

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Bùi Hữu Đức và Vũ Thị Yên** - Đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước đến việc làm và thu nhập của người lao động. *Mã số: 133.1GEMg.11* 2  
*Assessing the Impacts of Employment Policies for Vietnamese Exported Laborers after Returning Home on Employment And Income*
- 2. Vũ Thị Thanh Huyền và Trần Việt Thảo** - Tác động của phát triển công nghiệp chế biến chế tạo đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam. *Mã số: 133.1DECo.11* 12  
*The Impacts of Processing and Manufacturing Development on Vietnam's Economy*

### QUẢN TRI KINH DOANH

- 3. Phan Thị Lý và Võ Thị Ngọc Thúy** - Tác động của công khai tiêu cực về khủng hoảng sản phẩm đến hình ảnh công ty và nhận biết thương hiệu: Trường hợp doanh nghiệp kinh doanh ngành hàng tiêu dùng nhanh. *Mã số: 133.2BAdm.21* 21  
*The Impacts of Publicizing Negations of Product Crisis on Company's Image and Brand Identity: A Case-Study of Fast-Moving Consumer Goods Businesses*
- 4. Phạm Thu Hương và Trần Minh Thu** - Các yếu tố tác động tới ý định mua sản phẩm có bao bì thân thiện với môi trường của giới trẻ Việt Nam tại Hà Nội. *Mã số: 133.2BMkt.21* 33  
*Factors Affecting Intentions to Buy Products with Environment-Friendly Packaging by Young Vietnamese in Hanoi City*
- 5. Đỗ Thị Vân Trang** - Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng sinh lời của các doanh nghiệp xây dựng niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. *Mã số: 133.2FiBa.21* 51  
*Factors Affecting Profitability of Listed Construction Enterprises on Vietnam's Stock Market*

### Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 6. Lê Quang Cảnh** - Tự chủ tài chính và kết quả học tập ở các trường trung học phổ thông Việt Nam. *Mã số: 133.3OMIs.32* 63  
*Financial Autonomy and Learning Results at High Schools in Vietnam*

## ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU VIỆT NAM KHI VỀ NƯỚC ĐẾN VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

**Bùi Hữu Đức**

Đại học Thương mại

Email: buihuuduc@tmu.edu.vn

**Vũ Thị Yên**

Đại học Thương mại

Email: yenvu.tm@gmail.com

Ngày nhận: 20/08/2019

Ngày nhận lại: 10/09/2019

Ngày duyệt đăng: 16/09/2019

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá tác động của các chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước đến việc làm và thu nhập của nhóm lao động này. Kết quả phân tích dữ liệu sơ cấp thu thập được từ quá trình điều tra khảo sát gần 500 lao động xuất khẩu về nước tại 05 tỉnh có số lượng lao động đi xuất khẩu thuộc nhóm cao nhất trong cả nước, cho thấy rằng các chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước có tác động tích cực tới kết quả tìm kiếm việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động. Kết quả nghiên cứu là căn cứ để các cơ quan quản lý Nhà nước Trung ương và địa phương có biện pháp kịp thời nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của các chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước.

**Từ khóa:** chính sách việc làm, lao động xuất khẩu, đánh giá tác động.

### 1. Đặt vấn đề

Hiện nay, để giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho phần lớn lao động, Chính phủ chỉ đạo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thực hiện hàng loạt các chương trình, đề án nhằm đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, với mục tiêu đưa một triệu lao động Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn ở nước ngoài trong thời gian tới. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, bình quân mỗi năm nước ta có khoảng 100.000 lao động đi làm việc tại nước ngoài. Vì thế, hàng năm số lượng lao động trở về nước sau khi hết thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động là rất lớn, trung bình khoảng từ 70.000 đến 80.000 lao động trở về, gia nhập vào thị trường lao động trong nước mỗi năm.

Tuy nhiên, số lượng lao động này sau khi hết thời hạn hợp đồng, quay trở về nước lại có nguy cơ

cao rơi vào tình trạng tái thất nghiệp. Theo kết quả khảo sát của tác giả tại 05 tỉnh có số lượng lao động xuất khẩu nhiều nhất cả nước là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương, Nam Định, cho thấy có tới 18,07% lao động xuất khẩu về nước thất nghiệp, mà nguyên nhân chính là do người lao động không tìm kiếm được việc làm phù hợp với tay nghề và kinh nghiệm họ đã tích lũy được trong thời gian làm ở nước ngoài. Trong khi các doanh nghiệp trong nước, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đang rất thiếu lực lượng lao động có tay nghề và trình độ thì lao động xuất khẩu về nước là những người có ưu thế về kỹ năng, kinh nghiệm, tay nghề và tác phong làm việc công nghiệp, đồng thời có trình độ ngoại ngữ nhất định, lại gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm tại quê hương. Điều này cho thấy, các chính sách để kết nối giữa lao động xuất khẩu khi về nước với các doanh nghiệp trong nước là rất cần thiết và đóng vai trò

quan trọng trong việc hỗ trợ người lao động hội hương tìm kiếm được việc làm phù hợp, tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống cho bản thân và gia đình họ.

Vấn đề đặt ra là, hiện nay nước ta mới chỉ chú trọng đến một chiều đưa lao động đi xuất khẩu, chiều còn lại là tiếp nhận và hỗ trợ lao động trở về tái hòa nhập vào thị trường lao động trong nước, thì Chính phủ và các cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan vẫn chưa thực sự chú trọng và quan tâm đúng mực, các chính sách việc làm dành riêng cho nhóm lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước đang còn thiếu và chưa bao phủ rộng. Quá trình triển khai chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu khi về nước ở cả cấp Trung ương và địa phương còn gặp nhiều khó khăn, do hạn chế về mặt nhận thức xã hội về vai trò của các chính sách này, cũng như các điều kiện nguồn lực để triển khai chính sách vào thực tiễn còn nhiều hạn chế.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm nhấn mạnh vai trò và tác động của các chính sách việc làm lên việc làm và thu nhập của nhóm lao động xuất khẩu khi về nước. Kết quả nghiên cứu cho thấy rõ sự khác biệt giữa tỷ lệ có việc làm và thu nhập bình quân của hai nhóm: một nhóm là lao động xuất khẩu về nước có thụ hưởng chính sách việc làm dành riêng cho họ và một nhóm lao động xuất khẩu về nước không tham gia thụ hưởng chính sách việc làm.

## **2. Cơ sở lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu**

Khái niệm chính sách việc làm và chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước

- *Khái niệm chính sách việc làm*: Theo Tổ chức lao động quốc tế (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 lao động và người lao động (ILO, 2015). Ở nước ta, chính sách việc làm là giải pháp đầu tiên mà Chính phủ và các chuyên gia kinh tế nghĩ tới đầu tiên để khắc phục tình trạng thiếu việc làm. 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 người lao động 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. Như vậy có thể hiểu, *Chính sách việc làm là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ của Nhà nước nhằm sử dụng lực lượng lao động và tạo việc làm cho lực lượng lao động đó*. Nói cách khác, chính sách việc làm là sự thể chế hóa pháp luật của Nhà nước trên lĩnh vực lao động và việc làm, là hệ thống các quan điểm, phương hướng mục tiêu và các giải pháp giải quyết việc làm cho người lao động.

- *Khái niệm chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước*:

Ở Việt Nam, người đi xuất khẩu lao động hay còn gọi là lao động xuất khẩu (lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) được quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2007 ban hành theo quyết định của Quốc hội khóa XI số: 72/2006QH11, ngày 29 tháng 11 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*”.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi hết thời hạn lao động quay trở về nước hòa nhập vào lực lượng lao động chung của cả nước. Do đó, chính sách việc làm cho lao động Việt Nam khi về nước cũng nằm trong khuôn khổ của chính sách việc làm nói chung.

Như vậy, có thể hiểu: *Chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ của Nhà nước nhằm sử dụng lực lượng lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quay trở về nước tham gia vào nền kinh tế và tạo việc làm cho lực lượng lao động đó*.

Các chính sách việc làm chủ yếu cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước:

Ở Việt Nam, Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động 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 lao động ở khu vực nông thôn; Chính sách việc làm công; Chính sách hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động; Chính sách hỗ trợ phát triển thị trường lao động; Chính sách hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Người lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước cũng thuộc đối tượng thụ hưởng các chính sách việc làm 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 chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước có sự khác biệt và tập trung vào một số chính sách cơ bản, để giải quyết tốt hơn mục tiêu của chính sách việc làm cho nhóm đối tượng này.

Căn cứ vào Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 và Luật Việc làm năm 2013, 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. 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, Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm, tác giả nhóm các chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước thành bốn chính sách cơ bản sau:

(1) Chính sách phát triển thị trường lao động: chính sách phát triển thị trường lao động cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước bao gồm hệ thống pháp luật về kinh tế và lao động, và các chính sách kết nối cung cầu lao động. Hệ thống pháp luật kinh tế và lao động có tác động đến cả cung và cầu về lao động nhằm đảm bảo quyền tự do lao động, tạo việc làm, tăng cường cơ hội việc làm cho lao động xuất khẩu khi về nước. Chính sách kết nối cung cầu lao động bao gồm việc cung cấp thông tin về xu hướng thị trường lao động (việc làm, việc làm còn trống, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, xu hướng về cung lao động, người thất nghiệp, người có nhu cầu tìm việc làm...) và thực hiện các môi giới về lao động (thông qua phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm).

(2) Chính sách tín dụng ưu đãi: Chính sách tín dụng ưu đãi cho lao động xuất khẩu Việt Nam 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 với lãi suất ưu đãi, với số lượng và thời hạn nhất định nhằm hỗ trợ tài chính cho người lao động xuất khẩu 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, lao động sản xuất hoặc tiếp tục học tập để có cơ hội tìm việc làm tốt hơn trong tương lai.

(3) Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại: Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại cho lao động xuất khẩu Việt Nam 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 thụ hưởng chính sách được học nghề, tham gia các khóa đào tạo nâng cao tay nghề, nhờ đó tìm được việc làm phù hợp, việc làm bền vững và cho thu nhập ổn định cho người lao động.

(4) Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh: Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho lao động xuất khẩu Việt Nam 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 phương 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. Nhằm mục đích hỗ trợ lao động xuất khẩu 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 người lao động khác, góp phần phát triển kinh tế xã hội cho địa phương và đất nước.

### ***Đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước:***

Chính sách việc làm nói chung và chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam 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.

Đánh giá chính sách nhằm cung cấp thông tin cho các cơ quan nhà nước 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 (Lê Văn Hòa, 2016).

Tác giả Khandker và cộng sự (2010) chỉ ra rằng đánh giá tác động của chính sách là một bộ phận không thể thiếu trong đánh giá chính sách. Đánh giá tác động chính sách là việc lượng hóa hiệu quả của

chính sách đó đối với đối tượng thụ hưởng là các cá nhân, hộ gia đình và cộng đồng.

Theo Bonnal (1997) đánh giá tác động của chính sách việc làm là việc phân tích, dự báo tác động của chính sách đang được xây dựng đối với các nhóm đối tượng khác nhau nhằm lựa chọn giải pháp tối ưu thực hiện chính sách. Đánh giá tác động của chính sách việc làm được thực hiện thông qua phân tích định lượng chỉ định một hoặc nhiều biến kết quả quan tâm (ví dụ thu nhập, việc làm) và ước tính sự khác biệt mà một chương trình chính sách tạo ra đối với các mức của các biến kết quả này (World bank, 2009). Do đó, *đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước được hiểu là việc phân tích và dự báo tác động của các chính sách này đối với nhóm đối tượng lao động xuất khẩu về nước có thụ hưởng chính sách việc làm trong sự tương quan so sánh với nhóm đối chứng (nhóm không thụ hưởng chính sách) về tình trạng việc làm và sự thay đổi thu nhập.*

Đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước là một hoạt động quan trọng trong quá trình nghiên cứu chính sách, nhằm làm rõ ảnh hưởng của chính sách việc làm đối với các đối tượng lao động xuất khẩu về nước khác nhau (đối tượng có thụ hưởng chính sách việc làm và đối tượng không thụ hưởng chính sách việc làm) và đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung.

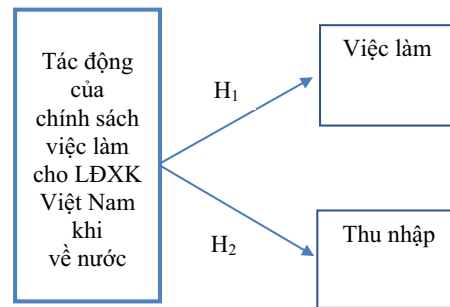
Mục tiêu chính của đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước là: đánh giá xem liệu rằng chính sách đã đạt được các mục tiêu của nó (mục tiêu tạo việc làm tốt và tăng thu nhập cho đối tượng thụ hưởng chính sách) trong thời kỳ tác động lên đối tượng thụ hưởng chính sách hay không. Đánh giá tác động của chính sách việc làm cho LĐXK Việt Nam khi về nước nhằm: (1) chỉ ra các tác động thực tế của chính sách việc làm; (2) phân tích hiệu quả chính sách; (3) phát hiện những điểm không phù hợp của chính sách để quyết định xem liệu rằng các chính sách đó có nên bị dừng lại hay nên mở rộng ra (các chính sách mà không có tác động nên bị dừng lại hoặc cần điều chỉnh); (4) đưa ra các căn cứ để bổ sung, điều chỉnh, thay đổi từng phần hoặc toàn bộ chính sách không còn phù hợp (bao gồm: mục tiêu, bộ máy thực hiện, giải pháp, nguồn lực,...); (5) đề xuất các chính sách việc làm cho LĐXK về nước ở cấp Trung ương và địa phương.

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu là đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước đối với các mục tiêu khi thực hiện chính sách là tạo việc làm tốt và tăng thu nhập cho đối tượng thụ hưởng chính sách. Tác giả kiểm định hai giả thuyết nghiên cứu sau:

+ Giả thuyết H1: Chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước sẽ tác động đến trạng thái việc làm của LĐXK Việt Nam khi về nước theo chiều hướng tích cực.

+ Giả thuyết H2: Chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước sẽ có tác động thuận chiều đến thu nhập của lao động xuất khẩu khi về nước.

Với mô hình khung đánh giá tác động của chính sách việc làm cho lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước hình 1:



**Hình 1:** Mô hình nghiên cứu để xuất

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu của bài viết này, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua việc thiết lập bảng hỏi và phát phiếu điều tra khảo sát người lao động xuất khẩu (LĐXK) về nước tại 05 địa phương có số lượng lao động đi xuất khẩu hàng năm nhiều nhất trên cả nước là: Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Hải Dương và Nam Định. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo địa bàn, quy trình điều tra chính thức được thực hiện trong thời gian từ tháng 12/2018 đến tháng 4/2019. Tác giả sử dụng ba kênh để thu thập phiếu điều tra chính thức: Một là, gửi phiếu khảo sát tới cán bộ phòng Lao động Thương binh và Xã hội các huyện và các xã, từ đó nhờ cán bộ tại các xã chuyển phiếu điều tra khảo sát trực tiếp đến tay người lao động để trả lời phiếu, sau đó tập hợp các phiếu trả lời và chuyển lại cho tác giả; 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 lao động xuất khẩu về nước; Ba là tác giả đến trực tiếp các phiên giao dịch việc làm cho lao động xuất khẩu về nước tại Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội, để gặp gỡ lao động xuất khẩu về nước và phát phiếu điều tra khảo sát cho người lao động.

Theo lý thuyết về phân tích định lượng của Bollen (1989) kích cỡ mẫu cần thu thập tối thiểu gấp 5 lần biến quan sát. Tác giả thực hiện nghiên cứu với 22 biến quan sát nên số mẫu tối thiểu cần thu thập là:  $n = 5 \times 22 = 110$  mẫu, vì vậy số lượng phiếu khảo sát tác giả phát ra là 500 thu về được 498 phiếu là đảm bảo phù hợp về mẫu cho phân tích định lượng. Bảng hỏi 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, để phản ánh ý kiến đánh giá của lao động xuất khẩu về mức độ tác động của các chính sách việc làm cho LĐXX Việt Nam khi về nước tới việc làm và thu nhập của nhóm lao động này. Các dữ liệu sơ cấp thu thập từ các phiếu khảo sát được tiến hành xử lý 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, với mô hình nghiên cứu như sau:

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

Trong đó:

Y: Là biến phụ thuộc (thu nhập, việc làm của LĐXX khi về nước)

$X_1, X_2, X_3, X_4$ : là các biến độc lập, được coi là các chính sách tác động đến việc làm và thu nhập của lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước.

$X_1$ : Là chính sách phát triển thị trường lao động (CSPTTTLĐ)

$X_2$ : Là chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại (CSĐT)

$X_3$ : Là chính sách tín dụng ưu đãi (CSTD)

$X_4$ : Là chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh (CSKN)

$\varepsilon_i$ : 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.

$\beta_0$ : 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.

#### 4. Kết quả nghiên cứu

Các dữ liệu sơ cấp thu thập được, sau khi được làm sạch và mã hóa, tác giả đưa vào phần mềm SPSS 22.0 để phân tích.

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), CSTD (Chính sách tín dụng ưu đãi), CSKN (Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh) đều lớn hơn 0,6 (Bảng 1.1). Hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều đạt mức trên 0,5, do đó các biến này đều thể hiện sự liên hệ với tổng thể thang đo mà các biến biểu diễn. 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.

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, tác giả thực hiện phân tích độ tương quan Pearson nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính chặt chẽ giữa

**Bảng 1:** 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	0.955	0.756
2	CSTD	Chính sách tín dụng ưu đãi	5	0.948	0.827
3	CSĐT	Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại	5	0.976	0.911
4	CSKN	Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh	6	0.941	0.790

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

biến phụ thuộc và các biến độc lập trong mô hình. Kết quả như sau:

Nhìn vào kết quả ở bảng 2 cho thấy 04 biến độc lập là: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSTD, CSKN đều có mối quan hệ tương quan với biến phụ thuộc là “Việc làm”.

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 chính sách việc làm gồm: CSPTTTLĐ, CSTD, CSĐT, CSKN tăng thì giá trị của biến phụ thuộc là “Việc làm” cũng tăng lên.

Kết quả ở bảng 3 cho thấy 04 biến độc lập là: CSPTTTLĐ, CSĐT, CSTD, CSKN đều có mối quan hệ tương quan với biến phụ thuộc là biến “Thu nhập”.

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 chính sách việc làm 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.

**4.1. Chính sách việc làm tác động lên trạng thái việc làm của lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước**

Để đánh giá tác động của các chính sách việc làm lên tình trạng việc làm của LĐXX về nước, tác

**Bảng 2:** Kết quả phân tích tương quan giữa biến phụ thuộc là “Việc làm” với biến độc lập là các chính sách việc làm

		Việc làm	CSPTTTLĐ	CSĐT	CSTD	CSKN
<b>Việc làm</b>	Pearson Correlation	1	.539**	.377**	.434**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSPTTTLĐ</b>	Pearson Correlation	.539**	1	.529**	.555**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSĐT</b>	Pearson Correlation	.377**	.529**	1	.394**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSTD</b>	Pearson Correlation	.434**	.555**	.394**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSKN</b>	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).

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

**Bảng 3:** Kết quả phân tích tương quan giữa biến phụ thuộc là “Thu nhập” với biến độc lập là các chính sách việc làm

		Thu nhập	CSPTTTLĐ	CSĐT	CSTD	CSKN
<b>Thu nhập</b>	Pearson Correlation	1	.474**	.464**	.374**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSPTTTLĐ</b>	Pearson Correlation	.474**	1	.529**	.555**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSĐT</b>	Pearson Correlation	.464**	.529**	1	.394**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSTD</b>	Pearson Correlation	.374**	.555**	.394**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	498	498	498	498	498
<b>CSKN</b>	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).

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

giả 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 tốt - decent work (Theo Tổ chức Lao động quốc tế ILO: việc làm tốt là công việc mang lại thu nhập tốt, và người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn lao động, được đối xử công bằng, được tôn trọng và đảm bảo cả về thể chất lẫn tinh thần) hay không có việc làm tốt của LĐXX khi về nước, dựa trên các biến giải thích.

Phương pháp sử dụng hồi quy Binary Logistic là ước lượng của hàm xu hướng cực đại.

Sau lần đầu chạy hồi quy nhị phân thì nhân tố Chính sách tín dụng (CSTD) có giá trị Sig = 0,233 > 0,05 không có ý nghĩa thống kê trong mô hình, nên loại bỏ để chạy mô hình lần 2.

Kết quả chạy mô hình lần 2 như sau:

**Bảng 4:** Bảng phân loại Classification Table

		Observed	Predicted		
			Việc làm		Percentage Correct
			Không có việc làm	Có việc làm tốt	
Step 1	Việc làm	Không có việc làm	27	63	30
		Có việc làm tốt	34	374	91,7
	Overall Percentage				80,5

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

Bảng phân loại

Classification Table cho thấy phân loại đối tượng có việc làm tốt và không có việc làm theo hai tiêu chí: quan sát thực tế và dự đoán:

- Trong 90 trường hợp quan sát không có việc làm, thì dự đoán có 27 trường hợp không có việc làm, tỷ lệ dự đoán đúng là: 30%.

- Trong 408 trường hợp quan sát có việc làm tốt, thì dự đoán có 374 trường hợp có việc làm tốt, tỷ lệ dự đoán đúng là: 91,7%.

Mức độ chính xác của dự báo được thể hiện qua bảng phân loại (Classification Table) bảng 4 cho thấy tỷ lệ dự đoán đúng của toàn bộ mô hình đạt 80,5%.

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 5 cho thấy cả 3 chính sách: CSPTTTLĐ, CSĐT và CSKN đều có mức ý nghĩa thấp hơn 0,05 cho nên ta yên tâm bác bỏ giả thuyết H0 (H0 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 cả 3 chính sách đều có ảnh hưởng đến khả năng có việc làm tốt của LĐXX về nước.

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

$$\text{Việc làm} = -7,525 + 1,207 \text{ CSPTTTLĐ} + 0,457 \text{ CSĐT} + 1,241 \text{ CSKN}$$

Có thể thấy rằng, cả 3 chính sách trên đều làm tăng khả năng có việc làm tốt của LĐXX về nước, trong số đó thì chính sách khởi nghiệp (CSKN) có tác động mạnh nhất (hệ số cao nhất), cụ thể là tác

động biên của CSKN lên khả năng có việc làm tốt của LĐXX về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng  $0,5 * (1 - 0,5) * 1,241 = 0,31025$ . Tiếp theo đó là tác động biên của chính sách phát triển thị trường lao động (CSPTTTLĐ) lên khả năng có việc làm tốt của LĐXX

**Bảng 5:** Kết quả hồi quy

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	CSPTTTLĐ	1,207	0,202	35,745	1	0,000	3,344
	CSĐT	0,457	0,167	7,532	1	0,006	1,580
	CSKN	1,241	0,255	23,602	1	0,000	3,459
	Constant	-7,525	0,995	57,153	1	0,000	0,001

a. Variable(s) entered on step 1: CSTD, CSPTTTLĐ, CSKN.

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng  $0,5 * (1 - 0,5) * 1,207 = 0,30175$ . Cuối cùng là tác động biên của CSĐT lên khả năng có việc làm tốt của LĐXX về nước với xác suất ban đầu là 0,5 thì tác động này sẽ bằng  $0,5 * (1 - 0,5) * 0,457 = 0,11425$ .



**4.2. Chính sách việc làm tác động lên thu nhập của lao động xuất khẩu Việt Nam khi về nước**

Tác động của chính sách việc làm lên thu nhập của LĐXK khi về nước được đánh giá thông qua kết quả thực hiện ước lượng mô hình hồi quy bội.

Trước tiên, độ phù hợp của mô hình hồi quy bội được kiểm định bằng phân tích ANOVA.

**Bảng 6:** Kết quả phân tích ANOVA tổng hợp

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình cộng	F	Sig.
Hồi quy	11625,443	3	3875,148	89,620	0,000 <sup>b</sup>
Phần dư	21360,533	494	43,240		
Tổng	32985,976	497			

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

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 tức là các ước lượng của mô hình này có thể được suy luận cho toàn bộ đám đông.

Tác giả sử dụng hệ số phóng đại phương sai (VIF) để chuẩn đoán hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình. Kết quả của bảng 7 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, 2008) 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.

Kết quả chạy mô hình hồi quy bội cho thấy biến CSTD có giá trị Sig = 0,271 > 0,05 nên không có ý nghĩa thống kê loại bỏ biến CSTD chạy lại mô hình hồi quy bội lần thứ 2. Kết quả như sau:

Nhìn vào bảng 7, ta thấy các ước lượng của hệ số hồi quy đều đạt mức ý nghĩa thống kê (giá trị Sig đều < 0.1). Hệ số Beta đã chuẩn hóa đều mang dấu dương cho thấy cả 3 chính sách là CSPTTTLĐ, CSĐT và CSKN đều có tác động cùng chiều đến thu nhập của LĐXK 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 0,351), tiếp đến là CSĐT (với hệ số Beta đã chuẩn hóa là 0,239), cuối cùng CSPTTTLĐ là có tác động yếu nhất (với hệ số Beta chuẩn hóa chỉ đạt 0,110).

Ta có phương trình thể hiện mức độ tác động của các chính sách việc làm đến thu nhập của LĐXK khi về nước như sau:

$$\text{Thu nhập} = -13,045 + 0,976 \text{CSPTTTLĐ} + 2,045 \text{CSĐT} + 3,273 \text{CSKN}$$

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 LĐXK về nước tăng lên 0,976 triệu

đồng/tháng; khi các yếu tố khác không thay đổi nếu CSĐT tăng thêm 1 đơn vị thì thu nhập của người LĐXK khi về nước tăng thêm 2,045 triệu đồng/tháng; tương tự khi các yếu tố khác không thay đổi nếu CSKN tăng thêm 1 đơn vị thì thu nhập của người LĐXK khi về nước tăng thêm 3,273 triệu đồng/tháng.

Có thể kết luận rằng, chính sách khởi nghiệp, chính sách đào tạo và chính sách phát triển thị trường lao động nếu được thực hiện tốt sẽ có tác động tích cực làm tăng thu nhập cho LĐXK về nước.

**Bảng 7:** 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
(Constant)	-13,045	1,380		-9,452	0,000		
CSPTTTLĐ	0,976	0,459	0,110	2,128	0,034	0,486	2,056
CSĐT	2,045	0,371	0,239	5,514	0,000	0,696	1,438
CSKN	3,273	0,467	0,351	7,014	0,000	0,524	1,908

Nguồn: Kết quả chiết xuất trên phần mềm SPSS 22.0

**5. Thảo luận về kết quả và một số hàm ý chính sách**

**5.1. Thảo luận**

Từ kết quả phân tích mô hình cho thấy chính sách việc làm cho LĐXK Việt Nam khi về nước có tác động thuận chiều và tích cực đến việc tìm được việc làm tốt của LĐXK khi về nước, đồng thời góp phần làm tăng thu nhập cho những lao động thuộc nhóm này có tham gia thụ hưởng chính sách việc

làm dành cho họ. Tuy nhiên, trên thực tế các chính sách việc làm của nước ta dành cho nhóm đối tượng LĐXK Việt Nam khi về nước chưa thực sự phát huy đúng mục tiêu và đạt được hiệu quả chính sách, do gặp phải một số vấn đề sau:

- Chính phủ đã ban hành chính sách hỗ trợ tạo việc làm, khuyến khích tạo việc làm cho LĐXK Việt Nam khi về nước, hỗ trợ tín dụng nếu cần thiết cho nhóm đối tượng lao động này (thể hiện ở điều 59 và 60 Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng). Tuy nhiên các chính sách này mới dừng lại ở việc khuyến khích và hỗ trợ một cách chung chung. Do đó, cần bổ sung và cụ thể hóa đơn vị nào chịu trách nhiệm thi hành chính sách này (Bộ Lao động TB&XH hay Cục Quản lý lao động ngoài nước), Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Sở Lao động TB&XH tại các địa phương đóng vai trò như thế nào và chịu trách nhiệm thực thi chính sách ra sao. Đề các đơn vị biết về trách nhiệm phải thực thi của mình và chịu trách nhiệm về kết quả triển khai chính sách của đơn vị mình, đồng thời có các báo cáo hàng năm đầy đủ, kịp thời để Chính phủ nắm được kết quả và kịp thời bổ sung, điều chỉnh chính sách phù hợp thực tiễn.

- Các chính sách việc làm cho LĐXK Việt Nam khi về nước hiện vẫn còn rất thiếu và chưa bao phủ rộng. Các chính sách hiện tại mới chỉ chủ yếu cung cấp thông tin việc làm, tuyển dụng, môi giới giới thiệu việc làm cho LĐXK thuộc diện IM Japan và EPS Hàn Quốc về nước. Các đối tượng LĐXK Việt Nam từ các thị trường khác trở về chưa nhận được sự quan tâm và hỗ trợ việc làm từ Chính phủ.

- Chính sách phát triển thông tin thị trường lao động đã phát huy được vai trò khi thực hiện được việc cung cấp thông tin thị trường lao động cho LĐXK khi về nước để người lao động nắm bắt được thông tin việc làm tuyển dụng và lựa chọn công việc tốt, phù hợp cho bản thân. Trung tâm Lao động ngoài nước đã phối hợp với một số Trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức thành công các phiên giao dịch việc làm cho LĐXK Việt Nam khi về nước. Tuy nhiên, thông tin thị trường lao động và số phiên giao dịch việc làm mới chỉ tổ chức được với số lượng quá ít, số lượng LĐXK về nước tiếp cận được với thông tin việc làm tuyển dụng và tham gia vào các phiên giao dịch việc làm chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ tổng số LĐXK Việt Nam về nước hàng năm.

- Chính sách tín dụng ưu đãi cho LĐXK về nước không nêu rõ nguồn vốn sử dụng cho LĐXK về nước

vay được lấy từ đâu, hiện tại các địa phương đều đang sử dụng chung với nguồn vốn từ Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm để cho LĐXK về nước có nhu cầu vay vốn phát triển kinh doanh. Tuy nhiên, từ năm 2016 ngân sách Trung ương không phân bổ thêm vốn vào Quỹ quốc gia giải quyết việc làm về cho các địa phương. Do đó, các địa phương cho vay vốn theo hình thức quay vòng từ nguồn vốn phân bổ hiện có, trong khi nhu cầu vay vốn của lao động nông thôn rất nhiều và lao động nông thôn thuộc hộ nghèo, cận nghèo, gia đình chính sách sẽ được ưu tiên vay nguồn vốn ít ỏi này, nên LĐXK về nước nhiều khi không có cơ hội tiếp cận nguồn vốn vay này.

- Chính sách đào tạo nghề và đào tạo lại cho LĐXK Việt Nam khi về nước chưa phát huy hiệu quả. Chất lượng đào tạo của một số ngành nghề tại các địa phương còn thấp, chưa bắt kịp xu hướng thị trường lao động. Vì thế không thu hút được LĐXK về nước tham gia học tập nâng cao tay nghề.

- Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho LĐXK về nước mới chỉ được triển khai ở một vài địa phương, chưa được nhân rộng trên cả nước. Chính phủ cần bổ sung chính sách và cơ chế hỗ trợ để các địa phương triển khai mạnh mẽ và lan tỏa phong trào khởi nghiệp kinh doanh, thúc đẩy LĐXK về nước tích cực khởi nghiệp kinh doanh tại địa phương.

### 5.2. Một số hàm ý chính sách

- Chính phủ cần hoàn thiện khung pháp lý, cơ chế chính sách hỗ trợ LĐXK về nước tìm kiếm việc làm tốt, gia nhập vào thị trường lao động địa phương. Chính phủ cần cụ thể hóa các quy định tại Điều 59 và Điều 60 của Luật đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về nước bằng các chương trình, biện pháp phù hợp về hỗ trợ việc làm và cho phát huy tay nghề, kỹ năng của LĐXK sau khi trở về nước. Đồng thời, bổ sung vào Điều 8 và Điều 14 của Nghị định 126/2007/NĐ-CP về trách nhiệm của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong việc quản lý nhà nước đối với người đi làm việc ở nước ngoài trở về.

- Chính phủ cần chỉ đạo các đơn vị liên quan xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về LĐXK nhằm quản lý sự phát triển về kinh nghiệm, tay nghề, kỹ năng từ lúc đi đến lúc về theo dạng hồ sơ việc làm, có mã số, họ tên, địa chỉ thường trú, nước đến, kinh nghiệm, kỹ năng, ngành nghề, giới tính của từng người lao động,... Các cơ sở dữ liệu này giúp tạo ra được một

sự liên thông giữa cung và cầu việc làm một cách hiệu quả, tiết kiệm đối với LĐXX khi trở về (thông tin thị trường lao động). Trong các báo cáo về quản lý lao động cần có số liệu tách biệt về giới tính, cũng như đề cập, phân tích các khía cạnh của vấn đề giới, như: đời sống, việc làm, quyền và lợi ích phù hợp với quy định của Luật bình đẳng giới (sửa đổi bổ sung Khoản 13 Điều 8 Nghị định 126).

- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần chỉ đạo Sở Lao động Thương binh và Xã hội các tỉnh xây dựng các chính sách cụ thể để hình thành nguồn lực hỗ trợ thực hiện đào tạo lại cũng như bồi dưỡng kiến thức khởi sự kinh doanh cho những lao động trở về có khả năng và yêu cầu để phát huy hiệu quả kép của hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Nhất là với những lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số, đã tiết kiệm và chuẩn bị được một khoản tài chính, mà có mong muốn khởi nghiệp kinh doanh.

- Chính phủ cần quy định rõ vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc tư vấn, hỗ trợ LĐXX khi về nước gặp khó khăn, nhất là lao động nữ trong việc tìm kiếm việc làm và hòa nhập cộng đồng.

- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần bổ sung quy định về đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài về: định hướng tích lũy vốn, kiến thức, kinh nghiệm trong thời gian làm việc ở nước ngoài, để phục vụ cho việc làm trong tương lai, nhất là sau khi về nước.

- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần hình thành cơ chế, chính sách để khuyến khích và thúc đẩy các hoạt động dịch vụ việc làm để hỗ trợ có hiệu quả người đi làm việc ở nước ngoài trở về trong việc tìm kiếm được việc làm phù hợp, phát huy kỹ năng, tay nghề đã tích lũy được.

- Để xây dựng và quản lý thực hiện các quy định, chính sách và chương trình việc làm cho đối tượng LĐXX trở về nước. Chính phủ nên thành lập một đơn vị chịu trách nhiệm về chính sách cho vấn đề trở về và tái hòa nhập của LĐXX. Đơn vị này nên trực thuộc Cục Quản lý Lao động Ngoài nước, để đảm bảo các chính sách thống nhất và hỗ trợ lẫn nhau trong quốc gia cũng như với các nước tiếp nhận lao động. Đơn vị này sẽ thực hiện Chương trình tái hòa nhập quốc gia cho LĐXX Việt Nam khi về nước, trong đó bao gồm: tập huấn kỹ năng, tư vấn hoạt động doanh nghiệp và kinh doanh, hỗ trợ vay vốn và tín dụng, hỗ trợ pháp lý, và hỗ trợ tìm kiếm việc làm,...

#### Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Hữu Dũng, Trần Hữu Trung (1997), *Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

2. Lê Văn Hòa (2016), *Giám sát và đánh giá chính sách công*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

3. Quốc hội (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

4. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu với SPSS*, NXB Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.

5. Bollen Kenneth A. (1989), *A new incremental fit index for general structural equation models*, *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.

6. ILO (2015), *National employment policies*, Retrieved from *Employment policy department*,

7. Khandker và cộng sự (2010), *Handbook on impact evaluation: quantitative methods and practices*, The World Bank.

8. Liliane Bonnal (1997), *Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories*, *Review of Economic Studies* (1997) 64, 683-713.

9. World bank (2009), *A Practitioner's guide to evaluating the impacts of labor market programs*, World bank employment policy primer.

#### **Summary**

The study assesses the impacts of employment policies for Vietnamese exported laborers after returning home on the employment and income of this labor group. An analysis of preliminary data collected from a survey on almost 500 exported laborers after returning home in 5 provinces with the biggest numbers of exported laborers of the entire country shows that employment policies for Vietnamese exported laborers returning home have positive impacts on creating employment and improving income for laborers. The research results serve as the basis for government and local authorities to timely come up with solutions to improving the effectiveness of employment policies for Vietnamese exported laborers when returning home.