

Sự tái gia nhập thị trường việc làm của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước (Nghiên cứu trường hợp ở tỉnh Nghệ An)¹

Ông Thị Mai Thương^(*)

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa mạnh mẽ và đặc thù cơ cấu dân số vàng ở Việt Nam hiện nay, việc đẩy mạnh hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là một trong những chính sách thiết thực nhằm giải quyết việc làm cho người lao động, góp phần phát triển đất nước. Tuy nhiên, vấn đề việc làm sau khi kết thúc thời hạn làm việc ở nước ngoài trở về nước của họ vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Thực tiễn cho thấy người đi lao động ở nước ngoài trở về nước gặp nhiều khó khăn trong quá trình tái hòa nhập vào thị trường việc làm tại địa phương. Bài viết tập trung làm rõ hoạt động tìm kiếm việc làm của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước, phân tích các khó khăn cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động tìm kiếm việc làm của nhóm lao động này.

Từ khóa: Việc làm, Người lao động, Lao động ở nước ngoài trở về nước, Lao động xuất khẩu, Lao động di cư

Abstract: In the context of strong globalization and specific characteristics of the golden population structure in Vietnam today, encouraging workers to work abroad is one of the practical policies, contributing to the national development. However, ensuring jobs for those who are returning migrant workers after the end of their working term abroad has not been paid due attention. In fact, they face various difficulties in the process of reintegrating into the local job market. The paper focuses on job seeking activities of returning migrant workers, analyzes difficulties as well as factors affecting their job seeking.

Keywords: Employment, Laborers, Returning Migrant Workers, Export Labor, Migrant Workers

¹ Dữ liệu trong bài viết này là kết quả nghiên cứu của Luận án Tiến sĩ Xã hội học do tác giả thực hiện về “Sự tham gia xã hội của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước” (nghiên cứu trường hợp tại một số xã, phường trên địa bàn tỉnh Nghệ An).

^(*)NCS. Trường Đại học Vinh; Email: ongmaithuong@gmail.com

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, di cư lao động là một xu thế đang nổi lên và cho thấy những cơ hội về cải thiện việc làm, thu nhập ở các nước phát triển và đang phát triển, bao gồm cả Việt Nam. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong thời gian gần đây, lĩnh vực xuất khẩu lao động ở Việt Nam có được những bước tăng trưởng khá ổn định và vững chắc. Năm 2018 tiếp tục là một năm thành công trong lĩnh vực này, ước tính tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã đạt trên 140.000 người (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019).

Nghệ An là một trong những tỉnh có số lượng lao động xuất khẩu cao nhất ở Việt Nam. Giai đoạn 2017-2019, Nghệ An dẫn đầu cả nước về số lượng xuất khẩu lao động với hơn 13.500 lao động làm việc ở nước ngoài có thời hạn ở khoảng 15 quốc gia, vùng lãnh thổ trên thế giới. Bên cạnh đó, Nghệ An cũng là một trong những địa phương có số lượng người đi lao động ở nước ngoài theo hình thức di cư tự do cao nhất cả nước, chỉ tính riêng năm 2016, tổng số lao động của Nghệ An di cư tự do đến một số nước như Lào, Thái Lan, Anh, Nga, Úc, Cộng hòa Liên bang Đức... là gần 11.400 người dưới nhiều hình thức như đi du lịch, thăm thân nhân, kết hôn giả... (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An, 2019).

Ở Việt Nam, khi đánh giá về hoạt động đưa người đi lao động ở nước ngoài, nhiều nghiên cứu cho thấy Nhà nước cũng như các đơn vị có liên quan mới chỉ quan tâm, chú trọng đến việc nâng cao nhận thức, các nhu cầu và phúc lợi của những người lao động trước khi họ di cư và trong khi họ làm việc ở nước ngoài. Việc định hướng, hỗ trợ người đi lao động ở nước ngoài trở về nước tái hòa nhập đời sống kinh tế, xã hội lại ít được chú ý hơn (Cục Lãnh sự, Bộ

Ngoại giao Việt Nam, 2011; Phạm Nguyên Cường, 2013; DOLAB, 2012; IOM, ILO và UN Women, 2014).

Bài viết tập trung làm rõ việc tái gia nhập thị trường lao động của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước (nghiên cứu trường hợp ở tỉnh Nghệ An), góp phần bổ sung thêm dữ liệu thực tế về việc làm của nhóm lao động đặc thù này. Bài viết dựa trên kết quả khảo sát thực tiễn của tác giả năm 2019 tại thành phố Vinh, huyện Yên Thành, huyện Nghi Lộc, thị xã Cửa Lò bao gồm 326 bảng hỏi đối với người đi lao động ở nước ngoài trở về nước (trong đó nam giới 195 người, chiếm 59,8%; nữ giới 131 người, chiếm 40,2%)¹; phỏng vấn sâu

¹ Khách thể nghiên cứu của Luận án bao gồm hai nhóm đối tượng là nhóm người đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động và nhóm những người đi lao động ở nước ngoài theo hình thức tự do, tự phát. Trên thực tế, việc thống kê người đi lao động nước ngoài trở về địa phương từ năm 2010-2019 chưa được đầy đủ và chính xác, cơ sở dữ liệu chủ yếu vẫn tập trung ở việc báo cáo tổng hợp thống kê về số lượng người đi xuất khẩu lao động theo hợp đồng và các thị trường tuyển dụng lao động hằng năm, còn những báo cáo về người đi lao động ở nước ngoài đã trở về địa phương (bao gồm đối tượng xuất khẩu lao động và di cư lao động tự do) vẫn chưa được cập nhật đầy đủ, toàn diện. Do đó, việc lập khung mẫu để khảo sát gặp nhiều khó khăn. Để có thể tiếp cận được nhóm đối tượng này, tác giả gặp cán bộ chính sách ở các địa phương để tìm kiếm thông tin về tình hình người đi lao động ở nước ngoài và những người đã trở về địa phương, trên cơ sở đó đề nghị họ giới thiệu một số người đã từng đi lao động ở nước ngoài mà đã trở về địa phương trong thời gian từ năm 2010 đến tháng 01/2019 để khảo sát. Hình thức khảo sát được tác giả lựa chọn là phát phiếu ngẫu nhiên theo phương pháp “quả bóng tuyết” (snow ball): Thứ nhất, nhờ cán bộ chính sách tại địa phương dẫn đến từng gia đình có người đi lao động nước ngoài đã trở về để phỏng vấn trực tiếp; Thứ hai, tiếp cận với một nhóm những người đi lao động nước ngoài trở về phù hợp với tiêu chí đặt ra và nhờ họ kết nối, giới thiệu với những người khác mà họ quen biết.

(PVS) đối với 18 người đi lao động ở nước ngoài trở về nước và 03 cán bộ chính sách.

Khái niệm người đi lao động ở nước ngoài trở về nước trong bài viết này bao gồm những người đi lao động ở nước ngoài theo hình thức xuất khẩu lao động có hợp đồng lao động và những người di cư lao động tự do từng có thời gian lao động ở nước ngoài và đã trở về quê hương sinh sống và làm việc.

2. Việc làm của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước

Tìm hiểu về hình thức di cư và công việc khi ở nước ngoài của người lao động, kết quả nghiên cứu cho thấy họ lựa chọn hai hình thức chủ yếu là xuất khẩu lao động có thời hạn hợp đồng và đi lao động ở nước ngoài theo hình thức tự do. Công việc của người lao động khá đa dạng, trong đó phần lớn là công nhân (chiếm 58,0%), tiếp đó là lao động tự do (chiếm 19,3%), buôn bán (6,4%), lao động trong khu vực dịch vụ (6,1%); khu vực nông nghiệp, ngư nghiệp (5,5%), giúp việc gia đình (4,6%). Đáng chú ý là có những người đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng chính thức, nhưng sau khi sang tới quốc gia có công ty đã ký kết hợp đồng lao động họ lại tự ý bỏ trốn và ra ngoài làm lao động tự do, điều này đã làm ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh của lao động cũng như đất nước, con người Việt Nam ở nước ngoài.

Kết quả nghiên cứu của Luận án cho thấy, trong số 326 người đi lao động nước ngoài trở về Việt Nam tham gia khảo sát, có 298 người đang có việc làm (chiếm 91,4%) và 28 người chưa có việc làm, thất nghiệp (chiếm 8,6%). Đối với nhóm lao động không tìm được việc làm sau khi trở về, kết quả nghiên cứu cho thấy có mối liên hệ chặt chẽ giữa thời gian trở về với tình trạng việc làm của người lao động, trong đó những lao động thất nghiệp hầu hết tập

trung ở giai đoạn từ 1-2 năm đầu khi trở về (trong năm 2017-2019) (với kết quả kiểm định Chi-Square với giá trị $P < 0,001$). Kết quả PVS đã tổng kết được những nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, do thời gian trở về quá ngắn nên người lao động chưa bắt kịp với thị trường lao động ở địa phương. Họ thiếu thông tin việc làm hoặc trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc trong nước.

Thứ hai, trong 1 năm đầu mới trở về nước, người lao động có tâm lý muốn được nghỉ ngơi để bù đắp khoảng thời gian dài lao động vất vả, căng thẳng khi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, một số lao động lựa chọn “chủ động thất nghiệp” sau khi trở về, họ không hài lòng khi so sánh công việc và mức lương tương ứng với công việc sau khi trở về nước với công việc tương tự khi đang làm việc ở nước ngoài nhưng lại được mức lương cao hơn rất nhiều. Điều này có thể xem là nguyên nhân khiến họ chưa sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động ở địa phương.

Đối với nhóm lao động hiện đang có việc làm sau khi trở về, phần lớn đang làm lao động tự do (43,3%), tiếp đến là kinh doanh, dịch vụ (38,0%) và một số công việc khác (10,1%) như giáo viên dạy ngoại ngữ, cán bộ hành chính tại một số cơ quan, đơn vị nhà nước, doanh nghiệp tư nhân hoặc tiếp tục làm công nhân tại một số doanh nghiệp ở địa phương. Điểm đáng chú ý trong nghiên cứu này là tỷ lệ không nhỏ người đi lao động ở nước ngoài trở về nước làm các công việc tự do, không ổn định và họ cũng gặp nhiều khó khăn trong việc bắt kịp với thị trường lao động trong nước.

Quá trình tìm kiếm việc làm của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước trong

nghiên cứu này được chia thành hai hình thức: tự tìm kiếm việc làm và nhờ cậy sự giúp đỡ của các nhóm xã hội tại địa phương. *Thứ nhất*, nhóm lao động tự tìm kiếm việc làm đã chuẩn bị được tâm thế chủ động tái hòa nhập trong hoạt động kinh tế. Họ cân nhắc tính toán, tìm hiểu về thị trường lao động ở địa phương, có sự chuẩn bị tốt về tâm lý, tài chính cũng như chiến lược việc làm ngay từ khi đang còn lao động ở nước ngoài. Đối với những lao động có thể chủ động thích nghi và phát triển kinh tế thuận lợi sau khi trở về quê hương, đây có thể được xem là một sự trở về “thành công”. *Thứ hai*, kết quả nghiên cứu của luận án cho thấy, phần lớn người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về phải nhờ đến sự giúp đỡ của các nhóm xã hội ở địa phương trong quá trình tìm kiếm việc làm, trong đó nhóm xã hội có vai trò trợ giúp họ tìm được việc làm nhiều nhất là cha mẹ, anh chị em ruột (34,7%), tiếp đến là bạn bè (26,6%), họ hàng (20,8%) và sự giúp đỡ không đáng kể của một số nhóm xã hội như Hội đồng hương lao động ở nước ngoài (5,8%), người cùng làng quê (5,2%), phương tiện truyền thông đại chúng (2,9%), doanh nghiệp tư vấn xuất khẩu lao động trên địa bàn (2,3%), người cùng làm, cùng trọ (1,7%). Qua đó có thể thấy các nhóm xã hội phi chính thức vẫn phát huy vai trò hiệu quả trong việc định hướng và giới thiệu việc làm cho những người đi lao động ở nước ngoài trở về nước. Trong nghiên cứu này, chúng tôi thấy rằng các tổ chức chính thức như các trung tâm giới thiệu việc làm hay chính quyền và các đoàn thể địa phương sở tại gần như không thể hiện và phát huy được vai trò của mình trong việc giải quyết việc làm cho nhóm lao động này.

Bàn về việc làm của người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về không thể không nói tới thu nhập của họ khi làm việc tại quê

nhà. Kết quả khảo sát của Luận án cho thấy, mức thu nhập trung bình của người lao động trở về là 11.864.094 đồng, trong đó mức thu nhập thấp nhất là 3 triệu đồng/tháng và mức thu nhập cao nhất là 100 triệu đồng/tháng, điều này cho thấy khoảng cách chênh lệch về mức thu nhập của họ khi tham gia thị trường lao động lao động sau khi trở về là rất lớn. Nhìn chung, mức thu nhập trung bình hàng tháng của những người đi lao động ở nước ngoài trở về nước làm lao động tự do và lĩnh vực khác (chẳng hạn như cán bộ công nhân viên, giáo viên, công nhân...) không có sự chênh lệch đáng kể.

3. Những khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm của người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về

Để làm rõ những khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm của người đi lao động ở nước ngoài trở về nước, tác giả đưa ra các nhận định về những khó khăn mà người đi lao động nước ngoài phải đối diện trong quá trình tìm kiếm việc làm sau khi trở về, sử dụng thang đo likert 5 điểm (người trả lời cho điểm tương ứng với 1 là *hoàn toàn không đồng ý* và 5 là *hoàn toàn đồng ý* với các nhận định đưa ra), bằng phương pháp tính điểm trung bình *Mean* được kết quả như sau: nhìn chung người đi lao động ở nước ngoài gặp khó khăn lớn nhất tìm kiếm việc làm sau khi trở về nước là “tìm kiếm công việc phù hợp với trình độ học vấn” (với điểm trung bình là 3,90), tiếp đến họ gặp “khó khăn khi tái hòa nhập với thị trường việc làm” (3,67 điểm), “tìm kiếm, tiếp cận các thông tin về việc làm” (3,65 điểm) và “tìm kiếm công việc phù hợp với kinh nghiệm khi lao động ở nước ngoài” (3,60 điểm). Xét về khía cạnh giới, lao động nam dường như gặp nhiều khó khăn hơn lao động nữ khi tiếp cận với thông tin việc làm cũng như tìm kiếm các công việc phù hợp với kinh nghiệm, kỹ năng khi

lao động ở nước ngoài và có vẻ khó tái hòa nhập với thị trường lao động hơn lao động nữ (nam: 3,67; nữ: 3,49) (với tỷ lệ: nữ 4,04; nam: 3,80). Ngược lại, lao động nữ lại cảm thấy khó khăn hơn lao động nam khi tìm kiếm công việc phù hợp với trình độ học vấn sau khi trở về nước.

Bên cạnh đó, người đi lao động ở nước ngoài trở về nước cũng cảm thấy khó khăn khi “tìm kiếm, tiếp cận các thông tin về việc làm” (3,65 điểm). Hiện nay, các thông tin về thị trường lao động và nguồn lực để hỗ trợ những lao động trở về trong việc tìm kiếm việc làm ở Nghệ An nói riêng cũng như trong nước nói chung còn rất thiếu hụt. Một số nghiên cứu ở Việt Nam về hoạt động kinh tế của lao động di cư ra nước ngoài trở về cũng đã cho thấy họ gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các nguồn thông tin về việc làm tại địa phương. Hầu hết các địa phương và doanh nghiệp đều “thiếu các chương trình, giải pháp” để giúp người lao động đầu tư và chuyển đổi công việc. Chính vì vậy, một số lượng lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về vẫn làm các công việc giống như các công việc trước khi di cư (DOLAB, 2012).

4. Một số yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động tìm kiếm việc làm của người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về

Thứ nhất, thời gian lao động ở nước ngoài

Khi tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động kinh tế của người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về trong nghiên cứu này, kết quả nghiên cứu cho thấy thời gian sống và làm việc ở nước ngoài là một trong những yếu tố tác động đến thực tiễn tái hòa nhập vào thị trường lao động của lao động sau khi trở về nước. *Cụ thể*, thời gian ở nước ngoài càng lâu, họ càng gặp nhiều khó khăn hơn trong việc tái hòa nhập với thị trường lao động tại địa phương sau khi trở về. Giữa nhân tố “thời

gian sống ở nước ngoài” và “khó khăn khi tái hòa nhập với thị trường việc làm tại quê nhà” có mối tương quan với nhau với hệ số R là 0,647 với mức ý nghĩa $P = 0,000$ ($P < 0,001$). Ở khía cạnh đánh giá độ phù hợp của mô hình, hệ số R bình phương hiệu chỉnh Adjusted R Square là 0,417 với giá trị $P = 0,000$ ($P < 0,001$). Bên cạnh đó, kiểm định giả thuyết về độ phù hợp với tổng thể của mô hình và trích xuất từ bảng phân tích phương sai ANOVA, giá trị $F = 233,272$ với $\text{sig.} = 0,000$ ($P < 0,001$). Ngoài ra, hệ số đo lường mức độ rủi ro Beta của biến “thời gian sống ở nước ngoài” là 0,184 thể hiện: khi biến “thời gian sống ở nước ngoài” tăng 1 đơn vị thì biến “khó khăn khi tái hòa nhập với thị trường việc làm tại quê nhà” tăng 0,184 đơn vị. Mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0,000$ (giá trị $P < 0,001$) chứng tỏ rằng tác động của biến độc lập “thời gian sống ở nước ngoài” đến sự “khó khăn khi tái hòa nhập với thị trường việc làm tại quê nhà” của lao động hồi cư trong nghiên cứu này là có ý nghĩa thống kê.

Một số nhà nghiên cứu theo chủ nghĩa cấu trúc luận đã chứng minh rằng, khoảng thời gian làm việc ở nước ngoài được xem là một chỉ số quan trọng đối với vấn đề tái hòa nhập cho người lao động trở về. Nếu như người lao động sống ở nước ngoài quá lâu, họ có thể gặp khó khăn trong việc thích ứng với những điều kiện kinh tế xã hội đang từng ngày thay đổi ở địa phương trong thời gian họ xa quê (Xem thêm: W. Dumon, 1986: 122).

Thứ hai, chính quyền địa phương chưa phát huy hiệu quả vai trò tư vấn, hỗ trợ tạo việc làm cho người đi lao động ở nước ngoài trở về nước

Tiếp cận theo quan điểm của các nhà cấu trúc luận, vấn đề người đi lao động ở nước ngoài trở về nước có mối liên hệ mật thiết với bối cảnh xã hội. Điều kiện thực

tiền ở quê hương cũng có thể được xem là một yếu tố quyết định đến việc thành công hay thất bại của lao động trở về (Cassarino, 2004: 4). Bên cạnh đó, một số tác giả cũng chỉ ra rằng, có mối liên hệ giữa sự trở về của người đi lao động ở nước ngoài với sự phát triển của quê hương, tức là những lao động này có kỹ năng và nguồn lực về tài chính có thể đẩy nhanh tiến độ phát triển ở quê hương, miễn là họ được tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình tái hòa nhập (Xem thêm: Cassarino, 2004: 5).

Hiện nay chưa có các quy định cụ thể, hướng dẫn chi tiết về việc hỗ trợ người đi lao động ở nước ngoài trở về nước trong vấn đề tái hòa nhập xã hội, đặc biệt là các vấn đề về tạo việc làm cho lao động nữ chưa được quan tâm đúng mức. Cần có những quy định tốt hơn để hỗ trợ thỏa đáng cho sự tái hòa nhập xã hội của những người trở về (DOLAB, 2012). Tỉnh Nghệ An cũng ở trong bối cảnh như vậy, các chính sách của tỉnh về vấn đề này hiện nay vẫn chỉ dừng lại ở việc chỉ đạo khuyến khích, thúc đẩy đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các địa phương kết hợp với các doanh nghiệp về xuất khẩu lao động tuyên truyền cho người dân ở các địa phương biết về những lợi ích và các công việc có thể làm việc ở nước ngoài; tổ chức tập huấn cho người lao động về các kỹ năng khi đi lao động ở nước ngoài... Tính đến cuối năm 2019, vẫn chưa có văn bản chính sách cụ thể dành cho đối tượng người đi lao động ở nước ngoài trở về nước, các chương trình hỗ trợ tạo việc làm của địa phương chủ yếu vẫn là dành cho đối tượng người lao động nói chung hoặc là từng khu vực địa lý nói riêng.

Hạn chế nổi bật ở các địa phương đó là chưa thống kê, rà soát có hệ thống đối tượng người đi xuất khẩu lao động có hợp đồng cũng như những người di cư tự do trở

về và chưa có các chính sách, chương trình cụ thể dành cho đối tượng này. Sự hỗ trợ của địa phương, cộng đồng đối với người đi làm việc ở nước ngoài trở về để tìm kiếm việc làm mới và tái hòa nhập cộng đồng còn rất hạn chế: *Văn bản chỉ đạo cụ thể của Sở về đối tượng này thì không có. Cũng có nội dung chỉ đạo là tuyên truyền khuyến khích lao động trở về đúng hạn thì sẽ giới thiệu vào làm việc ở các công ty Việt Nam có vốn đầu tư nước ngoài, hoặc khuyến khích họ quay trở lại nước ngoài làm việc. Các văn bản chỉ đạo chủ yếu vẫn là tuyên truyền cho người dân về cơ hội việc làm có thu nhập cao khi xuất khẩu lao động, tuy nhiên đối tượng lao động trở về thì lại không có* (PVS nữ, 28 tuổi, cán bộ chính sách huyện Nghi Lộc).

Thực tế cho thấy đối tượng lao động xuất khẩu trên địa bàn tỉnh Nghệ An hiện nay phần lớn đều trong độ tuổi “vàng”. Các đơn hàng xuất khẩu lao động triển khai trên địa bàn tỉnh phần lớn đều yêu cầu độ tuổi trong khoảng 18 đến 30 tuổi, khi nhóm đối tượng này hết hạn hợp đồng trở về nước vẫn còn đang ở trong độ tuổi lao động trẻ. Vì vậy, đây sẽ là một bài toán không đơn giản để giải quyết vấn đề việc làm cho họ.

Kết quả nghiên cứu của luận án cho thấy vấn đề việc làm đối với người đi lao động ở nước ngoài sau khi trở về nước cần được quan tâm hơn nữa bởi lẽ họ gặp phải nhiều khó khăn, trở ngại trong thực tiễn tham gia hoạt động kinh tế tại địa phương sau khi trở về. Theo quan điểm của tác giả, những người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi trở về có nhiều ưu điểm như có vốn tài chính, có kinh nghiệm, tác phong làm việc chuyên nghiệp. Vì vậy, cần thiết phải có cơ chế chính sách cũng như các chương trình triển khai cụ thể, thiết thực nhằm giải quyết việc làm đối với nhóm lao động này để một mặt, có thể phát huy được

những ưu thế nổi bật của họ như vốn kinh tế, vốn xã hội mà họ đã tích lũy được trong thời gian lao động ở nước ngoài; mặt khác, có thể hỗ trợ giúp họ tạo lập công việc bền vững sau khi trở về.

5. Kết luận

Ở Việt Nam, hoạt động đưa người đi lao động ở nước ngoài nói chung đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Bên cạnh đó, thực tế cho thấy Nhà nước cũng như các đơn vị có liên quan mới chú trọng quan tâm đến việc nâng cao nhận thức, các nhu cầu và phúc lợi của những người lao động trước khi họ di cư và trong khi họ làm việc ở nước ngoài. Không thể phủ nhận nguồn lợi kinh tế to lớn từ hoạt động xuất khẩu lao động thông qua nguồn kiều hối mà họ gửi về quê nhà hằng năm góp phần phát triển đất nước. Tuy nhiên, việc hỗ trợ, định hướng sử dụng nguồn lao động này sau khi trở về vẫn chưa được quan tâm đầy đủ, sâu sát. Họ vẫn gặp khó khăn trong quá trình tái hòa nhập về đời sống kinh tế, xã hội tại địa phương. Thực tiễn cho thấy, họ đã tích lũy được nguồn vốn xã hội đáng kể trong quá trình làm việc ở nước ngoài như tiền bạc, kinh nghiệm, kỹ năng, tác phong làm việc, song khi trở về họ chưa có nhiều cơ hội để tiếp tục tái sản xuất và phát huy thế mạnh nguồn vốn xã hội quý báu đó trong quá trình tham gia thị trường lao động tại địa phương. Từ đó đặt ra vấn đề cần thiết phải có các chính sách, chương trình cụ thể nhằm tái sử dụng nguồn nhân lực này một cách hiệu quả, hướng tới giải quyết việc làm bền vững cho người lao động □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), *Nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu*, <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=219367>, truy cập ngày 06/9/2019.
2. Cassarino, Jean-Pierre (2004), "Theorizing Return Migration: A Revisited Conceptual Approach to Return Migrants", in: Anna Wang, Minh Phuong La, Ngoc Han T. Tran, (2015), *Empowerment of Return Migrants for Economic Development: Capitalizing on Skills of Contract-based Vietnamese workers coming home from abroad*, IOM Migration Research.
3. Cục Lãnh sự, Bộ Ngoại giao Việt Nam (2011), *Báo cáo tổng quan về tình hình di cư của công dân Việt Nam ra nước ngoài*.
4. Phạm Nguyên Cường (2013), *Vấn đề hậu di cư lao động, chính sách và thực tiễn*, Nxb. Cục quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (DOLAB).
5. DOLAB (2012), *Hậu di cư lao động, chính sách và thực tiễn*, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Nxb. Thế giới, Hà Nội, tr. 8-12.
6. Dumon, W. (1986), "Problems Faced by Migrations and their Family Members, Particular Second Generation Migrants, in Returning to and Reintegrating into their Countries", in: Anna Wang, Minh Phuong La, Ngoc Han T. Tran (2015), *Empowerment of Return Migrants for Economic Development: Capitalizing on Skills of Contract-based Vietnamese workers coming home from abroad*, IOM Migration Research.
7. IOM, ILO và UN Women (2014), *Tóm tắt Thảo luận Chính sách: Để người lao động di cư trở về đóng góp tích cực cho Việt Nam*, Tổ chức Di cư quốc tế IOM, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
8. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2019), *Báo cáo kết quả công tác xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An năm 2019*.