



PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA CÁC YẾU TỐ ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Th.s Nguyễn Tiến Dũng

Đại học Quốc gia, TP Hồ Chí Minh

Xuất khẩu lao động (XKLĐ) Việt Nam trong những năm gần đây đạt được một số thành tựu đáng kể, số lao động (LĐ) đưa đi và hiệu quả năm sau đều cao hơn năm trước, hiện nay có khoảng 500 ngàn LĐ làm việc ở 41 nước và vùng lãnh thổ. Tuy nhiên việc đưa LĐ ra nước ngoài làm việc đang đứng trước những thách thức lớn bởi chất lượng LĐ thấp, năng lực cạnh tranh yếu, thị trường XKLĐ hạn hẹp, cạnh tranh trên thị trường LĐ quốc tế ngày càng gay gắt, hệ thống DN XKLĐ còn non trẻ, cách làm còn manh mún. Phát triển XKLĐ Việt Nam đã khó lại càng khó khăn hơn do các nước tiếp nhận LĐ đang chịu tác động bởi suy thoái kinh tế toàn cầu ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập, đời sống của người LĐ. Vì vậy, muốn phát triển XKLĐ trong thời gian tới cần xác định rõ các yếu tố cơ bản và mức độ tác động của các yếu tố này đến hoạt động của XKLĐ thời gian qua và so sánh với tầm quan trọng của chúng đối với sự phát triển bền vững XKLĐ Việt Nam, trên cơ sở đó đưa ra các bước đi thích hợp nhằm phát triển bền vững XKLĐ Việt Nam.

1. Xác định các yếu tố tác động đến sự phát triển xuất khẩu lao động

Trong nền kinh tế thị trường có nhiều yếu tố tác động đến sự phát triển XKLĐ, các yếu tố này không chỉ xuất phát từ nước xuất cư mà cả nước nhập cư, không chỉ mang tính khách quan mà cả tính chủ quan và được phân theo các nhóm sau:

1.1. Nhóm các yếu tố về cầu trong xuất khẩu lao động

Cầu trong XKLĐ chính là đầu ra, là thị trường của XKLĐ, được hình thành trên cơ sở cầu LĐ chưa được thực hiện và cầu LĐ tiềm năng của thị trường LĐ nước tiếp nhận. Cầu trong XKLĐ của một nước được tác động bởi các yếu tố sau:

- *Nhu cầu tiếp nhận LĐ nước ngoài của thị trường XKLĐ (NC TNLD)* là một phần cầu LĐ chưa được cung LĐ thỏa mãn và cầu LĐ tiềm năng của thị trường LĐ nước tiếp nhận. Cầu LĐ càng lớn trong khi khả năng cung LĐ của thị trường LĐ trong nước không đáp ứng được buộc các chủ sử dụng LĐ phải hướng ra nước

ngoài để tìm kiếm các nguồn LĐ mới đáp ứng nhu cầu LĐ của mình.

- *Thu nhập, điều kiện sống và làm việc của người LĐ ở nước ngoài (TN LDXK)* là giá cả sức LĐ nhập khẩu, là khoản chi phí mà người chủ sử dụng LĐ và xã hội nước tiếp nhận LĐ trả cho người LĐ nước ngoài khi đến làm việc. Công việc như nhau ứng với mức thu nhập khác nhau sẽ tạo ra mức cầu LĐ khác nhau, thu nhập càng giảm cầu LĐ càng tăng và ngược lại.

- *Chính sách tiếp nhận LĐ của nước nhập khẩu lao động (CS NKLD)* quyết định đến hướng nhập khẩu LĐ từ thị trường LĐ cụ thể. Chính phủ nước tiếp nhận căn cứ vào tình hình cụ thể của thị trường LĐ, điều kiện kinh tế, ngôn ngữ, chất lượng LĐ, mức độ quan hệ ngoại giao và tương đồng văn hóa để đưa ra các chính sách nhập khẩu LĐ cụ thể cho từng nước XKLĐ.

1.2. Nhóm các yếu tố về cung trong xuất khẩu lao động

Ngày nay, một số nước đang phát triển có dân số và LĐ tăng nhanh, tỷ lệ thất

nghiệp cao, thu nhập thấp, rất cần đưa LĐ ra nước ngoài làm việc. Đây là nguồn cung LĐ dồi dào đáp ứng nhu cầu LĐ của thị trường LĐ quốc tế. Cung trong XKLĐ phụ thuộc vào các yếu tố sau:

- *Số lượng lao động sẵn sàng tham gia XKLĐ (SL LDXK)* phụ thuộc vào cung LĐ của thị trường nội địa, khả năng giải quyết việc làm trong nước và nguồn nhân lực tham gia XKLĐ. Để người LĐ có thể tham gia XKLĐ cần cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến việc làm ngoài nước đồng thời tạo một cơ chế chủ động tạo nguồn LĐ xuất khẩu đủ điều kiện sẵn sàng đáp ứng nhu cầu thị trường LĐ quốc tế.

- *Chất lượng lao động tham gia XKLĐ (CL LDXK)* tức là thể lực, tâm lực, tay nghề, ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp... của người LĐ. Chất lượng LĐ càng cao, làm tăng khả năng cạnh tranh của LĐ trên thị trường quốc tế, tạo nên nhiều cơ hội để người LĐ tham gia XKLĐ.

- *Chính sách xuất khẩu lao động (CS XKLD)* là chính sách của nước xuất cư nhằm phát triển XKLĐ bền vững trong

từng hoàn cảnh và điều kiện cụ thể. Chính sách XKLD đóng vai trò hết sức quan trọng, tác động đến cung trong XKLD. Căn cứ vào cung, cầu LĐ của thị trường nội địa, ngành nghề, công việc, thu nhập, hình thức XKLD, mức độ quan hệ ngoại giao với nước tiếp nhận, khả năng quản lý và đảm bảo quyền lợi cho người LĐ xuất khẩu. Nước xuất cư đưa ra chính sách XKLD phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội của mình và nhu cầu LĐ của nước tiếp nhận.

1.3. Nhóm các yếu tố về tài chính và hiệu quả kinh tế của xuất khẩu lao động

Vấn đề tài chính và hiệu quả kinh tế của XKLD quyết định đến việc đi làm ở nước ngoài của người LĐ, nhóm các yếu tố bao gồm:

- *Chênh lệch giữa thu nhập của người LĐ tại nước xuất cư và nước nhập cư* (CL TNLD) phản ánh khả năng sinh lợi nếu người LĐ ra nước ngoài làm việc, phụ thuộc vào thu nhập khi đi làm việc ở nước ngoài và thu nhập khi người lao động làm việc ở trong nước. Nếu cùng công việc, điều kiện việc làm, mức độ đòi hỏi tay nghề như nhau mà mức chênh lệch thu nhập giữa nước ngoài và trong nước càng lớn càng hấp dẫn người LĐ, càng tăng hiệu quả kinh tế của XKLD.

- *Thời gian làm việc của người LĐ ở nước ngoài* (TG XKLD) được tính từ khi người LĐ xuất cảnh cho đến khi hoàn thành hợp đồng về nước kể cả thời gian gia hạn hợp đồng. Yếu tố thời gian làm việc cũng là vấn đề mà người LĐ xem xét khi đi XKLD và nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả kinh tế của người LĐ nói riêng và hoạt động XKLD nói chung.

- *Tổng chi phí người LĐ phải đóng khi đi XKLD* (CP XKLD) bao gồm các loại phí mà người LĐ phải trả trước và trong quá trình tham gia XKLD như: phí môi giới, phí quản lý, vé tàu xe,

phí bảo hiểm... là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế và khả năng đi làm việc ở nước ngoài của người LĐ, mức chi phí càng cao càng hạn chế khả năng tham gia XKLD của người LĐ, làm giảm hiệu quả kinh tế và kìm hãm sự phát triển của XKLD.

- *Khả năng tài chính của người lao động trước khi tham gia xuất khẩu lao động* (KNTC LD) sẽ đưa đến quyết định người lao động có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài được hay không và cũng trên cơ sở đó người lao động sẽ tính toán tính hiệu quả của việc đi làm việc ở nước ngoài để quyết định việc tham gia chương trình XKLD.

1.4. Nhóm các yếu tố về cơ chế tổ chức, quản lý xuất khẩu lao động

Muốn phát triển XKLD, để cung và cầu LĐ gặp được nhau, đòi hỏi phải có chủ thể và cơ chế hoạt động trong XKLD. Nhóm yếu tố này bao gồm:

- *Số lượng doanh nghiệp và tổ chức XKLD* (SL DNXX) là các đầu mối gắn kết thị trường LĐ trong nước với thị trường LĐ nước ngoài. Số lượng DN XKLD càng lớn càng có nhiều đầu mối để người LĐ có cơ hội lựa chọn, tuy vậy số lượng DN XKLD chưa phản ánh hết khả năng kết nối thị trường trong nước với nước ngoài, mà mẫu chốt ở năng lực cạnh tranh quốc tế của các DN XKLD.

- *Năng lực của doanh nghiệp và tổ chức XKLD* (NL DNXX) đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của XKLD. Nhất là trong điều kiện hiện nay, khi mà sự cạnh tranh trên thị trường LĐ quốc tế ngày càng gay gắt không chỉ giữa các quốc gia XKLD mà ngay cả trong mỗi quốc gia giữa các tổ chức XKLD và giữa người LĐ với nhau, khả năng cạnh tranh của DN XKLD càng cao thì hiệu quả hoạt động trên thị trường LĐ quốc tế càng lớn,

càng có nhiều cơ hội nhận được các đơn hàng tốt với điều kiện hợp lý, càng tác động tích cực đến sự phát triển XKLD.

- *Cơ chế tổ chức, quản lý và điều hành xuất khẩu lao động* (CCTC QL) chịu tác động mạnh mẽ của môi trường chính trị và pháp luật của các nước xuất cư, nhập cư và luật pháp quốc tế. Muốn có cơ chế XKLD hợp lý để phát huy lợi thế nguồn nhân lực đất nước thì bản thân các chính sách, pháp luật đó phải công khai, minh bạch và công bằng. Sự minh bạch càng cao càng tạo nên sự tin tưởng vào khả năng thực thi của chính sách và pháp luật, nó có tác dụng mạnh đến phát triển XKLD, làm giảm chi phí xã hội và tăng hiệu quả kinh tế-xã hội của XKLD.

2. Xây dựng mô hình nghiên cứu mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam

Trên cơ sở các yếu tố tác động đến XKLD. Sau khi tham khảo các ý kiến của một số chuyên gia và nhà quản lý hàng đầu trong lĩnh vực XKLD thông qua khảo sát bảng câu hỏi thử, tất cả đều nhất trí cho rằng 13 yếu tố trên đặc trưng cho các yếu tố tác động đến sự phát triển XKLD Việt Nam. Để xác định mức độ tác động của chúng, ta hãy xem xét thông qua hàm hồi quy tuyến tính bội sau:

$$Y = B_0 + \sum_{i=1}^{13} B_i X_i$$

Trong đó: Y: là giá trị biến phụ thuộc mức độ XKLD Việt Nam - MDPT XKLD

- B_0 : là hằng số và B_i là hệ số hồi quy riêng phần ($i = 1$ đến 13) gồm B9 có dấu âm do biến độc lập CP XKLD tỷ lệ nghịch với biến phụ thuộc MDPT XKLD, các biến độc lập còn lại đều tỷ lệ thuận với biến phụ thuộc MDPT XKLD nên

hệ số hồi quy có dấu dương trong hàm tổng quát.

- X_i là giá trị của các biến độc lập yếu tố tác động ($i = 1$ đến 13).

Ý nghĩa của mô hình được thể hiện thông qua các hệ số hồi quy riêng phần với nội dung như sau: "Nếu mức độ tác động của một biến độc lập X_i nào đó tăng thêm 1 đơn vị trong khi mức độ tác động của các biến độc lập còn lại không thay đổi thì giá trị biến phụ thuộc Y sẽ tăng hoặc giảm một giá trị tương ứng bằng với hệ số hồi quy riêng phần của biến độc lập X_i đó".

Hay có thể suy ra "Biến độc lập nào có hệ số hồi quy riêng phần dương càng lớn thì mức độ tác động tỷ lệ thuận lên sự phát triển xuất khẩu lao động càng cao và biến nào có hệ số hồi quy riêng phần âm càng lớn thì mức độ tác động tỷ lệ nghịch đến sự phát triển xuất khẩu lao động càng cao".

Để có thể đưa mô hình vào thực nghiệm cần phải có cuộc khảo sát thực tế thông qua bản câu hỏi phỏng vấn được lập với các câu hỏi sau:

Câu hỏi 1: Đánh giá tầm quan trọng của từng yếu tố đến sự phát triển bền vững XKLD Việt Nam theo 5 cấp độ khác nhau gồm: Cấp độ 1- rất không quan trọng; Cấp độ 2- không quan trọng; Cấp độ 3- tương đối quan trọng; Cấp độ 4- quan trọng; Cấp độ 5- rất quan trọng.

Câu hỏi 2: Đánh giá mức độ phát triển của XKLD Việt Nam thời gian qua trên cơ sở so sánh số lượng LĐ được đưa đi làm việc ở nước ngoài hàng năm với tiềm năng nguồn nhân lực đất nước và khả năng tiếp nhận LĐ của thị trường LĐ quốc tế theo 5 cấp độ khác nhau gồm: Cấp độ 1 "rất thấp"; Cấp độ 2 "thấp"; Cấp độ 3 "trung bình"; Cấp độ 4 "cao" và Cấp độ 5 "rất cao".

Câu hỏi 3: Đánh giá mức độ tác động của các yếu tố đến XKLD Việt Nam trong thời gian qua (tương ứng với câu hỏi 2). Mức độ tác động này được chia theo 5 cấp độ khác nhau gồm: Cấp độ 1 "rất yếu"; Cấp độ 2 "yếu"; Cấp độ 3 "trung bình", Cấp độ 4 " mạnh" và Cấp độ 5 "rất mạnh".

3. Áp dụng mô hình lý thuyết nghiên cứu thực nghiệm về mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời gian qua

Để áp dụng mô hình lý thuyết vào nghiên cứu thực nghiệm, trước hết chúng ta tiến hành phỏng vấn các chuyên gia và nhà quản lý trong lĩnh vực XKLD. Việc phân tích kết quả điều tra được thực hiện với mô hình lý thuyết hồi quy tuyến tính thông qua chương trình phân tích SPSS.

3.1. Mô tả đặc trưng mẫu điều tra

Cuộc điều tra được tiến hành từ tháng 12/2008 đến tháng 6/2009 bằng cách

phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia và nhà quản lý với 100% có trình độ đại học trong đó có 9 tiến sĩ và 15 thạc sĩ. Trong tổng số 199 bản kết quả thu được có 98 bản chiếm 49,25% từ 71 DN XKLD hàng đầu của Việt Nam, số DN này hàng năm đưa hơn 70% tổng số LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; 54 bản chiếm 27,13% từ 29 trung tâm giới thiệu việc làm và 25 Sở LĐ, TB và XH các tỉnh, thành trên cả nước có nhiều LĐ đi làm việc ở nước ngoài; 23 bản chiếm 11,55% từ lãnh đạo và các chuyên gia quản lý của Bộ LĐ, TB và XH, Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam; 11 bản chiếm 5,52% từ các nhà báo chuyên trách lĩnh vực XKLD và 13 bản chiếm 6,53% từ các nhà nghiên cứu làm việc tại các viện nghiên cứu, trường đại học.

3.2. Mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua

Để đánh giá tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam, trước hết Chúng ta xem xét mức độ phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua.

3.2.1. Mức độ phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam

Mức độ phát triển XKLD Việt Nam trong những năm gần đây có những tiến bộ, khi mà số lượng LĐ xuất khẩu dao động từ 80 ngàn đến 90 ngàn người/năm, tuy vậy so với nhu

Bảng 1: One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MDPT XKLD	199	2.66	.662	.047

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

Bảng 2: One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	99% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
MDPT XKLD	-7.282	198	.000	-.342	-.46	-.22

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

Bảng 3: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.888	13

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

Bảng 4: Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC TNLD	34.89	38.388	.615	.411	.879
SL LDXK	35.86	38.219	.619	.431	.879
SL DNXX	35.11	39.432	.545	.335	.882
CP XKLD	34.57	36.832	.637	.456	.878
CL LDXK	35.82	37.711	.611	.429	.879
CS XKLD	35.30	39.028	.538	.327	.883
CL TNLD	34.73	38.772	.562	.366	.882
NL DNXX	34.36	39.160	.530	.336	.883
TN LDXK	35.68	38.228	.598	.416	.880
CS NKLD	34.81	39.287	.517	.320	.884
KNTC LD	34.36	37.959	.593	.392	.880
TG XKLD	34.50	39.979	.478	.279	.885
CCTC QL	35.87	36.918	.681	.505	.875

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

cầu việc làm, khả năng nguồn nhân lực đất nước, nhu cầu tiếp nhận lao động của thị trường XKLD và trong sự tương quan với kết quả XKLD của một số nước trong khu vực, Chúng ta có thể đưa ra kết luận sơ bộ rằng: **Mức độ phát triển XKLD Việt Nam những năm qua là tương đối thấp.** Điều này được kiểm tra bằng cách kiểm định giả thiết về giá trị trung bình của một tổng thể với trình tự sau:

- Đặt giả thiết H_0 : Mức độ phát triển XKLD Việt Nam thời gian qua là trung bình (cấp độ 3).

- Phân tích bằng SPSS theo One-Sample T-Test ta có bảng 1 và 2.

Theo kết quả trên ta thấy

mức độ phát triển XKLD bình quân là 2,66. Giá trị của kiểm định t về mức độ phát triển XKLD là -7,282 ứng với mức ý nghĩa quan sát 0,000; nhỏ hơn rất nhiều so với mức ý nghĩa 0,01. Như vậy cho phép Chúng ta an tâm bác bỏ giả thiết H_0 với mức độ phát triển XKLD Việt Nam là trung bình.

Căn cứ vào mẫu và mức độ kiểm định vừa qua, có thể khẳng định rằng: Sự phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời gian qua ở mức độ trung bình thấp (tương đối thấp).

3.2.2. Mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua

Trước khi xác định mức độ

tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam, Ta hãy phân tích mối tương quan trong mô hình nghiên cứu.

- Phân tích mối tương quan giữa các yếu tố tác động

Để xem xét mối tương quan giữa các yếu tố tác động đến sự phát triển XKLD của Việt Nam trong thời gian vừa qua, Chúng ta tiến hành phân tích kết quả trả lời của các chuyên gia và nhà quản lý XKLD bằng chương trình SPSS với kết quả theo bảng 3 và 4.

Bảng 3 trên cho ta thấy hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của tất cả 13 yếu tố = 0,888 > 0,7.

Theo bảng 4 trên ta có các

Bảng 5: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.923	.917	.190	1.853

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động



Bảng 6: ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.061	13	6.159	169.969	.000 ^a
	Residual	6.703	185	.036		
	Total	86.764	198			

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

hệ số tương quan tổng Corrected Item-total Correlation của từng yếu tố dao động từ 0,478 đến 0,681, tức là đều lớn hơn 0,4. Tất cả các hệ số Cronbach's Alpha Item Deleted của từng yếu tố có giá trị từ 0,875 đến 0,885 đều nhỏ hơn Cronbach's Alpha của cả nhóm 13 yếu tố là 0,888.

Kết hợp kết quả của bảng 3 và 4 cho ta kết luận 13 yếu tố tác động được xem xét đều có ý nghĩa, được chấp nhận và không cần thiết loại bỏ bất cứ yếu tố nào trong mô hình nghiên cứu.

- Kiểm định bộ số liệu điều tra và mô hình nghiên cứu

Để kiểm định bộ số liệu điều tra, Ta có thể phân tích theo chương trình SPSS với kết quả như bảng 5.

Hệ số Adjusted R Square của mô hình hồi quy là 0,917, điều này cho thấy bộ số liệu đang xem xét phù hợp đến

91,7% so với mô hình tuyến tính bội hay nói một cách khác mô hình nghiên cứu nhận được phù hợp với bộ số liệu thực tế đến 91,7%.

Trong bảng 5, đại lượng thống kê Durbin-Watson = 1,853, tra bảng Durbin-Watson với 13 biến độc lập và mức quan sát tối đa, ta có $dL = 1,22$; $dU = 1,73$; $d = 1,853$, các giá trị này thỏa mãn điều kiện sau $dU = 1,73 < d = 1,853 < 4 - dU = 2,27$ điều này cho phép kết luận các phần dư không có tương quan chuỗi bậc nhất, không vi phạm giả định về tính độc lập của sai số hay liên hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc MDPT XKLD và 13 biến độc lập được thỏa mãn và mô hình hồi quy tuyến tính bội được chấp nhận.

Giả thiết H_0 là: $B_0 = B_1 = B_2 = \dots = B_{13} = 0$.

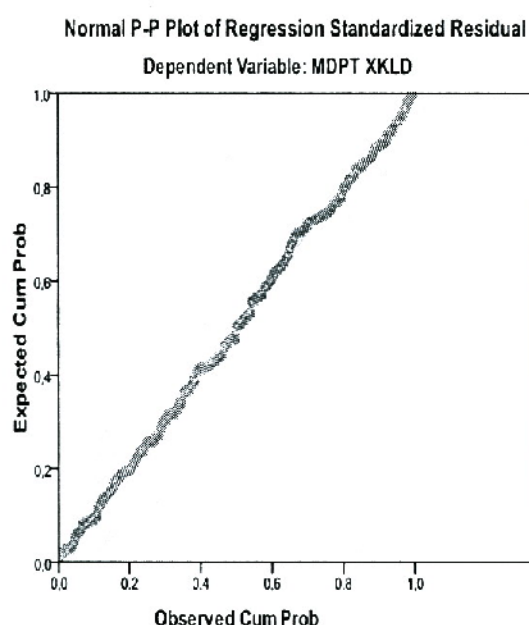
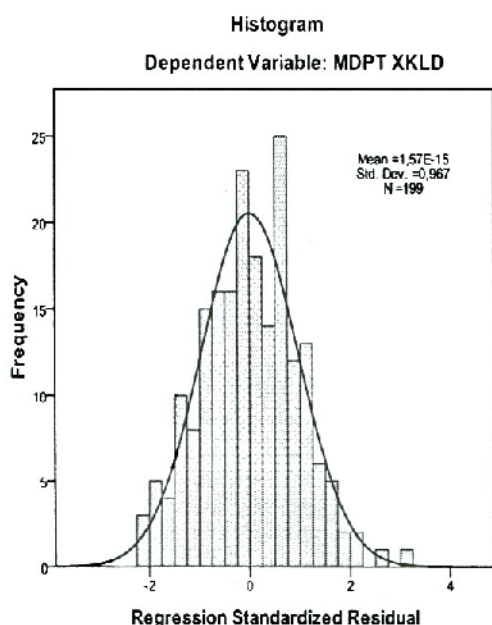
Xem xét giá trị Sig = 0.000 trong bảng 6 trên cho ta sự an tâm khi bác bỏ giả thuyết H_0

cho rằng tất cả các hệ số hồi quy riêng phần bằng 0 (ngoại trừ hằng số B_0). Điều này có nghĩa quan hệ giữa các biến độc lập "yếu tố tác động" và biến phụ thuộc "MDPT XKLD" có tính tuyến tính bội.

Chúng ta tiến hành kiểm định mô hình nghiên cứu bằng biểu đồ Histogram về phân phối chuẩn của phần dư và biểu đồ P-P plot về phân tán phần dư.

+ Kiểm định bằng biểu đồ Histogram và Normal P-P plot

Trong biểu đồ Histogram, đường cong phân phối chuẩn được đặt chồng lên biểu đồ tần số với số dư là không đáng kể cùng độ lệch chuẩn Std. Dev = 0,967 tức gần bằng 1. Trong biểu đồ P-P plot thể hiện các phần dư phân phối tập trung quanh đường thẳng kỳ vọng. Điều này cho thấy giả thiết phân phối chuẩn không bị vi phạm hay có thể nói mối tương



Bảng 7: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B _i	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.905	.099		9.135	.000
NC TNLD	.162	.023	.185	6.948	.000
SL LDXK	.158	.023	.184	6.789	.000
SL DNXX	.149	.024	.158	6.302	.000
CP XKLD	.105	.020	.145	5.228	.000
CL LDXK	.075	.021	.095	3.522	.001
CS XKLD	.082	.022	.094	3.771	.000
CL TNLD	.067	.022	.077	3.007	.003
NL DNXX	.079	.022	.089	3.562	.000
TN LDXK	.072	.022	.086	3.234	.001
CS NKLD	.087	.022	.098	3.959	.000
KNTC LD	.058	.021	.072	2.760	.006
TG XKLD	.072	.023	.077	3.194	.002
CCTC QL	.069	.023	.089	3.076	.002

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

quan giữa biến phụ thuộc MDPT XKLD và 13 biến độc lập "yếu tố tác động" có quan hệ tuyến tính hay mô hình nghiên cứu được chấp nhận.

- Kết quả nghiên cứu

Để đánh giá mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam thời gian qua, Chúng ta có thể xem xét thông qua các hệ số hồi quy riêng phần của các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu từ kết quả điều tra và chương trình SPSS với độ tin cậy 95% được thể hiện trong bảng 7.

Hệ số Sig của các biến độc lập trong mô hình đều nhỏ hơn 0,05 cho thấy với độ tin cậy 95% các biến đều có ý nghĩa trong mô hình.

Dựa vào giá trị của hệ số hồi quy riêng phần (B_i) trong bảng 7 và công thức (1) ta có hàm của mô hình nghiên cứu như sau:

$$\text{MDPT XKLD} = 0,905 + 0,162 \cdot (\text{NC TNLD}) + 0,072 \cdot (\text{TN LDXK}) + 0,087 \cdot (\text{CS NKLD}) + 0,158 \cdot (\text{SL LDXK}) + 0,075 \cdot (\text{CL LDXK}) + 0,082 \cdot (\text{CS XKLD}) +$$

$$0,067 \cdot (\text{CL TNLD}) + 0,072 \cdot (\text{TG XKLD}) - 0,105 \cdot (\text{CP XKLD}) + 0,058 \cdot (\text{KNTC LD}) + 0,149 \cdot (\text{SL DNXX}) + 0,079 \cdot (\text{LN DNXX}) + 0,069 \cdot (\text{CCTC QL})$$

Căn cứ vào hàm trên cho phép Chúng ta đánh giá được mức độ tác động của từng yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua như sau:

- *Nhu cầu tiếp nhận LĐ Việt Nam của thị trường nước ngoài- NC TNLD- hệ số hồi quy +0,162.* Đây là yếu tố có hệ số hồi quy lớn nhất, có mức độ tác động cao nhất đối với sự phát triển XKLD Việt Nam. Một trong những nguyên nhân XKLD Việt Nam phát triển chậm là do khả năng mở rộng thị trường, tăng nhu cầu tiếp nhận LĐ của thị trường nước ngoài còn rất thấp.

- *Thu nhập, điều kiện sống và làm việc của LĐ Việt Nam ở nước ngoài- TN LDXK- hệ số hồi quy +0,072,* cho thấy yếu tố này chưa có nhiều tác động đến sự phát triển XKLD của nước ta. Thu nhập và điều kiện sống quyết định đến hiệu quả của XKLD, tuy nhiên thời gian

qua chưa có vai trò cao trong việc quyết định đi làm việc ở nước ngoài của người LĐ và chưa được các bên tham gia XKLD chú trọng đúng mức.

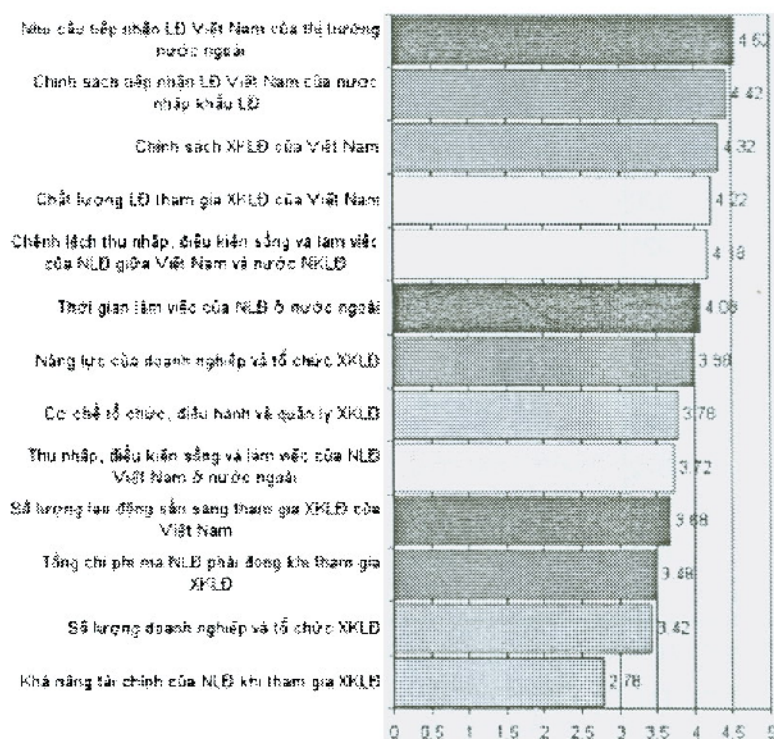
- *Chính sách tiếp nhận LĐ Việt Nam của nước nhập khẩu LĐ- CS NKLD- hệ số hồi quy +0,087,* điều này cho thấy yếu tố này có tác động nhất định đến sự phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua. Chính sách nhập khẩu LĐ của một số nước như Hàn Quốc áp dụng chế độ hạn ngạch nhập khẩu, Nhật Bản chỉ tiếp nhận TNS và LĐ kỹ thuật cao, Đài Loan cho phép tiếp nhận LĐ trong một số ngành nghề đã kìm hãm sự phát triển XKLD của nước ta trong thời gian qua.

- *Số lượng LĐ sẵn sàng tham gia XKLD Việt Nam- SL LDXK- hệ số hồi quy +0,158.* Đây là yếu tố có hệ số hồi quy rất cao, điều này cho thấy mức độ tác động lớn của yếu tố này đến sự phát triển XKLD của nước ta. Thời gian qua Chúng ta chú trọng nhiều đến việc tăng số lượng LĐ xuất khẩu như là một giải pháp tạo việc

Bảng 8: Tầm quan trọng của các yếu tố đối với sự phát triển bền vững XKLD Việt Nam và sự so sánh với mức độ tác động đến sự hoạt động XKLD thời gian qua

Yếu tố tác động

Giá trị bình quân



Theo thứ tự

Tầm quan trọng	Mức độ tác động
1	1
2	5
3	6
4	8
5	12
6	10
7	7
8	11
9	9
10	2
11	4
12	3
13	13

Nguồn: Kết quả điều tra 199 chuyên gia và nhà quản lý xuất khẩu lao động

làm ngoài nước cho người LĐ, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp và xem đó như là một mục tiêu cơ bản đánh giá hiệu quả XKLD.

- **Chất lượng LĐ tham gia XKLD Việt Nam -CL LDXK-** hệ số hồi quy +0,075, cho thấy tác động của yếu tố này đến sự phát triển XKLD Việt Nam thời gian qua ở mức thấp. Chính vì chất lượng LĐ thấp nên việc mở rộng thị trường XKLD gặp nhiều khó khăn, hiệu quả XKLD không cao đây là một trong những nguyên nhân làm cho phí môi giới XKLD ở mức cao và tình hình LĐ Việt Nam ở nước ngoài diễn biến phức tạp. Chất lượng LĐ xuất khẩu thấp là nhân tố kìm hãm sự phát triển XKLD của nước ta.

- **Chính sách XKLD của Việt Nam -CS XKLD-** hệ số hồi quy +0,082, cho thấy yếu tố này tác động lên phát triển XKLD thời gian qua chỉ ở mức độ

trung bình. Còn có những cách hiểu, quan điểm, chính sách không thống nhất về XKLD. Chính sách XKLD của nước ta trong thời gian qua chưa tạo được động lực để XKLD phát triển bền vững.

- **Chênh lệch giữa thu nhập của người LĐ tại Việt Nam và nước nhập khẩu LĐ-CLTN LD-** hệ số hồi quy +0,067, đây là yếu tố có hệ số thấp, điều này cho thấy hiệu quả kinh tế của người LĐ chưa được chú trọng đúng mức. Ở một số thị trường như Malaysia, Trung Đông thu nhập không cao nhưng nhu cầu LĐ lớn, trong khi những thị trường có hiệu quả XKLD cao như Hàn Quốc, Nhật Bản, Bắc Mỹ, Úc,... thì thủ tục lại phức tạp, điều kiện quá cao, áp dụng chế độ hạn ngạch làm cho số lượng LĐ của nước ta đến các thị trường này hàng năm không nhiều.

- **Thời gian làm việc của người LĐ ở nước ngoài - TG**

XKLD – hệ số hồi quy +0,072, điều này cho thấy yếu tố này tác động thấp đến phát triển XKLD thời gian qua. Đây là yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả của XKLD, tuy vậy thời gian qua yếu tố này chưa được các bên tham gia XKLD quan tâm đúng mức.

- **Tổng chi phí người LĐ phải đóng khi đi XKLD - CP XKLD** - hệ số hồi quy -0,105, yếu tố này có tác động tỷ lệ nghịch đối với sự phát triển XKLD Việt Nam, nhưng lại có mức độ tác động lớn. Chi phí mà người LĐ phải đóng thường rất cao, nhất là phí môi giới ở những thị trường thu nhập cao, thường chiếm từ 9 đến 12 tháng lương cơ bản, làm ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế và khả năng được tham gia XKLD của người LĐ.

- **Khả năng tài chính của người LĐ trước khi tham gia XKLD- KNTC LD-** hệ số hồi quy +0,058, điều này cho thấy

việc XKLD hiện nay không phụ thuộc nhiều vào khả năng tài chính của bản thân người LĐ. Người LĐ khi quyết định tham gia XKLD sẽ có nhiều cách để tìm kiếm các nguồn tài chính thực hiện nguyện vọng của mình. Đối với một số đối tượng như hộ nghèo, gia đình chính sách còn được Nhà nước đài thọ các chi phí đào tạo, giáo dục định hướng, chi phí thủ tục... và được vay các khoản tín dụng ưu đãi từ ngân hàng, Quỹ giải quyết việc làm địa phương để có đủ khả năng tài chính tham gia XKLD.

- *Số lượng DN và tổ chức XKLD - SL DNXX - hệ số hồi quy +0,149*, điều này cho thấy sự phát triển XKLD thời gian qua phụ thuộc nhiều vào số lượng các DN XKLD, như là cầu nối giữa cung LĐ trong nước và cầu LĐ ở nước ngoài. Số lượng các DN XKLD tăng hàng năm, tuy nhiên nếu xét yêu cầu phát triển XKLD, so sánh với đội ngũ DN XKLD của các nước trong khu vực thì với số lượng DN XKLD của Việt Nam hiện nay chưa nhiều.

- *Năng lực của DN và tổ chức XKLD- NL DNXX- có hệ số hồi quy +0,079*, cho thấy năng lực của các DN XKLD chưa phải là động lực thúc đẩy phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian qua, chúng ta mới chú trọng đến việc phát triển về số lượng mà chưa quan tâm đúng mức đến chất lượng của các DN dẫn tới các DN XKLD hiện nay chủ yếu có quy mô vừa và nhỏ, hiệu quả hoạt động không cao, năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế thấp.

- *Cơ chế tổ chức, quản lý và điều hành xuất khẩu lao động- CCTC QL- hệ số hồi quy +0,069*, điều này cho thấy ảnh hưởng của yếu tố này đến XKLD thời gian qua không cao, cơ chế tổ chức và quản lý XKLD chưa phát huy được tác dụng, thời gian qua việc hình thành một bộ máy quản lý hiệu quả, một cơ sở pháp lý XKLD

vững chắc còn nhiều bất cập và gặp không ít khó khăn, chưa tạo được sự thông thoáng cho các doanh nghiệp XKLD hoạt động hiệu quả cũng như việc đảm bảo quyền lợi hài hòa của các bên tham gia XKLD.

4. Áp dụng mô hình lý thuyết xác định các bước đi thích hợp để phát triển bền vững xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời gian tới

Sử dụng kết quả điều tra của 199 chuyên gia và nhà quản lý XKLD để xác định các bước đi thích hợp trong phát triển XKLD Việt Nam thông qua việc xác định tầm quan trọng của từng yếu tố đối với sự phát triển bền vững XKLD Việt Nam và so sánh với mức độ tác động của các yếu tố đối với sự phát triển XKLD Việt Nam thời gian qua được sắp xếp theo giá trị tuyệt đối của hệ số hồi quy tuyến tính bội giảm dần.

Bảng 8 được sắp xếp theo tầm quan trọng giảm dần từ nhu cầu tiếp nhận LĐ Việt Nam của thị trường LĐ nước ngoài đến khả năng tài chính của người LĐ khi tham gia XKLD trong sự so sánh với mức độ tác động của các yếu tố đến sự phát triển XKLD Việt Nam thời gian qua.

Kết luận: Từ kết quả trên, Chúng ta có thể rút ra các bước đi thích hợp để phát triển XKLD Việt Nam trong thời gian tới như sau: Phát triển thị trường XKLD cần được ưu tiên hàng đầu, bằng cách nâng dần thị phần tại thị trường hiện có, tìm kiếm thị trường mới nhất là thị trường có thu nhập cao, xác định nhu cầu tiếp nhận LĐ của từng thị trường theo giới tính, độ tuổi, trình độ tay nghề, ngành nghề, công việc... trên cơ sở đó căn cứ vào chính sách tiếp nhận LĐ Việt Nam của từng nước nhập khẩu LĐ và mức thu nhập, điều kiện sống và làm việc, thời gian làm việc của người lao động khi đi XKLD, xác định

mức cầu LĐ ngoài nước chính xác, từ đó có chính sách phát triển XKLD phù hợp với điều kiện, mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội đất nước trong từng giai đoạn, nhằm đẩy mạnh số lượng LĐ tham gia XKLD trên cơ sở nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, năng lực của các doanh nghiệp XKLD để có thể cạnh tranh trên thị trường LĐ quốc tế, chú trọng đến việc xây dựng cơ chế tổ chức, điều hành và quản lý XKLD tạo cơ chế thông thoáng cho doanh nghiệp XKLD hoạt động hiệu quả đồng thời bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên tham gia XKLD nhất là người lao động làm việc ở nước ngoài, tích cực tìm kiếm các đơn hàng có mức thu nhập cao với điều kiện sống và làm việc tốt, thời gian làm việc dài, giảm tối đa các chi phí phải đóng khi đi của người lao động, có chính sách hỗ trợ người lao động trong việc học nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng và cho vay ưu đãi để người lao động có đủ khả năng tài chính trang trải các chi phí trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Trong các khâu trên cần đặc biệt quan tâm đến công tác phát triển thị trường, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động nước ngoài, tăng cường năng lực cạnh tranh của các DN XKLD trên thị trường LĐ quốc tế, xem đó là những khâu then chốt. Có tính đột phá nhằm đẩy mạnh và phát triển bền vững XKLD Việt Nam trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo:

1. Kết quả điều tra 199 Chuyên gia và Nhà quản lý XKLD do tác giả tiến hành
2. Các báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ LĐ, TB và XH
3. Các báo cáo của Cục Việc làm, Bộ LĐ, TB và XH
4. Hoàng Trọng- Chu Nguyễn Mộng Ngọc, Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1,2, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội 2008.