

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Các vấn đề của người xuất khẩu lao động ở Đồng Tháp khi quay về địa phương giai đoạn 2018 – 2020

Lê Thị Kim Ánh^{1*}, Vũ Thái Sơn¹, Lê Hương Giang², Nguyễn Quang Vinh³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu này nhằm phân tích khó khăn trong việc hòa nhập của người lao động (NLD) xuất khẩu và đề xuất chính sách, giải pháp phù hợp hỗ trợ người lao động xuất khẩu khi quay về địa phương.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang, kết hợp song song định lượng và định tính thông qua điều phiếu với 320 đối tượng là người lao động xuất khẩu và phỏng vấn sâu các bên liên quan.

Kết quả: Người lao động hầu hết không gặp khó khăn khi hòa nhập lại với gia đình và cộng đồng. 71,2% chưa được đào tạo nghề trước khi xuất khẩu, điều này cũng làm cho 32,5% NLD khó khăn trong tìm việc khi về địa phương do chưa có tay nghề; chỉ 37,2% có công việc phù hợp với ngành nghề khi xuất khẩu lao động. Địa phương chưa có chiến lược tư vấn, định hướng và đào tạo nghề phù hợp để phát huy nguồn nhân lực này.

Kết luận: Nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị về mặt quản lý, đào tạo nghề theo năng lực và nhu cầu của thị trường xuất khẩu lao động và thị trường tại địa phương, đặc biệt là cần đào tạo nghề để cấp chứng chỉ nghề với các ngành nghề phù hợp với nhu cầu của đối tác hoặc đào tạo nghề sau khi xuất khẩu lao động các lĩnh vực cần nhân lực của tỉnh.

Từ khóa: xuất khẩu lao động, hòa nhập, tìm kiếm việc làm, hậu xuất khẩu, đào tạo nghề.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Xuất khẩu lao động (XKLD) được đánh giá là một chiến lược sinh kế hợp lý, giúp nâng cao mức sống, cơ hội làm việc và giáo dục nhờ tiền người lao động (NLD) gửi về. Đối với các chính phủ, di cư lao động quốc tế có thể được coi là một thành phần quan trọng của chiến lược phát triển quốc gia, nếu các kiến thức và kỹ năng mà NLD xuất khẩu học được ở nước ngoài được phát triển một cách hiệu quả khi họ trở về (1).

Khoảng 90% NLD đánh giá việc đi làm ở nước ngoài đã giúp gia đình tăng thêm thu

nhập và nâng cao mức sống, một số đã giúp gia đình thoát khỏi diện hộ nghèo. Có những khó khăn khác nhau trong việc duy trì và hòa nhập về mối quan hệ gia đình và cộng đồng giữa NLD nam và nữ vì định kiến về giới liên quan đến trách nhiệm nuôi dạy con cái cũng như các chuẩn mực đạo đức. NLD xuất khẩu nữ có xu hướng gặp bất hòa gia đình hơn do thái độ cư xử không đúng mực hoặc thiếu chung thủy của chồng, hoặc bị hàng xóm láng giềng điều tiếng là “đôi xử không tốt với chồng” sau khi XKLD quay về (2).

Bên cạnh đó, hầu hết người lao động đều có ý thức nỗ lực tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên,



*Địa chỉ liên hệ: Lê Thị Kim Ánh

Email: ltk@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế công cộng

²Trường Đại học Y Hà Nội

³Trường Cao đẳng Y tế Đồng Tháp

Ngày nhận bài: 06/10/2021

Ngày phản biện: 24/10/2021

Ngày đăng bài: 30/06/2022

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0603SKPT21-077>

hiều lao động sau khi hết hợp đồng làm việc tại nước ngoài trở về nước vẫn không tìm được việc làm phù hợp, dù được đào tạo và có kỹ năng nghề cao. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp trong nước lại đang thiếu hụt lao động có tay nghề, trình độ. Theo nghiên cứu (NC) của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, mặc dù có 80,6% NLD trong NC có việc làm ngay, ổn định nhưng hầu hết NLD làm các công việc ở vị trí thấp với 57,3% là lao động giản đơn (3). Nhiều địa phương mới chỉ quan tâm đưa người đi xuất khẩu lao động nhưng chưa quy định trách nhiệm cụ thể trong việc tổng hợp, 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 (3). Điều này gây nên lãng phí nguồn nhân lực XKLD trở về Việt Nam khi các địa phương chưa có phương án cụ thể để sử dụng nguồn lao động có tay nghề, kỹ năng, và thái độ làm việc chuyên nghiệp này.

Với tỉnh Đồng Tháp, chiến lược khuyến khích người đi XKLD đã đem lại nhiều kết quả tích cực, thay đổi điều kiện sống của nhiều gia đình, tuy nhiên việc sử dụng nguồn nhân lực sau XKLD để làm dồi dào và chuyên nghiệp hóa nguồn nhân lực địa phương chưa được đánh giá đầy đủ. Do đó nghiên cứu này nhằm phân tích khó khăn trong việc hòa nhập của NLD xuất khẩu và đề xuất chính sách, giải pháp phù hợp hỗ trợ NLD xuất khẩu khi quay về địa phương.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả, kết hợp song song định lượng và định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tỉnh Đồng Tháp năm 2020.

Đối tượng nghiên cứu: NLD xuất khẩu về địa phương năm 2018-2020 từ 18 tuổi trở lên, có hộ khẩu tại tỉnh Đồng Tháp (cấu phần định lượng) và đại diện các bên liên quan

như Sở Lao Động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), Sở Y tế, Hội Phụ nữ, Ủy ban nhân dân, Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh và công ty XKLD (cấu phần định tính).

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: Sử dụng công thức ước lượng một tỷ lệ để ước lượng tỷ lệ NLD xuất khẩu gặp khó khăn trong hòa nhập cuộc sống. Do chưa có NC nào về tỷ lệ này, chúng tôi sử dụng tỷ lệ 50% để đạt được cỡ mẫu lớn nhất. Với sai số tuyệt đối có thể chấp nhận 10% và 5% dự kiến mất mẫu, cỡ mẫu cần thiết ở mỗi nhóm (về trong nửa cuối 2019 và năm 2020 và trước đó) là 105 người. Dựa trên khung mẫu là danh sách NLD xuất khẩu được cung cấp từ Sở Lao động - Thương binh - Xã hội tỉnh, loại bỏ các đối tượng không có hộ khẩu tại tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi chọn thuận tiện cho đến khi đủ mẫu cần thiết. Trên thực tế, với nhóm NLD về trong nửa cuối 2019 và 2020, chúng tôi thu thập thông tin trên 102 người và nhóm về trước đó thu thập được 218 người, tổng cộng có 320 người đã được thu thập thông tin.

Nghiên cứu định tính: 04 cuộc phỏng vấn sâu (PVS) NLD và 06 cuộc PVS các bên liên quan được lựa chọn có chủ đích.

Công cụ và phương pháp thu thập: Dựa trên khung lý thuyết của NC, chúng tôi xây dựng bộ câu hỏi đánh giá các khó khăn trong tái hòa nhập của người XKLD. Dựa trên danh sách khung mẫu kèm số điện thoại của người XKLD, chúng tôi gọi điện cho đối tượng, xin phép gửi đường dẫn công cụ phỏng vấn được thiết kế sẵn trên nền tảng KoBo Toolbox. Đối với PVS, điều tra viên tiến hành phỏng vấn và ghi chép thông tin khi được đồng ý của người tham gia phỏng vấn.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu thu thập từ KoBo Toolbox được chuyển sang Excel, các số liệu sau đó chuyển Stata và xử lý bằng Stata 12.0. Các phương pháp thống kê mô tả được sử dụng bao gồm mô tả tần số, tỷ lệ đối

với biến định tính. Các thông tin định tính được phân tích theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được chấp thuận của Hội đồng Đạo đức - Trường Đại học Y tế Công cộng theo QĐ 228/2020/YTCC-HD3 ngày 22 tháng 5 năm 2020 và được Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Đồng Tháp thông qua và UBND tỉnh Đồng Tháp cho phép thực hiện tại địa phương.

KẾT QUẢ

Tổng số NC thu thập thông tin trên 320 NLĐ, trong đó có 102 NLĐ về nước trong nửa cuối năm 2019 và 2020 và 218 NLĐ về từ 2018. Khoảng 73% NLĐ dưới 30 tuổi và tỷ lệ nữ nhiều hơn nam (54,1% so với 45,9%). Bảng 1 còn cho thấy 71,2% NLĐ chưa được đào tạo nghề trước khi XKLD.

Bảng 1. Thông tin chung của người lao động XKLD tham gia nghiên cứu

Đặc điểm	Về trước 2020 (n = 218)		Về trong 2020 (n = 102)		Chung (n = 320)	
	n	%	n	%	n	%
	Nhóm tuổi					
< 25 tuổi	77	35,3	21	20,6	98	30,6
25 – 29 tuổi	83	38,1	54	52,9	137	42,8
30 – 34 tuổi	31	14,2	15	14,7	46	14,4
>34 tuổi	27	12,4	12	11,8	39	12,2
Giới						
Nam	90	41,3	57	55,9	147	45,9
Nữ	128	58,7	45	44,1	173	54,1
Trình độ học vấn						
Trung học cơ sở	25	11,5	6	5,9	31	9,7
Trung học phổ thông	125	57,3	48	47,1	173	54,1
Sơ cấp/Trung cấp	12	5,5	9	8,8	21	6,6
Cao đẳng/Đại học trở lên	56	25,7	39	38,2	95	29,7
Tình trạng hôn nhân						
Chưa kết hôn	113	51,8	51	50	164	51,2
Có vợ/chồng	103	47,2	48	47,1	151	47,2
Ly thân, ly hôn, góa	2	1,0	3	2,9	5	1,5
Đào tạo nghề trước khi XKLD						
Chưa từng được đào tạo	153	70,2	75	73,5	228	71,2
Có, tự tham gia	22	10,1	15	14,7	37	11,6
Có, được công ty XKLD đào tạo	43	19,7	12	11,8	55	17,2
Bảo hiểm xã hội tại Việt Nam						
Không có	84	38,5	48	47,1	132	41,2
Có	111	50,9	42	41,2	153	47,8
Không biết/không trả lời	23	10,6	12	11,7	35	10,9

Bảng 2 cho thấy khoảng 1/3 NLĐ là nguồn thu nhập chính trong gia đình. Sau khi trở về Việt Nam 76,1% NLĐ có việc làm sau 3 tháng và gần 91% NLĐ có việc làm sau 6 tháng. 65,9% hiện tại đã có công việc ổn định, 21,6% có việc

làm chưa ổn định. Chỉ có 37,2% NLĐ có công việc phù hợp với ngành nghề XKLD. Hầu hết NLĐ tìm được việc là nhờ người thân giới thiệu và khó khăn được NLĐ đề cập nhiều nhất khi tìm việc là do không có tay nghề (32,5%).

Bảng 2. Việc làm của người XKLD sau khi về Việt Nam

	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ %
Vai trò trong kinh tế gia đình (n=320)	Là nguồn thu nhập chính	108	33,8
	Đóng góp một nửa	138	43,1
	Đóng góp một phần nhỏ	69	21,6
	Không phải lo cho kinh tế gia đình	5	1,6
Việc làm hiện tại (n=307)	Có việc làm ổn định	211	65,9
	Có việc làm chưa ổn định	69	21,6
	Đang tìm việc	12	3,8
	Không làm việc	15	4,7
Thời gian sau khi về nước đến khi có việc làm (n=280)	≤ 3 tháng	213	76,1
	4-6 tháng	41	14,6
	7-12 tháng	13	4,6
	>12 tháng	13	4,6
Cách tìm việc (n=280)	Làm lại ở công ty cũ trước XKLD	12	4,3
	Công ty XKLD giới thiệu	18	6,4
	Trung tâm giới thiệu việc làm	20	7,1
	Người thân giới thiệu	175	62,5
	Không biết/không trả lời	55	19,7
Công việc hiện tại phù hợp với ngành nghề khi XKLD (n=280)	Có, hoàn toàn phù hợp	104	37,2
	Có, phù hợp 1 phần	76	27,1
	Không	100	35,7
Khó khăn khi tìm việc làm sau XKLD*	Không có tay nghề	104	32,5
	Không có thông tin tuyển dụng	66	20,6
	Công ty XKLD không giới thiệu	93	29,1
	TT giới thiệu việc làm không hỗ trợ thông tin	20	6,3
Đề xuất cách hỗ trợ NLD tìm việc làm*	Đào tạo nghề trước khi XKLD	92	28,8
	Đào tạo nghề sau khi XKLD	21	6,6
	Công ty XKLD hỗ trợ tìm việc	147	45,9
	Chính quyền hỗ trợ tìm việc	41	12,8

Ghi chú: * n=320 (câu nhiều lựa chọn)

Hầu hết NLD đều đánh giá các mối quan hệ về nước là bình thường hoặc tốt hơn trước gia đình và cộng đồng sau khi XKLD trở (Bảng 3).

Bảng 3. Các quan hệ gia đình và cộng đồng sau khi về Việt Nam

	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ %
Mối quan hệ với vợ/chồng sau khi XKLD (n=151)	Tốt hơn trước	29	19,2
	Bình thường	117	77,5
	Có nhiều vấn đề hơn trước	2	1,3
	Đã li dị/góa	3	2,0
Mối quan hệ với các thành viên khác trong gia đình sau khi XKLD	Tốt hơn trước	60	18,8
	Bình thường	258	80,6
	Có nhiều vấn đề hơn trước	2	0,6
Gặp khó khăn khi hòa nhập lại gia đình	Khó khăn	3	0,9
	Bình thường/Không khó khăn	317	99,1
Mối quan hệ với hàng xóm/cộng đồng xung quanh so với trước XKLD	Tốt hơn trước	60	18,8
	Bình thường	258	80,6
	Có nhiều vấn đề hơn trước	2	0,6
Đánh giá thế nào về mức độ hòa nhập với cộng đồng sau khi XKLD	Khó khăn	4	1,3
	Bình thường/Không khó khăn	316	98,8

NLĐ không có tay nghề là khó khăn chính trong việc tìm kiếm việc làm khi quay về

Tương tự các kết quả định lượng, hầu hết các lao động XKLD về nước không gặp nhiều khó khăn trong hòa nhập cuộc sống. Tuy nhiên, khó khăn của người XKLD là vấn đề tìm việc làm phù hợp với công việc đã làm khi XKLD. Đa số người XKLD là không có tay nghề (chưa được đào tạo nghề), do đó khi quay về cũng gần như là không có một nghề cụ thể. Hộp 1 minh họa một trường hợp người XKLD gặp khó khăn khi tìm việc ở địa phương khi quay về.

Trước khi đi XKLD: *„Trước khi sang Nhật là mình sẽ học ở công ty ở trên Sài Gòn nó sẽ dạy cho mình tiếng Nhật với dạy cho mình quen tác phong của người Nhật”. - Nữ, 23 tuổi, về nước năm 2019 sau 3 năm đi XKLD ở Nhật Bản, làm về chế biến thực phẩm chế biến sẵn.*

Khi đến Nhật Bản: *„Sang đó là mình sẽ ở bên đoàn của công ty 1 tháng xong rồi qua đó người ta sẽ dạy mình học hoặc là dẫn mình*

đi giống như là tham quan thực tế này kia gì đó. Sau 1 tháng đó là mình sẽ về lại công ty làm việc”.

Khi quay về địa phương: *„mình về mình tự tìm thôi chứ cũng chưa nghe thấy người ta (chính quyền, các công ty XKLD hoặc TT giới thiệu việc làm) tìm cho mình nữa”.*

“khó khăn ấy, là mình lúc mới đi ấy là mình vừa học xong là mình đi ấy nên mình về đây mình cũng không có cái ngành nghề gì rõ ràng hết”.

Mặc dù trước khi về người lao động đã có thi tay nghề tại Nhật *„lúc trước đi về cái năm đó là phải thi cái tay nghề rồi, thi xong đậu rồi xong rồi quay về ấy”.*

Người lao động nhận định rằng lý do gặp khó khăn khi tìm việc làm sau khi về nước là *„ngành đó nó không quá biết đến”; “làm về may vá hay bên điện tử thì về đây áp dụng nhiều hơn”.*

Do đó, người lao động dự định quay lại XKLD và đã đăng ký thi và phỏng vấn để tiếp

tục XKLD tại Nhật và đang đợi có chuyến bay để đi Nhật khi dịch bệnh ổn định „*xong rồi đợi thi lại, đi vô công ty phỏng vấn, mình đậu nên là mình quay lại được*”; “*Đăng ký rồi, có visa, có ngày bay rồi nhưng mà sau cái ngày 28/1 ấy là cái ngày bay nhưng mà nó cắt từ ngày 24 nên giờ cứ đợi, chừng nào nó mở cửa thì mình bắt đầu xin lại visa các thứ ấy*”.

Chương trình XKLD giải quyết được vấn đề an sinh xã hội khi đem đến nguồn thu nhập cho NLD, nhưng chưa thành công trong việc phát triển nguồn nhân lực cao, hậu XKLD“ của địa phương

Qua phỏng vấn đại diện và lấy ý kiến các ban ngành đoàn thể ở tỉnh Đồng Tháp về các giải pháp phù hợp để hỗ trợ người lao động đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài khi quay về địa phương, một số thành công và hạn chế của chương trình được chia sẻ. Cụ thể, đa số ý kiến cho rằng đây là chương trình trọng điểm của tỉnh, được thực hiện thành công trong những năm gần đây. Chương trình vừa giải quyết được việc làm, vừa cải thiện an sinh xã hội.

“giúp cải thiện đời sống của người dân địa phương, vì ở đây làm thuê làm mướn cũng không được bao nhiêu tiền. Đi một mạch 3 năm thì khi về cũng kiếm được vài ba trăm triệu, đây là một số tiền lớn ở nông thôn, có thể giúp người ta chuộc được bằng khoán, trả tiền ngân hàng và có thể cất được cái nhà, có vốn liếng để làm ăn. Đây là đóng góp có tính an sinh và bước đầu” – PVS Lãnh đạo UBND tỉnh.

“tham gia XKLD làm tăng thu nhập, kinh tế gia đình, có người đi về mở công ty thành điển hình tiên tiến của tỉnh.ở lại tỉnh làm thành công, ví dụ ở Tam Nông làm trang trại sản xuất thành công” – PVS đại diện Hội Phụ nữ tỉnh.

“Minh về có vốn mở quán bán cafe, chờ khi nào hết dịch thì lại đăng ký đi tiếp” – PVS người XKLD.

Ngoài ra, NLD cũng đã tích lũy được các kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc chuyên nghiệp khi đã làm việc trong môi trường hiện đại tại các quốc gia XKLD.

“các em đi về thì ngoài tích lũy được tiền để hỗ trợ gia đình thì còn tích lũy kiến thức và kinh nghiệm làm việc” – PVS đại diện TTGTVL tỉnh.

“sống và làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại thì các em cũng có các thay đổi trong cách sống, suy nghĩ, kỷ luật...” – PVS lãnh đạo UBND tỉnh.

“các em có việc làm, thu nhập, nâng cao tay nghề, kỷ luật lao động” – PVS Hội Phụ nữ tỉnh.

Tuy nhiên, nhiều lo ngại về nguồn nhân lực XKLD khi quay về địa phương là đa số NLD sau khi XKLD về lại Việt Nam không có một nghề cụ thể, không có chứng chỉ nghề, họ vẫn là lao động phổ thông và như vậy ảnh hưởng đến việc định hướng và tìm kiếm nghề nghiệp tiếp theo, đảm bảo tính bền vững về an sinh cho chính bản thân và gia đình người lao động và góp phần phát triển lực lượng lao động có tay nghề của tỉnh.

“việc tư vấn hỗ trợ hướng nghiệp để các em về có thể học nghề, mặc dù tỉnh đã có nhưng chưa được chú trọng giai đoạn đầu, nghĩa là các em đi về chưa có ai tư vấn rằng chúng ta phải học nghề để có chứng chỉ, để tuổi nghề được kéo dài ra, còn lao động phổ thông thì tới 35 tuổi thì người sử dụng lao động sẽ cho mình nghỉ, chủ người ta tìm cách loại ra” – PVS lãnh đạo UBND tỉnh.

BÀN LUẬN

Cũng tương tự một số các nghiên cứu và báo cáo về lao động xuất khẩu về nước tại Việt Nam (1, 4), NLD xuất khẩu tỉnh Đồng Tháp trong nghiên cứu của chúng tôi đánh giá cao lợi ích của XKLD trong việc đem lại nguồn thu nhập cho gia đình và bản thân. Hầu hết

NLĐ không gặp khó khăn trong việc hòa nhập lại cuộc sống gia đình và xã hội khi đánh giá các mối quan hệ gia đình và làng xóm, cộng đồng là bình thường hoặc tốt hơn trước khi XKLD. Điều này khác với một số khảo sát về NLĐ xuất khẩu là có thể gặp những rủi ro về sức khỏe, có thể bị ép buộc phải trả các khoản tiền môi giới và dịch vụ cao, hay không đòi lại được tiền đặt cọc, nhất là với nhóm di cư lao động tự do hoặc không có giấy tờ (5). Điều này có thể được giải thích là NLĐ trong NC của chúng tôi chủ yếu tham gia XKLD ở các thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan là các thị trường được đánh giá tốt, tỉnh Đồng Tháp đã khảo sát và đánh giá các thị trường và đối tác XKLD ở nước sở tại trước khi đưa NLĐ đi làm việc, do đó NLĐ được bảo đảm về việc làm và thu nhập, nâng cao đời sống và nhờ đó khi quay về địa phương sau khi XKLD có đời sống tốt hơn, dễ hòa nhập hơn (4).

Mặc dù không gặp khó khăn trong việc hòa nhập lại với gia đình và cộng đồng sau XKLD, NLĐ trong NC của chúng tôi cũng gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm phù hợp. Hầu hết NLĐ có việc làm sau 6 tháng nhưng chỉ khoảng 37% là có việc làm phù hợp với ngành nghề XKLD. Chúng tôi đã rất khó tiếp cận với người lao động vì đa số người lao động đều di cư đến các thành phố lớn như Cần Thơ, TP. HCM và Bình Dương để làm việc. Ngoài lý do đây là các thị trường lao động lớn, dễ dàng thu hút nhân lực thì còn có lý do là khi đi XKLD, gần như toàn bộ người XKLD là dạng lao động phổ thông, chưa được đào tạo tay nghề, do đó cơ hội tìm việc tại thị trường lao động tại tỉnh là không cao. Khi đi XKLD, một số công nhân được đào tạo và một số ít có thể được thi tay nghề tương ứng với công việc của họ ở nước sở tại. Nhưng các công việc này mang tính đặc thù hoặc là một mắc xích nhỏ trong dây chuyền sản xuất nên hầu hết người lao động gần như không có một ngành nghề rõ ràng để có thể tìm việc làm phù hợp với kỹ năng của họ. Điều này cũng được nêu trong báo cáo của

Bộ LĐTBXH và Ngân hàng thế giới là hầu hết người XKLD Việt Nam trở về quay lại với các công việc lao động phổ thông hoặc là công việc như trước và không liên quan đến ngành nghề khi đi XKLD (5). Như vậy, điều này dẫn đến 2 vấn đề: (1) nguồn nhân lực lao động của tỉnh nói riêng và của Việt Nam nói chung không tận dụng được các kiến thức và kỹ năng của NLĐ đã tích lũy khi XKLD ở nước ngoài, và (2) người lao động không sử dụng được kinh nghiệm của bản thân để phát triển nghề nghiệp (1, 5).

Nhưng để thực hiện được điều trên, đã có đề xuất nêu ra là Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cần sửa đổi “theo hướng xem việc đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một trong những giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong nước theo chiều sâu, phục vụ xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của đất nước hướng tới nền kinh tế tri thức, trên cơ sở đó lựa chọn các lĩnh vực ngành nghề, đối tượng người lao động và nước tiếp nhận lao động phù hợp” (6). Điều này cũng đồng nghĩa với việc giảm dần mục tiêu đưa NLĐ phổ thông đi làm việc ở nước ngoài để giải quyết việc làm và cải thiện thu nhập trước mắt, do họ thường không được trang bị đầy đủ kỹ năng và định hướng phát triển lâu dài; mà cần tăng cường việc định hướng và trang bị kỹ năng chuyên môn (chứng chỉ, bằng cấp nghề nghiệp), bên cạnh chuẩn bị tác phong làm việc chuyên nghiệp, khả năng hòa nhập văn hóa nước sở tại để NLĐ đi làm việc ở nước ngoài trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh. Đây cũng là lý do mà tỉnh Đồng Tháp đã có chiến lược đẩy mạnh XKLD nhiều loại nhân lực như (1) NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, (2) NLĐ đi thực tập và thực tập nâng cao tay nghề; và (3) người tham gia chương trình học và thực hành tại doanh nghiệp ở nước ngoài theo Nghị quyết số 392/2020/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Tháp phê duyệt cho giai đoạn 2021-2025 (7). Như vậy, song song đẩy mạnh loại hình 2 và 3,

thì XKLD vẫn đang là tập trung của tỉnh, do đó cần định hướng đào tạo nghề phù hợp để NLD có thể tìm việc thuận lợi hơn khi quay trở về và tỉnh có thể tận dụng và phát huy nguồn nhân lực này.

Như vậy, để tạo tính bền vững trong thu nhập của người XKLD, cần định hướng và tổ chức học nghề phù hợp với nhu cầu XKLD và các ngành nghề có cơ hội phát triển tại địa phương, và hỗ trợ vốn vay ưu đãi để NLD có thể đầu tư phát triển lâu dài. Báo cáo năm 2012 của Bộ LĐTBXH đã nhận xét là thu nhập tiết kiệm được của NLD khi XKLD thường được sử dụng vào các nhu cầu trước mắt hơn là đầu tư lâu dài, điều này làm giảm tính bền vững của an sinh cho bản thân và gia đình người XKLD mà còn của xã hội (8). Để đạt được điều này, kết quả nghiên cứu của chúng tôi đã đề cập đến chương trình định hướng nghề nghiệp và đào tạo nghề trước khi XKLD và tư vấn, hỗ trợ tìm việc làm hoặc học tập nâng cao trình độ nghề nghiệp sau khi XKLD. Theo khảo sát của Tổ chức lao động quốc tế (2015) thì các Trung tâm giới thiệu việc làm tại các địa phương thường có chức năng giới thiệu việc làm, nhưng năng lực cần được nâng cao để xây dựng các chương trình giới thiệu việc làm hiệu quả hơn, đặc biệt cần cá biệt hóa đến từng cá nhân và dễ dàng tiếp cận với NLD (5, 9).

Ngoài ra, nhiều báo cáo cũng đã đưa ra nhiều khuyến nghị, trong đó bao gồm xây dựng cơ sở dữ liệu hồ sơ người XKLD trở về (5, 8). Cũng như nhiều tỉnh/thành khác, tại Đồng Tháp, Sở LĐTBXH có thống kê các dữ liệu này, tuy nhiên thông tin chưa cập nhật, đặc biệt về tình hình việc làm, thay đổi nơi lưu trú hoặc liên kết với hồ sơ XKLD nếu NLD tiếp tục đi XKLD sau đó. Điều này làm cho việc tiếp cận NLD để khảo sát, nghiên cứu hoặc có các hình thức hỗ trợ gặp nhiều khó khăn. Chỉ khi có cơ sở dữ liệu thì mới có thể xây dựng các chương trình hỗ trợ tốt hơn, đáp ứng nhu cầu của các nhóm đối tượng XKLD khác nhau, từ đó phát triển nguồn nhân lực này.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã cho thấy NLD gặp nhiều thuận lợi trong việc hòa nhập lại với cuộc sống sau khi XKLD. Tuy nhiên, vấn đề tìm việc làm phù hợp khi quay trở về địa phương sau khi XKLD vẫn còn gặp khó khăn do hầu hết NLD xuất khẩu chưa được đào tạo nghề một cách chính quy. NC đã đưa ra các khuyến nghị về mặt quản lý NLD, đào tạo nghề theo năng lực và nhu cầu của thị trường XKLD và thị trường tại địa phương, đặc biệt là cần đào tạo nghề trước khi XKLD để cấp chứng chỉ nghề với các ngành nghề phù hợp với nhu cầu của đối tác XKLD hoặc đào tạo nghề sau khi XKLD để cấp chứng chỉ nghề các lĩnh vực cần nhân lực của tỉnh, kết nối với các công ty sử dụng nhân lực để giới thiệu việc làm, từ đó „giữ chân“ được người lao động tại tỉnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Di cư Quốc tế. Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á. Những phát hiện chính ở Việt Nam. Bangkok, Thailand; 2018. Contract No.: ISBN 978-92-2-131410-3.
2. UN Women, Cục quản lý lao động ngoài nước. Phụ nữ trong Di cư lao động quốc tế từ Việt Nam: Phân tích thực trạng. Hà Nội, Việt Nam; 2012.
3. Viện Khoa học Lao động và Xã hội. Thực trạng lao động đi làm việc có thời hạn theo hợp đồng đã trở về Việt Nam. Hà Nội, Việt Nam; 2013.
4. Sở Lao Động- Thương binh - Xã hội. Báo cáo tổng kết công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài năm 2019. Đồng Tháp, Việt Nam; 2019.
5. International Labour Organization, International Organization for Migration, UN Women. Tóm tắt Thảo luận Chính sách: Để người lao động di cư trở về đóng góp tích cực cho Việt Nam. Hà Nội, Việt Nam; 2015.
6. Quốc Hội Khóa XIV - Đoàn ĐBQH TP. HCM. Báo cáo Kết quả khảo sát tình hình thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn Thành phố (giai đoạn từ 01/01/2015 đến 31/12/2019). In: Minh ĐĐbQHTHC, editor. TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam2020.

7. Hội đồng Nhân dân tỉnh Đồng Tháp. Nghị quyết số 392/2020/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2020 Quy định chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người lao động đi thực tập và thực tập nâng cao tay nghề; người tham gia Chương trình học và thực hành tại doanh nghiệp ở nước ngoài do Ủy ban nhân dân Tỉnh ký kết giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp. In: Tháp HđNdtĐ, editor. Đồng Tháp, Việt Nam 2020.
8. Department of Overseas Labour. Returning Vietnamese migrant workers: Policy and Practice. Hanoi, Vietnam: Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs; 2012.
9. Tổ chức Lao động Quốc tế. Vai trò của Doanh nghiệp xã hội và Lao động di cư trong nền kinh tế mang định hướng xã hội của Việt Nam. 2015.

Problems of labor exporters in Dong Thap when returning to their localities in the period of 2018 - 2020

Le Thi Kim Anh¹, Vu Thai Son¹, Le Huong Giang², Nguyen Quang Vinh³

¹Hanoi University of Public Health

²Hanoi Medical University

³Dong Thap Medical College

Objective: This study aims to identify barriers and propose appropriate policies and solutions to support reintegration of international migrant workers as returning to their localities. **Methods:** We used a mixed-method cross-sectional study with 320 workers (quantitative questionnaire) and stakeholders (in-depth interviews). **Results:** Most workers did not have difficulty in reintegrating into their families and communities after their labour export. 71.2% had no vocational training before exporting and 32.5% found difficulty to seek a job due to their lack of concrete skills; only 37.2% had a job the same as previous job oversea. The local government did not have an appropriate strategy for consulting, orientation and vocational training to promote this human resource of export workers. **Conclusion:** Our study made recommendations in terms of human management, vocational training according to the capacity and needs of the labor export market and the local market.

Keywords: *international migrant workers, labour export, reintegration, vocational training*