từ 8-11 triệu/tháng, thưởng theo doanh số - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
11	Công ty cổ phần MJT	Trưởng ca sản xuất	1	- Nam/nữ từ 18 tuổi, nhanh nhẹn,	- Lương: trung bình 9

	technology (Bắc Ninh)	Công nhân QC	4	nhiệt tình, có sức khỏe tốt - Giao tiếp tiếng Hàn cơ bản - Ưu tiên đã có kinh nghiệm tại vị trí tương đương hoặc đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc về nước	triệu đồng/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		QC học việc	6		
		Công nhân CNC (đứng máy)	10		
		Quản lý kho (thủ kho)	1		
		Tổ trưởng sản xuất QC, CNC	4		
		Nhân viên kho	2		
12	Công ty TNHH Glonics Việt Nam (Thái Nguyên)	Phiên dịch xưởng	5	Nam/nữ sử dụng tốt các kỹ năng tiếng Hàn, nhanh nhẹn, ham học hỏi, ưu tiên đã từng làm việc tại Hàn Quốc.	- Lương: Từ 9-10 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Quản lý sản xuất	10		
13	Công ty TNHH SR Tech Vina (Thái Nguyên)	Phiên dịch xưởng	2	- Nam/nữ từ 18 tuổi, nhanh nhẹn, nhiệt tình, có sức khỏe tốt - Yêu cầu thành thạo các kỹ năng tiếng Hàn đối với vị trí phiên dịch - Ưu tiên đã có kinh nghiệm tại vị trí tương đương hoặc đã từng đi làm việc tại Hàn Quốc về nước	- Lương: Từ 8-12 triệu/tháng - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Chủ nhiệm SX	1		
		Chủ nhiệm QC	1		
		Tổ trưởng QC	5		
		Tổ trưởng EQM	3		
		Trưởng ca SX	2		
		Tổ trưởng SX	5		
14	Công ty TNHH Hanwha Techwin Security VN (Bắc Ninh)	Công nhân	100	Nam trong độ tuổi lao động, có sức khỏe, nhanh nhẹn, chăm chỉ, có thể làm việc theo ca	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật

15	Công ty TNHH Endo Việt Nam (Hà Nội)	NV kỹ thuật	5	<ul style="list-style-type: none"> - Nam tuổi từ 22-35, nhiệt huyết với công việc, trung thực, ham học hỏi. - Có kinh nghiệm làm việc liên quan đến gia công cơ khí trong công ty Nhật là một lợi thế. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV quảng cáo			
16	Công ty TNHH SX Sanwa Việt Nam (Bắc Giang)	Nhân viên CNC	30	<ul style="list-style-type: none"> - Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt, chăm chỉ, có ý thức cầu tiến. - Ưu tiên có thể giao tiếp bằng tiếng Nhật hoặc tiếng Anh 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: Trung bình 7 triệu - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		Công nhân	15		
17	CÔNG TY TNHH Meiko Việt Nam (Hà Nội)	Phiên dịch tiếng Nhật	15	<ul style="list-style-type: none"> - Nam/nữ từ 18 tuổi, nhanh nhẹn, chăm chỉ. Thành thạo giao tiếp tiếng Nhật và có kiến thức về chuyên ngành cơ khí - Ưu tiên ứng viên có chứng chỉ tiếng Nhật N3 trở lên 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
		NV kỹ thuật			
18	Công ty TNHH TMDV BĐS Sunhouse (Hà Nội)	NV kinh doanh	5	<ul style="list-style-type: none"> - Nam/nữ từ 20 - 40 tuổi, có kiến thức cơ bản về tin học VP. Đam mê với công việc, nhiệt huyết, trung thực và không ngại vất vả - Có kỹ năng giao tiếp, và đàm phán; Nhanh nhẹn, linh hoạt, giải quyết tình huống tốt 	<ul style="list-style-type: none"> - Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật

19	Công ty TNHH OTTOGI Việt Nam (Hà Nội)	NV kinh doanh	3	- Nam/nữ có kỹ năng giao tiếp tốt, ngoại hình khá - Ý thức kỷ luật tốt, thật thà trung thực, nhanh nhẹn hoạt bát	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
20	Công ty TNHH Aikawa Việt Nam (Hà Nội)	NV QI phòng đo Công nhân nữ	21	- Nam/nữ tuổi từ 20-30, sức khỏe tốt, chăm chỉ, có ý thức cầu tiến. - Giao tiếp tiếng Nhật hoặc tiếng Anh cơ bản	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
21	Công ty TNHH Điện Nissin Việt Nam (Bắc Ninh)	NV kế hoạch NV kỹ thuật sản xuất Công nhân hàn, sơn, đứng máy	2 1 80	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, sức khỏe tốt, chăm chỉ, có ý thức cầu tiến. - Ưu tiên có thể giao tiếp bằng tiếng Nhật hoặc tiếng Anh	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
22	Công ty TNHH Shints BVT (Hải Dương)	Công nhân vận hành máy Quản lý đơn hàng	50 10	- Nam/nữ trong độ tuổi lao động, có sức khỏe, nhanh nhẹn, chăm chỉ - Ưu tiên đã có kinh nghiệm tại vị trí tương đương	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật
23	Công ty TNHH Panasonic Appliances Việt Nam (Hưng Yên)	Công nhân nam	70	Nam tuổi từ 18-35, có sức khỏe tốt, nhanh nhẹn, chăm chỉ, có thể làm việc theo ca	- Lương: Thỏa thuận - Chế độ khác: Theo quy định của pháp luật

Người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS và Nhật Bản theo chương trình IM Japan về nước có thể đăng ký tham dự theo 1 trong 2 cách sau:

Cách 1. Đăng ký trực tiếp: Tại Trung tâm Dịch vụ việc làm Hải Dương và các tỉnh, thành phố Hà Nội, Bắc Ninh, Thái Nguyên, Thanh Hóa và TP Hồ Chí Minh

Cách 2. Đăng ký trực tuyến:

Truy cập vào Trang thông tin điện tử của Trung tâm Lao động ngoài

nước www.colab.gov.vn, mục “**Đăng ký tìm việc trong nước**” và đăng ký theo trình tự như sau:

Bước 1: Đăng ký “Mã đăng ký tìm việc” tại mục 2;

Bước 2: Nhập mã đăng ký tìm việc vào mục 1; bấm chữ “Go”

ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC TRONG NƯỚC

1- Đăng ký tìm việc tại phiên giao dịch việc làm, các công ty tuyển dụng

TÌM THEO MÃ

2- Nếu chưa có mã đăng ký tìm việc

ĐĂNG KÝ

3- Tìm công ty tuyển dụng

TÌM CÔNG TY

4- Tra cứu, thay đổi thông tin đăng ký

TRA CỨU

Bước 3: Đăng ký thông tin về yêu cầu việc làm và nhấn nút “đăng ký” để hoàn thành

B. ĐĂNG KÝ TÌM VIỆC

10- Lựa chọn hình thức tuyển dụng (*)

Phiên GDVL

11- Đăng ký phiên giao dịch việc làm (*)

Hội chợ việc làm tại Hải Dương ngày 4/10/2018

12- Đăng ký công ty tuyển dụng (*)

Công ty TNHH LG Display Hải Phòng

13- Đăng ký vị trí tuyển dụng (*)

Phiên dịch

ĐĂNG KÝ

Trung tâm Lao động ngoài nước

PHỤ LỤC 2.7: Tổng hợp kết quả hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn tỉnh Hà Tĩnh năm 2016

TT	Huyện/đơn vị thực hiện	Kinh phí được giao			Kinh phí thực hiện			Số lớp			Số người			Đối tượng		
		Tổng	NN	PNN	Tổng	NN	PNN	Tổng	NN	PNN	Tổng	NN	PNN	ĐT1	ĐT2	ĐT3
1	Huyện Kỳ Anh	500	300	200	500	300	200	8	5	3	300	175	125	11	5	284
2	Thị xã Kỳ Anh	500	150	350	500	150	350	9	3	6	302	105	197	176	15	111
3	Huyện Cẩm Xuyên	600	400	200	576	392	184	10	7	3	334	228	106	25	13	296
4	Huyện Thạch Hà	600	400	200	544	447	97	10	8	2	332	262	70	12	12	308
5	Huyện Can Lộc	600	400	200	600	400	200	10	7	3	373	253	120	35	32	306
6	Huyện Hương Sơn	550	350	200	542	275	267	10	6	4	336	196	140	35	15	286
7	Huyện Đức Thọ	500	300	200	500	300	200	9	6	3	301	176	125	10		291
8	Huyện Hương Khê	550	350	200	550	350	200	11	6	5	378	205	173	87	30	261
9	Thành phố Hà Tĩnh	400	100	300	384	114	270	6	2	4	225	70	155	8	7	210
10	Huyện Nghi Xuân	500	300	200	500	300	200	8	5	3	290	170	120	35	8	247
11	huyện Lộc Hà	450	250	200	472	324	148	8	5	3	280	185	95	55	25	200
12	Thị xã Hồng Lĩnh	450	100	350	360	65	295	6	1	5	222	37	185	23	18	181
13	Huyện Vũ Quang	400	250	150	400	250	150	7	5	2	238	169	69	74	12	152
14	Trung tâm DN cho người tàn tật	300	100	200	300	100	200	3	1	2	90	30	60			90
15	Trung tâm DN Hội người mù	100		100	100		100			2	50	50		50		
Tổng cộng		7.000	3.750	3.250	6.828	3.767	3.061	115	67	50	4.051	2.311	1.740	636	192	3.223

Nguồn: Sở LĐTB&XH tỉnh Hà Tĩnh

**PHỤ LỤC 2.8: Tổng hợp kết quả hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn theo Nghị quyết số 6/2017/NQ-HĐND
tỉnh Hà Tĩnh năm 2017**

TT	Nội dung	Tổng số	Theo lĩnh vực đào tạo		Theo dự án			Theo đối tượng					
			Nghề NN	Nghề phi NN	LĐNT	Quyết định 12/QĐ-TTg	Dự án khác	ĐT1	ĐT2	ĐT3	ĐT4	ĐT5	ĐT6
1	Huyện Cẩm Xuyên	606	226	380	144	327	135	327	14			265	
2	Huyện Can Lộc	175	105	70	175			8	8	96		63	
3	Huyện Đức Thọ	218	168	50	218					18	20	180	
4	Huyện Hương Khê	175	105	70	175					13		162	
5	Huyện Hương Sơn	202	103	99	202			4		60	33	105	
6	Huyện Kỳ Anh	209	56	153	90	119		119	2	34		54	
7	Huyện Lộc Hà	560	35	525	210	350		350		12	10	188	
8	Huyện Nghi Xuân	482	311	171	346	136		136		38	5	303	
9	Huyện Thạch Hà	595	35	560	140	175	280	175		45	47	328	
10	Huyện Vũ Quang	783	692	91	196		587	0		25	11	747	
11	Thành phố Hà Tĩnh	105	35	70	105			0		26	8	71	
12	Thị xã Hồng Lĩnh	117	35	82	117			0		0	0	117	
13	Thị xã Kỳ Anh	489	35	454	70	419		419		10	8	52	
14	Thí điểm hỗ trợ đào tạo nghề cho LĐNT theo định hướng xuất khẩu lao động và đặt hàng của doanh nghiệp	140		140	140			2		4	7	127	
Tổng cộng:		4,856	1,941	2,915	2,328	1,526	1,002	1,540	24	381	149	2,762	0

Nguồn: Sở LĐTB&XH tỉnh Hà Tĩnh

**PHỤ LỤC 2.9: Tổng hợp kết quả hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn theo Nghị quyết số 6/2017/NQ-HĐND tỉnh Hà
Tĩnh năm 2018**

	Nội dung	Tổng số	Theo lĩnh vực đào tạo		Theo các nguồn			Theo đối tượng					
			Nghề NN	Nghề phi NN	Quyết định 1956/QĐ-TTg	Quyết định 12/QĐ-TTg	Chương trình, dự án khác	ĐT1	ĐT2	ĐT3	ĐT4	ĐT5	ĐT6
1	Huyện Cẩm Xuyên	848	322	526	270	578		588	15			245	
2	Huyện Can Lộc	350	175	175	350					55	32	263	
3	Huyện Đức Thọ	407	252	155	347		60	1		17	33	356	
4	Huyện Hương Khê	597	422	175	487		110			68	40	489	
5	Huyện Hương Sơn	645	365	280	445		200	3		78	133	431	
6	Huyện Kỳ Anh	748	429	319	76	457	215	458	14	4	27	245	
7	Huyện Lộc Hà	619	132	487	70	549		550		27	36	6	
8	Huyện Nghi Xuân	942	390	552	179	763		763		45	12	122	
9	Huyện Thạch Hà	568	210	358	140	323	105	332		28	32	175	1
10	Huyện Vũ Quang	386	210	176	386			2		36	22	326	
11	Thành phố Hà Tĩnh	287	70	217	70	217		222		6	2	57	
12	Thị xã Hồng Lĩnh	102	102		102					8	2	92	
13	Thị xã Kỳ Anh	358	35	323	35	323		328			3	27	
14	Thí điểm hỗ trợ đào tạo nghề cho LĐNT theo định hướng xuất khẩu lao động và đặt hàng của doanh nghiệp	140	140		140			2		4	7	127	
15	Đào tạo nghề cho các đối tượng tại Nghị định 61/2015/NĐ-CP, đào tạo nghề cho người khuyết tật	495		495			495	245					250
16	Lao động học nghề tự do tại các cơ sở đào tạo	320		320		320		320					
Tổng cộng:		7,812	3,254	4,558	3,097	3,530	1,185	3,814	29	376	381	2,961	251

Nguồn: Sở LĐTB&XH tỉnh Hà Tĩnh

**PHỤ LỤC 2.10: Triển khai chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh
cho NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài khi về nước tại một số địa phương**

****) Tỉnh Nghệ An***

Chi thị số: 13/CT-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, về việc xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2016-2020 tỉnh Nghệ An, cũng nêu rõ tỉnh sẽ tiếp tục các hoạt động thúc đẩy khởi nghiệp kinh doanh, phát triển doanh nghiệp tại địa phương, hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho NLĐ có ý tưởng khởi nghiệp kinh doanh, đặc biệt là người NLĐ đi làm việc ở nước ngoài về nước với lợi thế về nguồn vốn kinh doanh.

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An định hướng phát triển khu vực doanh nghiệp tư nhân để tạo ra nhiều việc làm mới cho lao động nông thôn, thông qua việc hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, khuyến khích khởi nghiệp kinh doanh của lao động trong tỉnh, bằng hàng loạt các chương trình, đề án như:

- Tổ chức chương trình giao lưu khởi nghiệp dành cho thanh niên, sinh viên tỉnh Nghệ An;
- Ban hành quyết định số: 2171/QĐ-UBND về: Kế hoạch hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2017-2020;
- Dự án công hỗ trợ khởi nghiệp tỉnh Nghệ An;
- Tổ chức cuộc thi “Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Nghệ An” hàng năm.
- Sở Khoa học Công nghệ phối hợp với Công ty Cổ phần Vietnam Silicon Accelerator đã tổ chức chương trình đào tạo khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo tỉnh Nghệ An năm 2018

Bên cạnh đó, câu lạc bộ Khởi nghiệp tỉnh Nghệ An ra đời từ năm 2010 đã hoạt động rất hiệu quả trong việc chia sẻ kinh nghiệm, kết nối các dự án mới khởi nghiệp.

Do đó, để nhân rộng mô hình sản xuất kinh doanh tạo ra nhiều chỗ làm mới của NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi về nước, Ủy ban nhân dân tỉnh đã có những chính sách, cơ chế khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ về nước phát triển sản xuất, thành lập doanh nghiệp, phát triển ngành nghề tiểu thủ công nghiệp. Thanh niên nông thôn đã đi XKLD trở về địa phương có trong tay nguồn vốn lớn, kinh nghiệm làm việc, tay nghề và kỹ năng làm việc ở nước ngoài sẽ dễ dàng khởi nghiệp kinh doanh thành công tại địa phương. **(xem phụ lục 2.12a)**

****) Tỉnh Thanh Hóa***

Tỉnh Thanh Hóa cũng khuyến khích và ưu tiên hỗ trợ cho NLD về nước khởi nghiệp kinh doanh, sử dụng tiền vốn tích lũy ở nước ngoài về thành lập doanh nghiệp tư nhân, mở các cơ sở sản xuất kinh doanh để tạo việc làm cho bản thân người lao động và tạo ra việc làm cho những lao động khác nữa. Tạo điều kiện để thực hiện ý tưởng khởi nghiệp kinh doanh thông qua các chương trình, đề án hỗ trợ khởi nghiệp của tỉnh như sau:

- Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Thanh Hóa đã phối hợp với Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh tham mưu trình Chủ tịch UBND tỉnh ban hành Quyết định số 3815-QĐ/UBND, ngày 04/10/2016 về việc phê duyệt Đề án “Chương trình tín dụng ưu đãi hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp” với tổng nguồn vốn ban đầu 10 tỷ đồng cho thanh niên vay phát triển kinh tế.

- Bên cạnh đó, Ủy ban nhân dân tỉnh cũng ban hành quyết định số: 4892/QĐ-UBND về việc phê duyệt chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp khoa học và công nghệ và khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Thanh Hóa, giai đoạn 2017-2020.

- Tỉnh cũng chỉ đạo các tổ chức, đơn vị có liên quan thực hiện sát sao Đề án số 939 do Thủ tướng Chính phủ ban hành về “Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2025”

Tuy nhiên, các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp cho lao động của tỉnh mới chỉ dừng lại ở việc khuyến khích, khơi gợi tinh thần khởi nghiệp, mà chưa đi vào thực hiện các hoạt động cụ thể như tuyên truyền, tư vấn kiến thức, đào tạo các kỹ năng cần thiết về khởi nghiệp kinh doanh cho người lao động, hay thành lập các câu lạc bộ khởi nghiệp tại địa phương, để các thành viên chia sẻ kinh nghiệm khởi nghiệp kinh doanh, các mô hình kinh tế hiệu quả cho nhau. Đến nay, tỉnh chưa thực hiện các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh dành riêng cho nhóm đối tượng là NLD về nước, mà chỉ lồng ghép chung trong các chương trình đề án khởi nghiệp kinh doanh cho thanh niên và lao động nông thôn.

****) Tỉnh Hà Tĩnh***

Để phát huy nguồn nhân lực chất lượng từ nước ngoài trở về, Sở LĐTB&XH tỉnh Hà Tĩnh đã tích cực tuyên truyền, thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ khởi nghiệp và tìm việc làm cho người có nhu cầu. Chính quyền các địa phương cũng đã triển khai nhiều giải pháp giúp đỡ người XKLD sau khi về nước như: bảo đảm cho vay vốn hỗ trợ sản xuất, kết nối doanh nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh.

**Hộp 3.4: Một số chính sách hỗ trợ thành lập mới hộ kinh doanh và
doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh**

Theo Điều 2, Nghị quyết số: 87/2018/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Tĩnh quy định:

Điều 2. Chính sách hỗ trợ

1. Chính sách hỗ trợ đăng ký thành lập mới hộ kinh doanh

- a) Hỗ trợ 100% lệ phí đăng ký thành lập mới hộ kinh doanh;
- b) Hỗ trợ 100% lệ phí môn bài cho các hộ kinh doanh thành lập mới trong năm đầu hoạt động. Đối với các hộ kinh doanh thành lập mới tại các địa bàn có điều kiện kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn thì được hỗ trợ lệ phí môn bài thêm 02 năm (năm thứ hai và năm thứ ba).

2. Chính sách hỗ trợ đăng ký thành lập mới doanh nghiệp

- a) Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ đăng ký thành lập mới doanh nghiệp trên Cổng thông tin đăng ký doanh nghiệp quốc gia thông qua hệ thống ứng dụng hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ đăng ký doanh nghiệp (nếu doanh nghiệp có nhu cầu), số lần hỗ trợ tối đa không quá 02 lần/01 bộ hồ sơ;

b) Hỗ trợ 100% lệ phí đăng ký doanh nghiệp lần đầu tại cơ quan đăng ký kinh doanh; hỗ trợ 100% phí công bố nội dung đăng ký doanh nghiệp lần đầu tại Cổng thông tin đăng ký doanh nghiệp quốc gia. Riêng đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa được chuyển đổi từ hộ kinh doanh thì thực hiện theo quy định tại Nghị định số 39/2018/NĐ-CP , ngày 11 tháng 3 năm 2018 của Chính phủ về Quy định chi tiết một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa;

c) Hỗ trợ 100% lệ phí môn bài cho các doanh nghiệp thành lập mới trong năm đầu hoạt động; đối với các doanh nghiệp thành lập mới tại các địa bàn có điều kiện kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn thì được hỗ trợ lệ phí môn bài thêm 02 năm (năm thứ hai và năm thứ ba). Riêng đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa được chuyển đổi từ hộ kinh doanh thì thực hiện theo quy định tại Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ;

d) Hỗ trợ một lần 70% nhưng tối đa không quá 5.000.000 đồng/doanh nghiệp chi phí mua sắm, cài đặt phần mềm và tư vấn kế toán doanh nghiệp (thực hiện thông qua đấu thầu đơn vị cung cấp).[23]

Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Tĩnh.

Đồng thời, Ủy ban Nhân dân tỉnh Hà Tĩnh chỉ đạo:

- Sở Kế hoạch và Đầu tư Chủ trì tổ chức các lớp tập huấn khởi sự doanh nghiệp nhằm khuyến khích, động viên và tạo điều kiện thuận lợi nhất để các cá nhân, hộ kinh doanh thành lập doanh nghiệp.

- Ủy ban nhân dân huyện, thành phố, thị xã tạo điều kiện thuận lợi tối đa trong việc giải quyết các hồ sơ, thủ tục liên quan đến hoạt động của hộ kinh doanh, doanh nghiệp như: Đất đai, an ninh trật tự... theo thẩm quyền và đúng quy định pháp luật, đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

- Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh phối hợp với các cơ quan, địa phương, đơn vị tổ chức đào tạo, tập huấn cho các doanh nghiệp.

Ngoài ra, nhằm hỗ trợ thiết thực, hiệu quả cho đoàn viên thanh niên khởi nghiệp, lập nghiệp, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn đã chỉ đạo các cấp bộ Đoàn tập trung tuyên truyền, phổ biến các cơ chế chính sách về phát triển kinh tế, khởi nghiệp, lập nghiệp thông qua các kênh thông tin, hệ thống báo chí, website, trang mạng xã hội, triển khai các ứng dụng trực tuyến hiện đại trên điện thoại thông minh.

PHỤ LỤC 2.11: Một vài tấm gương điển hình về NLĐVN về nước khởi nghiệp thành công

Một vài tấm gương điển hình về NLĐVN về nước khởi nghiệp thành công.

1. Ý tưởng của việc đi lao động tại Đài Loan của chị Nguyễn Thị Hương, tỉnh Thái Nguyên là để có cơ hội học kinh nghiệm sản xuất và chế biến chè sạch là một điển hình. Từ một nông dân với quyết tâm học hỏi sản xuất chế biến chè trong thời gian đi xuất khẩu lao động, khi trở về quê hương chị đã khởi nghiệp thành lập Công ty Vạn Tài, xây dựng được vùng nguyên liệu chè hàng chục héc-ta, tạo ra hai thương hiệu chè Ô Long và Hồng Trà, đồng thời tạo công ăn việc làm cho hơn 50 lao động khác.

2. Trường hợp chị Nguyễn Thị Thủy, Giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất nhập khẩu Bền Vững, sản xuất dưa xuất khẩu. Tham gia xuất khẩu lao động tại Đài Loan năm 2002, được tiếp cận với cơ sở sản xuất dưa trong quá trình làm việc, chị Thủy chịu khó tranh thủ học nghề, tìm hiểu thiết bị. Hết thời hạn lao động ở nước ngoài, trở về quê, chị bắt tay vào thành lập doanh nghiệp sản xuất dưa xuất khẩu. Từ khi thành lập (năm 2006) tới nay, công ty đã xuất hàng trăm tấn dưa với doanh số hàng chục tỉ đồng, tạo việc làm thường xuyên cho khoảng 50 lao động, chủ yếu là các gia đình chính sách.

3. Anh Hùng ở Bến Tre, với đồng vốn tích lũy sau vài năm làm việc ở nước ngoài, Hùng trích một phần đầu tư trụ sở, trang bị máy móc thiết bị và thuê nhân viên để mở hiệu ảnh. Cửa hiệu đi vào hoạt động, Hùng nhận nhiều lời khen của khách hàng về chất lượng ảnh. Thời điểm Hùng khai trương cửa hiệu làm ảnh cho khách hàng Nhật tại Phường 7, TP. Bến Tre trùng hợp với thời điểm tỉnh phát động Chương trình Đồng khởi khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp. Chương trình có nội dung khuyến khích thanh niên tham gia lao động ngoài nước, đặc biệt là Nhật Bản và Hàn Quốc tìm kiếm cơ hội khởi nghiệp sáng tạo để làm giàu sau khi trở về quê hương. Thành công bước đầu là đạt mức doanh thu bình quân khoảng 60 triệu đồng/tháng. Về lâu dài, nhằm đầu tư cho hoạt động mở văn phòng đại diện tại Nhật Bản, Hùng cho hay đang chuẩn bị hành trình du học tại Nhật 6 năm nhằm nâng cao trình độ, vừa tìm cơ hội phát triển thị trường tại đây. Hiện anh đã tìm kiếm được nhân viên thường trú tại Nhật.

4. Anh Nguyễn Ngọc Trung, Giám đốc Công ty Cơ khí chính xác O.N

Precision Việt Nam, từng là thực tập sinh kỹ năng tại Nhật thời gian 3 năm, với số vốn và kinh nghiệm tích lũy được, anh đã thành lập doanh nghiệp của riêng mình tại huyện Củ Chi, TP Hồ Chí Minh và đang kinh doanh rất thành công.

5. Anh Nguyễn Văn Cường sinh năm 1983, thuộc Thôn Vĩnh Chính – Xã Vĩnh Hảo – Huyện Bắc Quang đã dành giải nhất của cuộc thi “Ý tưởng thanh niên khởi nghiệp tỉnh Hà Giang năm 2018” với Dự án “Đầu tư xây dựng, mở rộng xưởng sản xuất may mặc xuất khẩu”. Hiện anh đang là Giám đốc Công ty TNHH MTV May mặc Cường Thuận. Ngay sau khi tốt nghiệp THPT, biết gia đình không có điều kiện, nên anh Nguyễn Văn Cường đã từ bỏ giấc mơ ngồi trên giảng đường đại học để đi lao động xuất khẩu tại Malaysia và nước Cộng hòa Liên bang Nga, giai đoạn từ năm 2004 -2015. Trước khi có được thành công như ngày hôm nay, anh Cường đã từng khởi nghiệp với dự án sản xuất chè xuất khẩu. Tuy nhiên, công việc kinh doanh gặp khó khăn, anh lại sang lao động tại nước Cộng hòa Liên bang Nga vào năm 2012. Quá trình lao động tại đây, được tiếp xúc với nghề may, học tập kinh nghiệm quản lý lao động và thực hành nghề một cách thành thực, lại hun đúc anh trở về quê hương để khởi nghiệp. Hiện nay, Công ty của anh Cường có tất cả 4 nhà xưởng đặt tại các địa phương, trong đó có 2 nhà xưởng đang hoạt động, và 2 nhà xưởng đang chuẩn bị đi vào hoạt động, với khoảng 200 máy may công nghiệp, tạo công ăn việc làm cho 150 lao động, với mức thu nhập bình quân từ 3 – 8 triệu đồng/người/tháng.

Nguồn: Tổng hợp từ Internet.

PHỤ LỤC 2.12: Một số trường hợp NLĐVN về nước khởi nghiệp không thành công.

Một số trường hợp NLĐVN về nước khởi nghiệp không thành công.

1. Anh Nghĩa, 29 tuổi quê Hải Dương, lao động 5 năm tại Nhật Bản ngành cơ khí và đã về nước với ý định dùng số tiền kiếm được khi ở Nhật để lập nghiệp. Sau bao nhiêu năm bực mặt lao động nơi xứ người, làm việc có những ngày như kiệt quệ như vừa làm thêm và làm chính, anh cũng đã mang về được một khoản kha khá. Như kế hoạch trước khi đi rằng sau này khi trở về, khi có vốn anh sẽ mở một xưởng cơ khí tại quê nhà. Thế nhưng nhà xưởng sau khi đi vào hoạt động 3 tháng mà vẫn chưa đâu vào đâu. Khó khăn đến với xưởng của anh không phải vấn đề người làm hay tay nghề công nhân mà là ở Việt Nam nguồn nhập nguyên liệu chất lượng hạn hẹp, các thiết bị máy móc thì lạc hậu chứ không tiên tiến được như bên Nhật. áy móc ở Việt Nam lạc hậu, thiếu thốn trăm bề. Các thiết bị không đủ chuẩn công nghệ cao. Để có được những máy móc hiện đại ưng ý, anh đã phải tìm hiểu mọi chỗ, thậm chí là đặt mua ở nước ngoài nữa. Thậm chí ngay cả những phụ kiện nhỏ nhất như các loại ốc vít hay đinh, bi, ... cũng phải lên tận các thành phố lớn mới mua được. Sau một thời gian đi vào hoạt động, khách đặt sản phẩm thì có nhưng do mình không có đủ nguyên liệu để hoàn thành, rồi lâu dần khách cũng chán do phải chờ đợi. Rồi mất chữ tín, giấc mơ mở xưởng của anh phá sản, anh đã cho công nhân nghỉ việc và bán giá rẻ các loại máy móc và chấp nhận chịu lỗ tiền. Sau đó anh đã thử một vài kế hoạch kinh doanh nữa nhưng đều bất thành.

2. Anh Nguyễn Hữu Bá, quê ở Nghệ An: Với số vốn tích cóp được sau 5 năm ở Hàn Quốc, anh Bá mở tiệm bán cà phê ở quê nhà. Tuy nhiên, do thị trường cạnh tranh khốc liệt, việc kinh doanh liên tục thua lỗ, anh buộc phải đóng cửa tiệm và đang loay hoay đi tìm một công việc khác để mưu sinh.

Nguồn: Tổng hợp từ Internet

PHỤ LỤC 2.12 a: Một số tấm gương NLD về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công của tỉnh Nghệ An.

Một số tấm gương NLD về nước khởi nghiệp kinh doanh thành công của tỉnh Nghệ An.

(1). Nguyễn Xuân Thành (xóm 4, xã Diễn Cát, huyện Diễn Châu) cũng là một chàng trai từng có 5 năm đi xuất khẩu lao động ở Nhật Bản. Trở về quê, được sự giới thiệu của bạn bè, Thành đã cùng với anh em trong gia đình đầu tư gần 5 tỷ đồng để thành lập Công ty TNHH Thương mại may Thành Đạt. Ban đầu, quy mô của công ty chỉ vài chục công nhân. Tuy nhiên, đến nay, nhờ tìm được nguồn hàng ổn định xuất sang Hàn Quốc và Mỹ nên số lượng công nhân đã phát triển lên hơn 100 người. Quá trình hoạt động, Thành chia sẻ có rất nhiều khó khăn, nhất là những lúc hàng xuất đi nhưng chậm thanh toán hoặc gặp trở ngại về mẫu mã, kỹ thuật. Tuy nhiên, càng gắn bó với nghề, Thành càng tin vào lựa chọn của mình và đang dự định tiếp tục mở rộng thêm nhà máy thứ 2.

(2). Sau 3 năm làm việc tại Đài Loan, chàng trai trẻ 8X Trần Anh Đức đã về quê nhà xã Thanh Thịnh, huyện Thanh Chương (Nghệ An) vừa làm công tác đoàn-"vác tù và hàng tổng" vừa đầu tư làm trang trại vườn-ao-chuồng với việc trồng bưởi, nuôi gà làm ra tiền tỷ... Trong thời gian đi xuất khẩu lao động, Trần Anh Đức vẫn nung nấu ý định về quê lập nghiệp từ ruộng đất. Sau 3 năm tích lũy vốn và kinh nghiệm, Đức về nước, mạnh dạn phát triển kinh tế bằng mô hình VAC. Trung bình mỗi năm, ông chủ trẻ này cho xuất chuồng khoảng 1.200 con lợn thịt, 9.000 con gà thịt, hàng vạn con gà giống, cung ứng trên 100 tấn thức ăn chăn nuôi và thuốc thú y cho người dân trong vùng. Tính ra, mỗi năm mô hình kinh tế có quy mô gần 8 tỷ đồng này mang lại cho Trần Anh Đức khoản lãi ròng lên đến 600 triệu đồng. Bên cạnh đó, mô hình kinh tế của Đức còn tạo việc làm thường xuyên cho 6 lao động, chủ yếu là đoàn viên, thanh niên trên địa bàn với mức lương trung bình từ 4-5 triệu đồng/tháng.

(3) Anh Tạ Hữu Trang, sau khi kết thúc 4 năm 10 tháng làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS, anh Trang về nước và thành lập một công ty chuyên sản xuất các linh kiện cung cấp cho công ty điện lực. Hiện tại anh Trang không chỉ đảm bảo cho cuộc sống của bản thân và gia đình mà còn tạo việc làm cho hơn 10 người khác.

Nguồn: Tổng hợp từ Internet

PHỤ LỤC 2.12b: Tấm gương NLD tỉnh Hải Dương về nước khởi nghiệp thành công

Tấm gương NLD tỉnh Hải Dương về nước khởi nghiệp thành công

(1) Anh Nguyễn Tiên Thành ở phường Bình Hàn (TP Hải Dương) từng đi làm nghề mộc nội thất ở Hàn Quốc. Sau quá trình làm việc khoảng 5 năm ở Hàn Quốc, anh đã học hỏi được rất nhiều kỹ năng làm mộc của nước bạn. Năm 2016, anh Thành về nước. Hành trang của anh ngoài lưng vốn là kinh nghiệm kẻ trên còn có cả một khoản tiền công không nhỏ anh dành dụm trong những năm tháng làm việc nơi xứ người.

Lúc ấy anh Thành đã nghĩ ngay đến việc mở một xưởng sản xuất đồ mộc. Tuy nhiên, kinh nghiệm ở nước ngoài cho anh thấy cần phải nắm vững thị hiếu của người tiêu dùng trước khi bắt tay vào sản xuất kinh doanh. Vậy nên anh Thành quyết định xin vào làm công nhân tại một xưởng gỗ nội thất trên địa bàn TP Hải Dương. Cuối năm 2017, anh Thành mới mở xưởng mộc riêng. Từ việc xây dựng kế hoạch kinh doanh, xây dựng xưởng sản xuất, tuyển nhân lực, tiếp cận thị trường, xây dựng nguồn nguyên liệu, thiết kế và chế tác sản phẩm... đều được anh bố trí theo đúng mô hình của nước ngoài với phương châm “Tiết kiệm, chất lượng và uy tín”. Nhờ vậy, việc kinh doanh của anh đã có những bước khởi đầu thuận lợi. Đến nay, xưởng sản xuất đồ gỗ nội thất của anh đã kết nối với hơn 20 đối tác trong và ngoài tỉnh.

(2) Anh Nguyễn Trọng Quyết ở xã Đồng Tâm (Ninh Giang) cũng từng sang Nhật Bản làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Năm 2016, anh Quyết trở về quê nhà xây dựng mô hình VAC sản xuất rau sạch, nuôi thủy sản, nuôi gà với quy mô hơn 10 mẫu, với tổng số vốn gần 3 tỷ đồng. Việc quy hoạch vùng trồng rau, loại rau được anh triển khai khoa học theo đúng tinh thần đã học hỏi được từ nước bạn. Từng loại rau được trồng tập trung ở từng diện tích riêng với hệ thống tưới nước tự động, quy trình chăm sóc được thực hiện nghiêm ngặt... Nhờ vậy, sản phẩm của anh làm ra luôn bảo đảm chất lượng. Năm 2017, trừ chi phí, gia đình anh thu lãi gần 500 triệu đồng. Hiện anh đang triển khai trồng giống hành Nhật Bản và tìm hiểu cơ hội xuất khẩu sản phẩm này ra nước ngoài.

Nguồn: Tổng hợp từ Internet

PHỤ LỤC 2.14

Bảng 1: Kết quả hoạt động cung cấp thông tin thị trường lao động, giới thiệu việc làm của tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2008-2018

STT	Năm	Số người được tư vấn việc làm, chế độ chính sách liên quan đến lao động – việc làm	Số người được cung cấp thông tin thị trường lao động	Giới thiệu và cung ứng lao động cho các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh
1	2008	10.210	11.650	2.380
2	2009	21.180	24.090	4.992
3	2010	35.000	40.000	3.790
4	2011	13.550	40.752	1.642
5	2012	56.356	56.782	7.100
6	2013	58.300	61.360	8.076
7	2014	58.648	63.989	8.213
8	2015	58.886	66.280	8.545
9	2016	58.988	69.717	7.302
10	2017	50.724	73.200	5.141
11	2018	55.550	75.120	8.150
TỔNG		421.842	507.820	57.181

Nguồn: Trung tâm Dịch vụ việc làm Thanh Hóa

Bảng 2: Kết quả thực hiện các phiên giao dịch việc làm của Trung tâm DVVL Thanh hóa giai đoạn 2009-2018

STT	Năm	Số phiên GDVL	Số lượt đơn vị tuyển dụng lao động trong nước	Số lượt đơn vị xuất khẩu lao động	Số lượt đơn vị tuyển sinh dạy nghề
1	2009	3	285	97	80
2	2010	12	286	112	84
3	2011	11	206	144	309
4	2012	22	493	76	32
5	2013	25	443	146	64
6	2014	25	271	264	69
7	2015	24	252	249	36
8	2016	25	275	219	51
9	2017	31	543	111	50
10	2018	45	550	120	55
TỔNG		178	3.054	1.418	775

Nguồn: Trung tâm Dịch vụ việc làm Thanh Hóa

Bảng 3: Số lượng lao động được tuyển dụng thông qua các phiên giao dịch việc làm của Trung tâm DVVL Thanh hóa giai đoạn 2009-2018

STT	Năm	Số lao động được tuyển dụng thông qua Sàn GDVL	Số lao động đi làm việc trong nước	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài	Số lao động nộp hồ sơ đăng ký học nghề
1	2009	1.206	865	250	91
2	2010	1.057	796	176	85
3	2011	4.428	3.450	665	262
4	2012	3.595	2.950	250	395
5	2013	4.992	3.117	1.245	630
6	2014	5.604	3.686	1.148	770
7	2015	6.097	3.533	1.630	934
8	2016	6.212	3.037	1.675	1.500
9	2017	6.320	3.486	1.450	1.384
10	2018	6.732	4.674	1.290	768
TỔNG		39.511	24.920	8.489	6.051

Nguồn: Trung tâm Dịch vụ việc làm Thanh Hóa

PHỤ LỤC 2.15

**Bảng 1: Kết quả thực hiện công tác tư vấn, giới thiệu việc làm của
Trung tâm DVVL Hà Tĩnh giai đoạn 2016-2018**

TT	Chỉ tiêu/nhiệm vụ	Đơn vị tính	Thực hiện 2016	Thực hiện 2017	Thực hiện 2018	Kế hoạch 2019
1	Hoạt động trung tâm DVVL					
	Số người được tư vấn, giới thiệu việc làm	Người	5,759	6,798	8,442	8,000
	<i>Trong đó: Số người tìm được việc làm</i>	<i>Người</i>	<i>1,135</i>	<i>1,700</i>	<i>1,922</i>	<i>2,000</i>
2	Tổ chức sàn giao dịch việc làm	Lượt	26	49	47	40
	Trong đó: + Ngân sách Trung ương	Triệu đồng	30	50	0	50
	+ Ngân sách địa phương	Triệu đồng	491	500	500	500
	- Số doanh nghiệp tham gia	Đơn vị	753	275	410	450
	- Số người đăng ký tìm việc làm	Người	3,756	4,416	7,500	7,500
	<i>Trong đó: Số người được tuyển thông qua sàn giao dịch việc làm</i>	<i>Người</i>	<i>847</i>	<i>1,115</i>	<i>1,000</i>	<i>1,100</i>
	- Số người đăng ký học nghề	Người	25	50	100	150
	<i>Trong đó: Số người được tuyển học nghề</i>	<i>Người</i>	<i>8</i>	<i>40</i>	<i>60</i>	<i>70</i>

Nguồn: Sở LĐTB&XH Hà Tĩnh

PHỤ LỤC 2.16

Bảng 1: Kết quả thực hiện công tác tư vấn, giới thiệu việc làm của Trung tâm DVVL Hải Dương giai đoạn 2015-2018

TT	Chỉ tiêu/nhiệm vụ	Đơn vị tính	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1	Tổ chức phiên giao dịch việc làm	Lượt	58	64	68	76
2	Số doanh nghiệp tham gia	Đơn vị	1.087	1.171	1.471	
3	Số người được tuyển thông qua sàn giao dịch việc làm	Người	5.539	4.603	4.617	8.752

Nguồn: Sở LĐTB&XH tỉnh Hải Dương

PHỤ LỤC 2.17

Bảng 1: Kết quả thực hiện công tác tư vấn, giới thiệu việc làm của Trung tâm DVVL Nam Định giai đoạn 2015-2018

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện 2015	Thực hiện 2016	Thực hiện 2017	Thực hiện 2018
Tư vấn việc làm và học nghề	<i>Lượt người</i>	8.200	9.603	33.593	44.656
Giới thiệu việc làm, cung ứng lao động	<i>Người</i>	2.877	3.586	3.739	4.061
Thông tin thị trường lao động	<i>Phiên</i>	13	14	15	18

Nguồn: Sở LĐTB&XH tỉnh Nam Định

PHỤ LỤC 3.1
Kết quả khảo sát sơ bộ
Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSPTTTLĐ1	18.500	19.495	.839	.906
CSPTTTLĐ2	18.482	19.657	.823	.908
CSPTTTLĐ3	18.670	19.232	.782	.914
CSPTTTLĐ4	18.616	19.212	.829	.907
CSPTTTLĐ5	18.500	20.649	.771	.915
CSPTTTLĐ6	18.482	21.171	.680	.926

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSTD1	14.054	12.195	.742	.875
CSTD2	13.982	11.081	.738	.877
CSTD3	14.071	11.941	.737	.876
CSTD4	14.161	11.902	.711	.881
CSTD5	13.946	10.898	.807	.859

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSDT1	12.018	14.198	.882	.908
CSDT2	11.955	14.097	.816	.918
CSDT3	11.830	13.421	.788	.926
CSDT4	11.911	13.956	.788	.924
CSDT5	11.929	14.067	.854	.912

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSKN1	18.232	18.054	.808	.913
CSKN2	18.286	19.503	.756	.920
CSKN3	18.402	18.351	.760	.920
CSKN4	18.393	18.565	.843	.909
CSKN5	18.330	18.277	.812	.913
CSKN6	18.223	18.535	.780	.917

PHỤ LỤC 3.2
Kết quả khảo sát sơ bộ
Kiểm định tính hội tụ của thang đo- phân tích nhân tố khám phá EFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Approx. Chi-Square		2120.589
Bartlett's Test of Sphericity	df	231
Sig.		.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
CSKN4	.812			
CSKN5	.785			
CSKN6	.778			
CSKN2	.735			
CSKN1	.733			
CSKN3	.628			
CSPTTTLĐ3		.821		
CSPTTTLĐ4		.795		
CSPTTTLĐ1		.769		
CSPTTTLĐ2		.768		
CSPTTTLĐ5		.747		
CSPTTTLĐ6		.626		
CSĐT1			.881	
CSĐT4			.864	
CSĐT5			.860	
CSĐT2			.840	
CSĐT3			.806	
CSTD2				.827
CSTD1				.812
CSTD5				.758
CSTD3				.740
CSTD4				.664

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.670	48.499	48.499	10.670	48.499	48.499	4.425	20.113	20.113
2	3.074	13.971	62.470	3.074	13.971	62.470	4.326	19.666	39.779
3	1.618	7.353	69.823	1.618	7.353	69.823	4.225	19.207	58.986
4	1.285	5.839	75.662	1.285	5.839	75.662	3.669	16.676	75.662
5	.637	2.897	78.559						
6	.572	2.599	81.158						
7	.520	2.364	83.521						
8	.495	2.252	85.773						
9	.419	1.903	87.676						
10	.337	1.532	89.208						
11	.318	1.443	90.652						
12	.312	1.419	92.071						
13	.298	1.355	93.426						
14	.258	1.173	94.599						
15	.222	1.011	95.610						
16	.200	.909	96.519						
17	.173	.786	97.305						
18	.152	.690	97.995						
19	.146	.665	98.660						
20	.106	.482	99.142						
21	.100	.455	99.597						
22	.089	.403	100.000						

PHỤ LỤC 3.3

Kết quả chạy kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha lần lượt từng biến

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSPTTTLĐ1	18.470	18.765	.767	.894
CSPTTTLĐ2	18.458	19.512	.771	.893
CSPTTTLĐ3	18.365	19.178	.711	.902
CSPTTTLĐ4	18.390	19.321	.767	.893
CSPTTTLĐ5	18.301	19.982	.789	.891
CSPTTTLĐ6	18.257	20.433	.728	.899

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSTD1	14.112	11.283	.610	.860
CSTD2	13.861	10.812	.724	.829
CSTD3	13.677	12.412	.588	.861
CSTD4	13.942	11.556	.727	.830
CSTD5	13.693	10.338	.811	.806

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSDT1	12.167	13.588	.680	.909
CSDT2	11.785	13.211	.836	.877
CSDT3	11.430	13.300	.690	.908
CSDT4	11.691	13.075	.801	.883
CSDT5	11.763	12.910	.869	.870

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSKN1	18.191	16.364	.649	.870
CSKN2	18.090	17.817	.710	.855
CSKN3	18.022	18.464	.568	.877
CSKN4	18.151	17.673	.734	.851
CSKN5	18.078	17.328	.732	.851
CSKN6	17.942	17.274	.766	.846

PHỤ LỤC 3.4

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.874
Approx. Chi-Square		15250.747
Bartlett's Test of Sphericity	df	231
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
CSPTTTLĐ3	.856			
CSPTTTLĐ4	.846			
CSPTTTLĐ2	.840			
CSPTTTLĐ5	.823			
CSPTTTLĐ1	.800			
CSPTTTLĐ6	.656			
CSĐT4		.926		
CSĐT2		.926		
CSĐT1		.914		
CSĐT5		.888		
CSĐT3		.880		
CSTD3			.841	
CSTD1			.835	
CSTD2			.824	
CSTD4			.822	
CSTD5			.794	
CSKN4				.804
CSKN5				.772
CSKN6				.767
CSKN2				.740
CSKN1				.729
CSKN3				.662

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Kết quả phân tích sự hội tụ của các nhân tố

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.302	55.920	55.920	12.302	55.920	55.920	4.912	22.326	22.326
2	3.039	13.816	69.736	3.039	13.816	69.736	4.874	22.155	44.481
3	1.934	8.791	78.527	1.934	8.791	78.527	4.396	19.983	64.464
4	1.224	5.566	84.092	1.224	5.566	84.092	4.318	19.629	84.092
5	.547	2.486	86.578						
6	.436	1.983	88.561						
7	.340	1.545	90.106						
8	.317	1.441	91.547						
9	.303	1.375	92.923						
10	.281	1.277	94.200						
11	.240	1.090	95.289						
12	.185	.840	96.130						
13	.180	.819	96.948						
14	.152	.692	97.640						
15	.123	.558	98.198						
16	.091	.413	98.612						
17	.088	.401	99.012						
18	.066	.299	99.311						
19	.049	.224	99.536						
20	.042	.190	99.726						
21	.034	.153	99.878						
22	.027	.122	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

PHỤ LỤC 3.5
Kết quả kiểm định tương quan giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập

		Correlations				
		Về nước đúng hạn	CSPTTTLĐ	CSĐT	CSTD	CSKN
Về nước đúng hạn	Pearson Correlation	1	.398**	.324**	.296**	.415**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSPTTTLĐ	Pearson Correlation	.398**	1	.529**	.555**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSĐT	Pearson Correlation	.324**	.529**	1	.394**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSTD	Pearson Correlation	.296**	.555**	.394**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	498	498	498	498	498
CSKN	Pearson Correlation	.415**	.676**	.473**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	498	498	498	498	498

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Việc làm	CSPTTTLĐ	CSĐT	CSTD	CSKN
Việc làm	Pearson Correlation	1	.539**	.377**	.434**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSPTTTLĐ	Pearson Correlation	.539**	1	.529**	.555**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSĐT	Pearson Correlation	.377**	.529**	1	.394**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSTD	Pearson Correlation	.434**	.555**	.394**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	498	498	498	498	498
CSKN	Pearson Correlation	.469**	.676**	.473**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	498	498	498	498	498

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Thu nhập	CSPTTTLĐ	CSĐT	CSTD	CSKN
Thu nhập	Pearson Correlation	1	.474**	.464**	.374**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSPTTTLĐ	Pearson Correlation	.474**	1	.529**	.555**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSĐT	Pearson Correlation	.464**	.529**	1	.394**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	498	498	498	498	498
CSTD	Pearson Correlation	.374**	.555**	.394**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	498	498	498	498	498
CSKN	Pearson Correlation	.539**	.676**	.473**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	498	498	498	498	498

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PHỤ LỤC 3.6

Kết quả phân tích mô hình hồi quy nhị phân Binary Logistic, đánh giá tác động của các chính sách việc làm lên kết quả tìm kiếm việc làm của NLD về nước.

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	498	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	498	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		498	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		
		Việc làm		Percentage Correct
		.0	1.0	
Step 0	Việc làm .0	0	90	.0
	1.0	0	408	100.0
	Overall Percentage			81.9

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	182.387	4	.000
	Block	182.387	4	.000
	Model	182.387	4	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	288.211 ^a	.307	.502

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted		
		Việc làm		Percentage
		.0	1.0	Correct
Step 1	.0	27	63	30.0
	Việc làm			
	1.0	34	374	91.7
	Overall Percentage			80.5

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
CSPTTTLĐ	1.184	.203	34.098	1	.000	3.267
CSĐT	.411	.169	5.917	1	.015	1.508
Step 1 ^a CSTĐ	.236	.198	1.424	1	.233	1.266
CSKN	1.099	.282	15.181	1	.000	3.001
Constant	-7.606	.999	57.978	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSTĐ, CSKN.

[illegible][illegible]

PHỤ LỤC 3.7

Kết quả thực hiện mô hình hồi quy bội đánh giá tác động của chính sách việc làm lên thu nhập của NLD về nước.

Chạy mô hình hồi quy bội để ước lượng các mô hình, kiểm định các giả thuyết ban đầu

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CSKN, CSĐT, CSTĐ, CSPTTTLĐ ^b		Enter

a. Dependent Variable: Thu nhập

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.354	.349	6.5743	1.541

a. Predictors: (Constant), CSKN, CSĐT, CSTĐ, CSPTTTLĐ

b. Dependent Variable: Thu nhập

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11677.929	4	2919.482	67.547	.000 ^b
	Residual	21308.047	493	43.221		
	Total	32985.976	497			

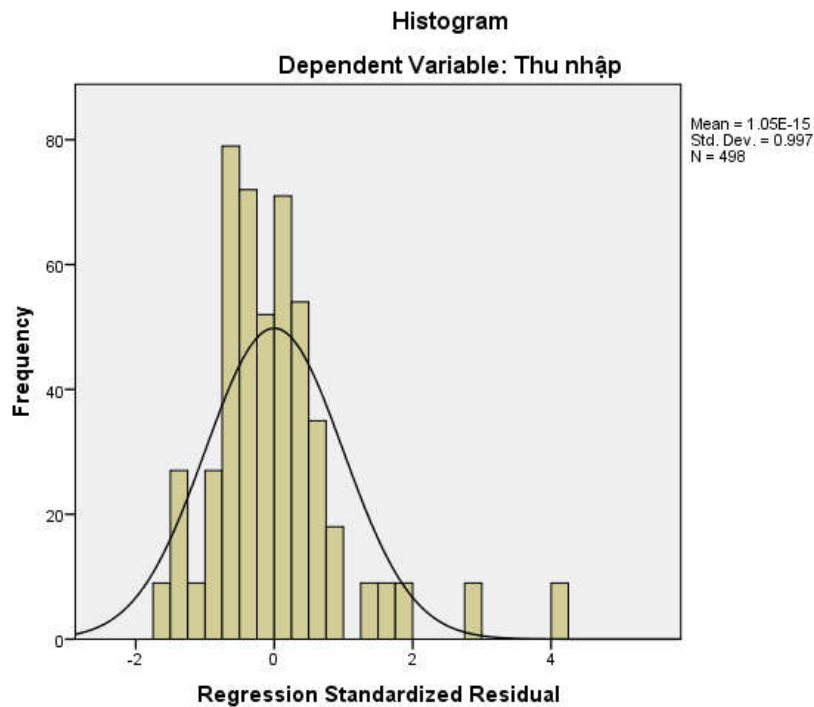
a. Dependent Variable: Thu nhập

b. Predictors: (Constant), CSKN, CSĐT, CSTĐ, CSPTTTLĐ

Coefficients^a

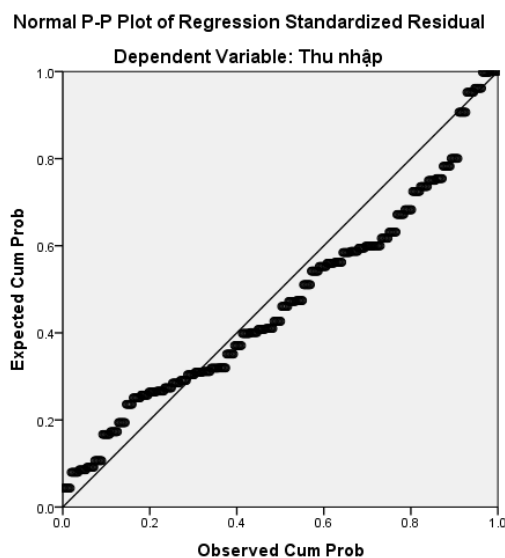
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-12.629	1.431		-8.828	.000		
1 CSPTTTLĐ	1.042	.463	.118	2.253	.025	.478	2.091
CSĐT	2.066	.371	.242	5.565	.000	.694	1.442
CSTĐ	-.536	.487	-.057	-1.102	.271	.494	2.024
CSKN	3.587	.546	.384	6.563	.000	.382	2.618

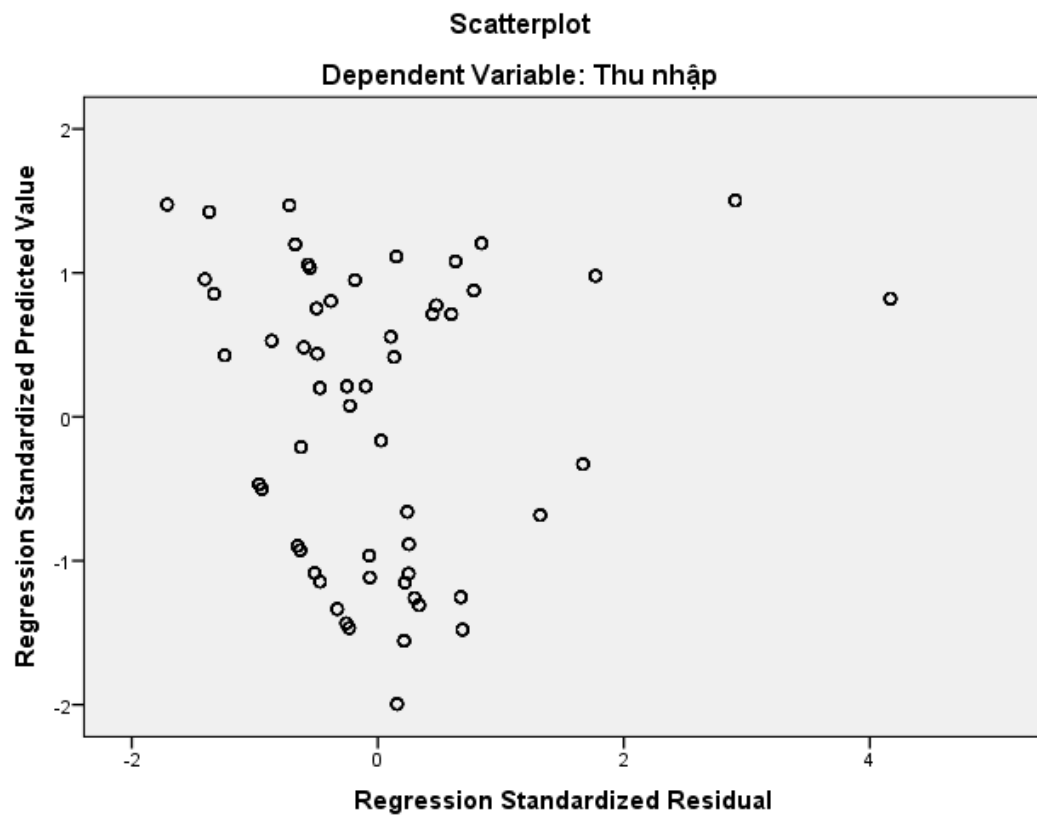
a. Dependent Variable: Thu nhập



Đồ thị phân phối chuẩn của phần dư (**hình 1.3**) cho thấy phần dư của mô hình có dáng điệu gần như hình chuông, phù hợp với dạng đồ thị của phân phối chuẩn. Giá trị trung bình Mean gần bằng 0, độ lệch chuẩn là 0,997 gần bằng 1, như vậy phân phối phần dư xấp xỉ chuẩn. Có thể kết luận là: giả định về phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.

Vậy mô hình mà đề tài ước lượng được có thể sử dụng được và không bị vi phạm các giả định đặt ra ban đầu.





PHỤ LỤC 3.8

Kết quả phân tích mô hình hồi quy nhị phân: Đánh giá tác động của các chính sách việc làm tới tỷ lệ NLD về nước đúng hạn

Kết quả chạy mô hình hồi quy nhị phân:

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	498	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	498	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		498	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
.0	0
1.0	1

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		
		Về nước đúng hạn		Percentage
		.0	1.0	Correct
Step 0	Về nước đúng hạn .0	0	126	.0
	1.0	0	372	100.0
	Overall Percentage			74.7

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step	110.101	4	.000
Step 1 Block	110.101	4	.000
Model	110.101	4	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	453.256 ^a	.198	.293

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

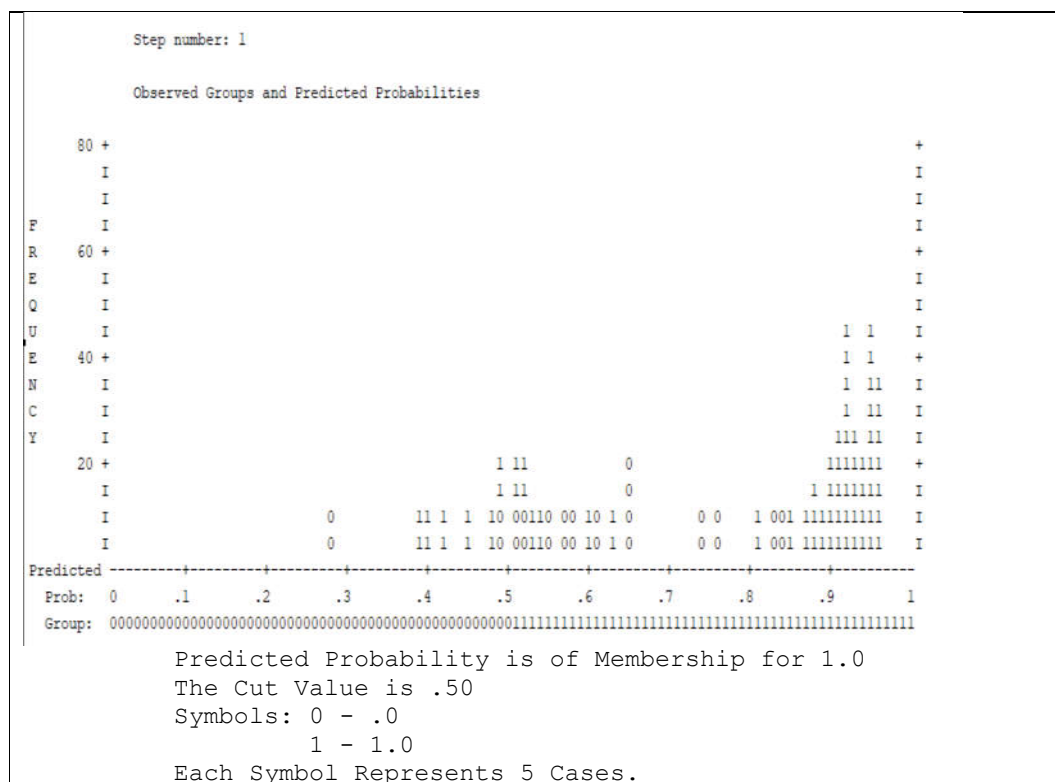
Classification Table ^a				
	Observed	Predicted		
		Về nước đúng hạn		Percentage Correct
		.0	1.0	
Step 1	Về nước đúng hạn .0	18	108	14.3
	1.0	62	310	83.3
	Overall Percentage			65.9

a. The cut value is .500

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
CSPTTTLĐ	.450	.163	7.601	1	.006	1.569
CSĐT	.350	.140	6.203	1	.013	1.419
Step 1 ^a CSKN	.925	.209	19.642	1	.000	2.523
CSTD	-.199	.175	1.296	1	.255	.820
Constant	-3.982	.551	52.133	1	.000	.019


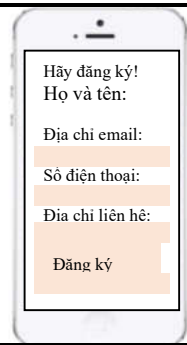
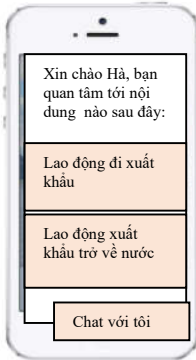

a. Variable(s) entered on step 1: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSKN, CSTD.

Nhìn vào bảng Variables in the Equation, ta thấy biến CSTD có Sig = 0,255 > 0,05



Đồ thị Histogram biểu diễn các điểm thực tế và dự báo của biến phụ thuộc “về nước đúng hạn” của NLD.




PHỤ LỤC 3.9
Quy trình triển khai ứng dụng dành cho điện thoại thông minh và các thiết bị điện tử có kết nối Internet




Quy trình	Nội dung minh họa
Bước 1: Đăng nhập Tất cả người dùng sẽ được yêu cầu đăng nhập và đăng ký trước khi họ có thể sử dụng ứng dụng di động. Điều này cho phép ứng dụng thu thập và lưu trữ dữ liệu về thông tin và nhu cầu của người dùng.	
Bước 2: Đăng ký Việc đăng ký yêu cầu người dùng điền đầy đủ họ tên, thông tin liên lạc chi tiết gồm email, số điện thoại, địa chỉ. Điều này thuận tiện cho Colab theo dõi và liên hệ giới thiệu việc làm phù hợp cho NLD về nước.	
Bước 3: Lựa chọn danh mục tiện ích Sau khi đăng nhập, người dùng sẽ lựa chọn danh mục mà họ quan tâm, nếu gặp khó khăn trong việc lựa chọn danh mục cần tìm, họ có thể vào hộp Chat để được tư vấn. Sau khi lựa chọn được danh mục, nội dung dịch vụ cụ thể của danh mục đó tiếp tục hiện ra để người dùng lựa chọn.	
Bước 4: Lựa chọn dịch vụ chi tiết Tất cả các dịch vụ đều do cơ quan, đơn vị đại diện Bộ LĐTB&XH thực hiện và có sẵn. Khi người dùng bấm vào nút chọn, họ sẽ được dẫn tới trang web ứng dụng có hướng dẫn nội dung chi tiết cụ thể liên quan.	

Nguồn: Tác giả xây dựng dựa trên kinh nghiệm của Philippines

PHỤ LỤC 3.10

Quy trình triển khai ứng dụng dành cho điện thoại cơ bản không có kết nối Internet

Quy trình	Nội dung minh họa
<p>Bước 1: Đăng nhập</p> <p>Nhập mã số, mã số này tùy thuộc vào đơn vị cung cấp dịch vụ. Người lao động sẽ được biết đến các mã số này thông qua các chiến dịch truyền thông của Bộ LĐTB&XH (Có thể là vào các khóa học trước khi đi XKLD)</p>	
<p>Bước 2: Lựa chọn danh mục</p> <p>Người dùng sẽ lựa chọn danh mục mà họ quan tâm, được hiển thị sẵn trên tin nhắn điện thoại đã đánh số thứ tự. Nếu không biết chắc chắn cần chọn mục nào, họ có thể chọn tổng đài tư vấn, để nhận được cuộc gọi tư vấn trực tiếp.</p>	
<p>Bước 3: Lựa chọn dịch vụ ban đầu</p> <p>Danh mục các dịch vụ ban đầu sẽ được gửi về tin nhắn để người dùng lựa chọn. Đây là các loại dịch vụ mà người NLĐ về nước sẽ cần.</p>	

<p>Bước 4: Lựa chọn phụ</p> <p>Bước này cho phép người dùng lựa chọn chính xác loại dịch vụ mà họ cần.</p>	
<p>Bước 5: Lựa chọn lịch trình sử dụng dịch vụ</p> <p>Tin nhắn sẽ gửi về lịch trình của các khóa đào tạo, tư vấn hoặc thời gian, địa điểm diễn ra phiên giao dịch việc làm để người dùng lựa chọn và đăng ký tham gia.</p>	
<p>Bước 6: Xác nhận sử dụng dịch vụ</p> <p>Người dùng sẽ nhận được tin nhắn xác nhận lịch trình, và bước này sẽ cho phép người dùng có cơ hội lựa chọn dịch vụ khác hoặc kết thúc giao dịch.</p>	

(Nguồn: Tác giả xây dựng dựa trên kinh nghiệm của Philippines)