

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH GIA HẠN THỜI GIAN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI VIỆT NAM THAM GIA XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI NHẬT BẢN

Nguyễn Thế Hùng^{1*}, Nguyễn Quang Tân², Nguyễn Ánh Dương¹

Ngày nhận bài: 12/04/2025

Ngày nhận bản sửa: 14/05/2025

Ngày duyệt đăng: 27/06/2025

Tóm tắt: Nghiên cứu này là một trong những nghiên cứu đầu tiên đánh giá thực trạng cuộc sống, công việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản, và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của họ sau khi chính phủ Nhật Bản cải cách chính sách lưu trú đối với người nước ngoài vào đầu năm 2024. Thông qua khảo sát 124 người lao động Việt Nam tại thành phố Okayama, Nhật Bản, kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố: tuổi, trình độ Tiếng Nhật, thu nhập, loại hộ gia đình, mức độ hài lòng với công việc và cuộc sống, và sự hỗ trợ từ chính phủ Nhật Bản có ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động. Đặc biệt, thu nhập và sự hài lòng với công việc và cuộc sống là hai yếu tố có tác động mạnh nhất, ảnh hưởng quyết định lên ý định gia hạn thời gian làm việc. Các nhà quản lý, các bên liên quan của chương trình xuất khẩu lao động vào thị trường Nhật Bản cần tập trung tác động vào các yếu tố này, đặc biệt các yếu tố quyết định để thu hút người lao động Việt Nam gia hạn hợp đồng làm việc tại Nhật Bản.

Từ khóa: Chính sách; Nhật Bản; Xuất khẩu lao động; Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Xuất khẩu lao động (XKLĐ) là một chiến lược quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, được Đảng và Nhà nước khởi xướng mạnh mẽ từ khi thực hiện công cuộc Đổi mới năm 1986 (Luu Văn Hưng, 2010). Hoạt động này không chỉ góp phần giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập cho người lao động mà còn là một phần của hợp tác quốc tế, thắt chặt quan hệ hữu nghị và hợp tác lâu dài với các quốc gia đối tác (Thái Yên và Nguyễn Ngân, 2024).

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng toàn cầu, Việt Nam đã nỗ lực nghiên cứu và mở rộng thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, đồng thời hoàn thiện hệ thống pháp luật và khuyến khích các doanh nghiệp tích cực khai thác thị trường. Nhờ đó, hoạt động XKLĐ của nước ta ngày càng phát triển về quy mô và chất lượng, với hơn 500 doanh

¹Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, *Tác giả liên hệ, email: nthung@hce.edu.vn

²Khoa Quốc tế, Đại học Huế

ng nghiệp được cấp phép đưa lao động Việt Nam đến làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ. Từ năm 2010 đến nay, hơn 1,4 triệu lao động Việt Nam đã được đưa ra nước ngoài làm việc, trung bình mỗi năm có khoảng 120.000-143.000 người, mang về lượng kiều hối từ 3,5-4 tỷ USD, đóng góp đáng kể vào phát triển kinh tế - xã hội (Thái Yên và Nguyễn Ngân, 2024). Năm 2024, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đặt mục tiêu đưa 125.000 lao động ra nước ngoài làm việc, tập trung vào các thị trường ổn định và có thu nhập cao như Nhật Bản, Đài Loan và Hàn Quốc (Nhật Dương, 2024).

Quan hệ kinh tế và văn hóa lâu đời giữa Nhật Bản và Việt Nam đã giúp hai nước trở thành đối tác chiến lược trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động. Nhật Bản hiện là đối tác, thị trường hàng đầu tiếp nhận lao động Việt Nam. Thống kê từ Cục Quản lý Lao động Ngoài nước cho thấy số lượng lao động Việt Nam sang Nhật Bản làm việc tăng đáng kể, đạt mức cao nhất từ trước đến nay với gần 80.000 người trong năm 2023 (Quỳnh Chi, 2024). Viện Nghiên cứu An sinh Xã hội và Dân số Quốc gia Nhật Bản dự báo dân số nước này sẽ giảm gần 1/3 vào năm 2070, trong đó, khoảng 40% dân số trên 65 tuổi do tỷ lệ sinh thấp và dân số già gây nên tình trạng thiếu hụt lao động càng trầm trọng (Quỳnh Chi, 2024). Trong khi đó, Việt Nam có nguồn lao động dồi dào, tạo nên mối quan hệ hợp tác lao động đầy triển vọng giữa hai nước. Mặc dù hoạt động XKLD Việt Nam vào Nhật Bản trong những năm qua đã đạt được nhiều thành tựu, tuy nhiên, nó vẫn đối mặt với nhiều thách thức và tiềm ẩn nhiều rủi ro như chi phí sinh hoạt cao, chế độ lương, phúc lợi chưa hấp dẫn, và cơ hội nâng cao kỹ năng nghề nghiệp hạn chế. Một số lao động gặp khó khăn về giao tiếp, điều kiện làm việc kém, và đôi khi phải chấm dứt hợp đồng sớm hoặc làm việc bất hợp pháp (Angsuthanasombat, 2007). Để cải thiện tình hình thiếu hụt lao động, từ đầu năm 2024, chính phủ Nhật Bản đã thực hiện cải cách chính sách lưu trú đối với người nước ngoài trong đó có người lao động Việt Nam (Dân trí, 2024), giúp người lao động chuyển đổi visa dễ dàng hơn, kéo dài thời hạn lao động và mở ra cơ hội xin visa vĩnh trú. Chính sách lưu trú mới đối với người nước ngoài được chính phủ Nhật Bản ban hành đã đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động Việt Nam tham gia xuất khẩu lao động tại Nhật Bản để tác động, thu hút người lao động gia hạn hợp đồng, qua đó tối đa hóa lợi ích của chương trình xuất khẩu lao động cho các bên liên quan, và đẩy mạnh hoạt động XKLD của Việt Nam vào thị trường Nhật Bản. Theo hiểu biết của chúng tôi, từ khi chính phủ Nhật Bản thực hiện cải cách chính sách lưu trú đối với người nước ngoài đến nay, chưa có nghiên cứu nào đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động Việt Nam tham gia xuất khẩu lao động tại Nhật Bản. Vì vậy, nhóm nghiên cứu đã thực hiện nội dung nghiên cứu này.

Mục đích cụ thể của nghiên cứu này là (1) đánh giá thực trạng cuộc sống và công việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản, (2) phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến

ý định gia hạn thời gian làm việc, và (3) đề xuất các hàm ý chính sách để đẩy mạnh hoạt động XKLD vào thị trường Nhật Bản, mang lại lợi ích thiết thực cho các bên liên quan. Kết quả của nghiên cứu này có ý nghĩa khoa học là cơ sở góp phần hoàn thiện lý luận và các chính sách giúp Việt Nam và Nhật Bản giải quyết tốt những vấn đề thực tiễn hiện nay trong XKLD vào thị trường Nhật Bản để thu hút người lao động Việt Nam gia hạn hợp đồng lao động và tiếp tục đẩy mạnh chương trình XKLD trong những năm tiếp theo.

Nghiên cứu chọn thành phố Okayama, nơi có số lượng lớn người lao động Việt Nam đang sinh sống và làm việc để khảo sát và thu thập dữ liệu.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng kết hợp cả phương pháp định tính và định lượng để phân tích dữ liệu. Cụ thể, trong giai đoạn đầu nghiên cứu, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát sâu trực tuyến với 7 người lao động vào tháng 4 năm 2024 nhằm thu thập thông tin chi tiết về thực trạng công việc cũng như ý định tương lai của họ. Nghiên cứu cũng tiến hành khảo sát 1 chuyên viên đang làm việc tại văn phòng di dân thành phố Okayama, Nhật Bản để hiểu rõ những quy định và chính sách liên quan đến người nước ngoài nói chung và lao động Việt Nam nói riêng tại Okayama và Nhật Bản. Kết quả từ các cuộc khảo sát này cung cấp cơ sở để nhóm nghiên cứu xây dựng bộ câu hỏi khảo sát. Tiếp theo, từ tháng 5 đến tháng 7 năm 2024, nhóm nghiên cứu đã thực hiện khảo sát trực tuyến những người lao động Việt Nam tại Okayama, Nhật Bản bằng bảng hỏi bán cấu trúc với chủ yếu các biến nhị phân để đưa vào phương trình hồi quy phân tích ý định gia hạn thời gian làm việc. Nội dung bảng hỏi gồm 5 phần chính: phần một liên quan đến các thông tin cơ bản người tham gia khảo sát như tuổi, giới tính, trình độ học vấn, quê quán... Phần hai đề cập đến thực trạng công việc và môi trường mà họ đang làm việc. Phần ba liên quan đến ý định của họ về gia hạn hay về nước sau khi kết thúc hợp đồng lao động. Phần bốn tìm hiểu những thuận lợi, khó khăn trong cuộc sống và công việc của lao động tại Nhật Bản. Phần cuối cùng bao gồm các câu hỏi mở về chia sẻ và khuyến nghị của người được khảo sát.

Nghiên cứu đã áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên, thuận tiện và đơn giản trong số các lao động Việt Nam đang làm việc năm thứ ba (năm cuối của hợp đồng) tại thành phố Okayama. Cỡ mẫu được xác định theo ước lượng tổng thể khi biết quy mô tổng thể dựa vào công thức của Yamane Taro (1967) để đảm bảo tính đại diện trong phân tích thống kê. Công thức tính cỡ mẫu tối thiểu như sau:

$$n = N/(1+N.e^2) \quad (1)$$

Trong đó: n là cỡ mẫu tối thiểu cần chọn;

N là tổng số mẫu (quy mô mẫu tổng thể);

e là mức sai số cho phép.

Với sai số cho phép là 10%, và tổng số lao động Việt Nam đang làm việc tại thành phố Okayama năm thứ ba (năm cuối của hợp đồng) theo danh sách là 800 người, cỡ mẫu tối thiểu cần thiết được xác định làm tròn là 89 người. Tuy nhiên, để có thêm nhiều góc nhìn và đảm bảo độ tin cậy của số liệu, nghiên cứu đã thực hiện khảo sát 130 người lao động. Sau khi xử lý dữ liệu và loại bỏ các phiếu không đầy đủ, 124 phiếu hợp lệ được nhập liệu và phần mềm SPSS 20 được sử dụng để phân tích thống kê mô tả với các tham số như tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn, bảng biểu, đồ thị để trình bày dữ liệu, và thực hiện các kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm tra mức độ phù hợp của các biến quan sát. Đồng thời, hồi quy logistic được áp dụng để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản. Phương trình hồi quy logistic được biểu diễn dưới dạng:

$$\text{Log} \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n \quad (2)$$

Trong đó: p là xác suất người lao động Việt Nam có ý định gia hạn làm việc tại Nhật Bản;

β_0 là hệ số hồi quy;

$X_1, X_2, \dots, X_n$ là các biến độc lập dự kiến;

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ là hệ số hồi quy của mỗi biến phụ thuộc.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng cuộc sống và công việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản

Kết quả nghiên cứu trình bày trên Bảng 1 cho thấy: trong số những người được khảo sát, tỷ lệ nữ chiếm 60,48% và nam là 39,52%. Đa số người lao động thuộc độ tuổi dưới 30 (79,83%), chứng tỏ nhóm lao động trẻ chiếm ưu thế trong việc tham gia các chương trình xuất khẩu lao động tại Nhật Bản. Một lao động nữ chia sẻ: “Em tham gia chương trình này ngay sau khi tốt nghiệp Trung học phổ thông vì muốn giúp gia đình trả nợ và có một cuộc sống tốt hơn”. Điều này cho thấy nhóm lao động trẻ đặc biệt là phụ nữ tham gia xuất khẩu lao động không chỉ vì nhu cầu tài chính mà còn để tìm kiếm cơ hội phát triển bản thân. Về trình độ học vấn, 63,71% người đi lao động xuất khẩu tốt nghiệp Trung học phổ thông, 28,23% có bằng Cao đẳng hoặc Đại học, và 8,06% tốt nghiệp Trung học cơ sở. Một lao động nam 26 tuổi có bằng Đại học ngành kỹ thuật điện tâm sự: “Em chọn đi lao động ở Nhật Bản vì ở quê khó tìm được công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo của em. Làm việc ở đây giúp em nâng cao tay nghề và trình độ Tiếng Nhật”. Trong số người lao động Việt Nam được nghiên cứu có 14,51% xuất thân từ nhóm hộ nghèo. Thu nhập bình quân của lao động Việt Nam tại Nhật Bản trong nghiên cứu này đạt 27,11 triệu đồng/tháng. Một người lao động chia sẻ: “Mức lương ở

đây cao hơn gấp 5-10 lần so với khi ở nhà làm nông, mặc dù chi phí sinh hoạt khá đắt đỏ, nhưng hàng tháng em vẫn có thể tiết kiệm tiền gửi về giúp gia đình”.

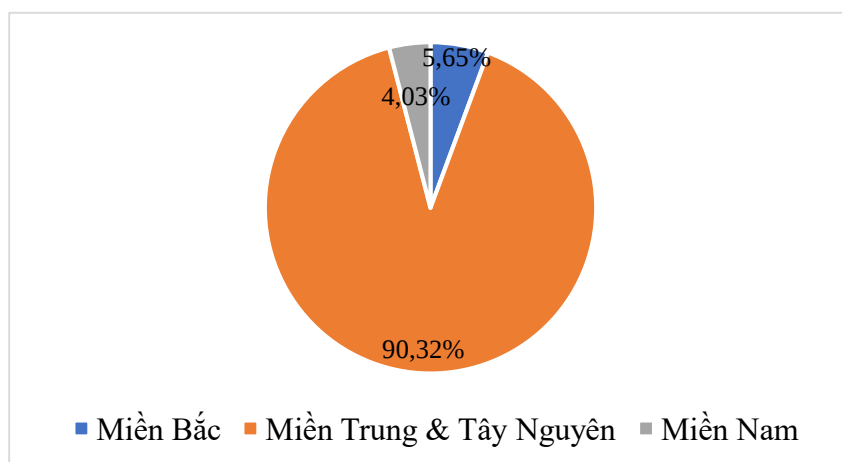
Bảng 1. Một số thông tin chung của người lao động được khảo sát (N = 124)

Hạng mục	Đơn vị	Kết quả
Giới tính		
- Nam	%	39,52
- Nữ	%	60,48
Độ tuổi		
- ≥ 30 tuổi	%	20,17
- < 30 tuổi	%	79,83
Trình độ học vấn		
- THCS	%	8,06
- THPT	%	63,71
- CĐ/ĐH	%	28,23
Tổng thu nhập bình quân	Triệu đồng/tháng	27,11
Tỷ lệ lao động từ hộ nghèo	%	14,51

Chú thích: THCS: Trung học cơ sở; THPT: Trung học phổ thông; CĐ/ĐH: Cao đẳng/Đại học

Nguồn: Tác giả tổng hợp

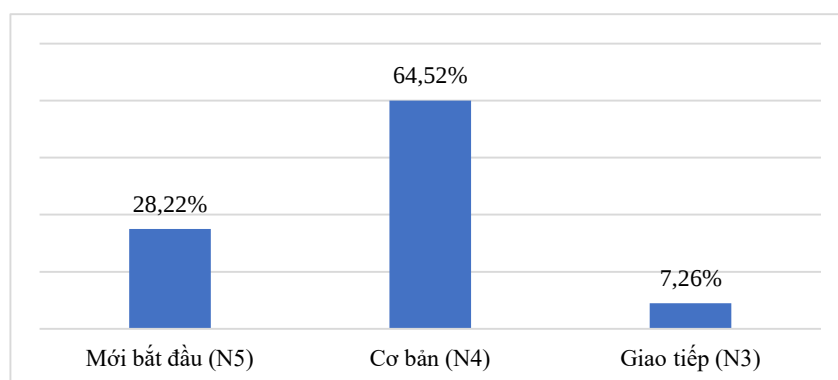
Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy 90,32% người lao động được khảo sát đến từ khu vực Miền Trung và Tây Nguyên, chủ yếu là từ 2 tỉnh Nghệ An và Hà Tĩnh. Một lao động nam đến từ Nghệ An chia sẻ: “Gia đình em làm nông, thu nhập bấp bênh nên việc đi XKLD ở Nhật Bản là cơ hội tốt nhất để cải thiện đời sống của gia đình”. Trong khi đó, tỷ lệ lao động đến từ khu vực Miền Bắc và Miền Nam là rất thấp, lần lượt là 4,03% và 5,65% (Hình 1).



Hình 1. Tỷ lệ người lao động xuất khẩu phân theo vùng miền

Nguồn: Tác giả tổng hợp

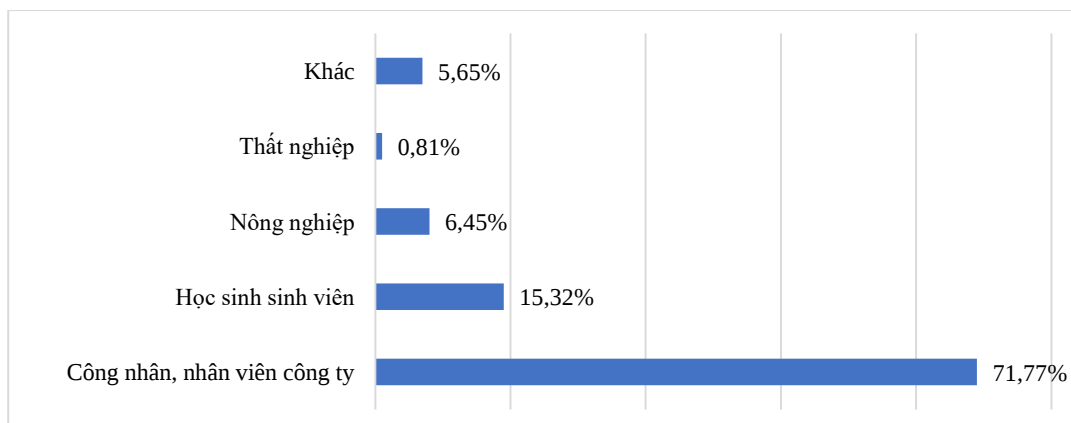
Một lao động khác đến từ Hà Tĩnh nói thêm: “Ở quê em, gần như nhà nào cũng có người đi XKLD, vì đó là cách duy nhất để thoát nghèo”. Kết quả phân tích trình độ Tiếng Nhật hiện tại (Hình 2) cho thấy 64,52% người lao động đạt trình độ cơ bản (N4), 28,22% mới bắt đầu (N5), một số ít (7,26%) đạt trình độ giao tiếp (N3) và không ai có trình độ tốt (mức N2) hoặc rất tốt (N1, mức cao nhất trong khung trình độ Tiếng Nhật), chứng minh trình độ Nhật ngữ của lao động Việt Nam xuất khẩu còn thấp. Điều này không chỉ hạn chế người lao động trong việc hiểu và thực hiện công việc mà còn gây khó khăn cho việc hòa nhập tốt hơn với môi trường sống mới của nước sở tại. Một bạn trẻ nam, người Nghệ An chia sẻ: “Chúng em đã được học một ít Tiếng Nhật trước khi đi xuất khẩu, nhưng sang đây chủ yếu vẫn nói Tiếng Việt, rất ít giao tiếp bằng Tiếng Nhật vì chúng em không tự tin với vốn Tiếng Nhật ít ỏi của mình, nói cứ sợ sai, mà sai là nguy hiểm lắm”



Hình 2. Trình độ Tiếng Nhật của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản trong nghiên cứu

Nguồn: Tác giả tổng hợp

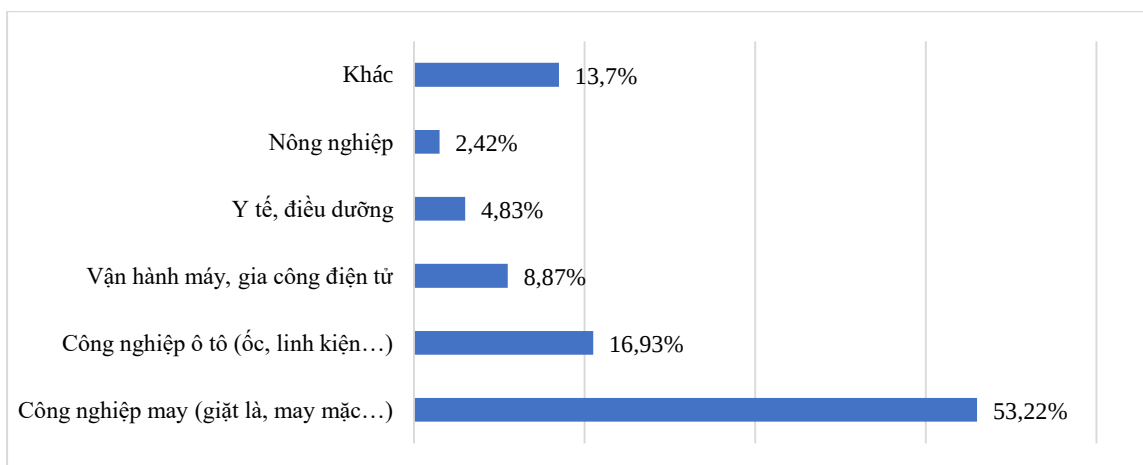
Hình 3 là kết quả nghiên cứu tỷ lệ người lao động Việt Nam làm việc trong các lĩnh vực khác nhau trước khi đi xuất khẩu sang Nhật Bản. Kết quả cho thấy: trước khi sang Nhật Bản lao động, phần lớn người lao động đã có việc làm (83,87%). Tuy nhiên, người lao động chủ yếu làm các công việc phổ thông và trong lĩnh vực nông nghiệp tại các công ty và hộ gia đình, điều này phản ánh sự thiếu đa dạng về ngành nghề lao động tại các địa phương của Việt Nam, và người lao động hạn chế về kiến thức, kỹ năng nghề trong lĩnh vực công nghiệp.



Hình 3. Tỷ lệ người lao động Việt Nam làm việc trong các lĩnh vực khác nhau trước khi đi xuất khẩu sang Nhật Bản

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Thực tế, sau khi sang Nhật Bản, người lao động Việt Nam chủ yếu làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, các ngành nghề trong lĩnh vực này đòi hỏi lao động phải qua đào tạo và có kỹ năng nghề tốt điển hình như công nghiệp may, sản xuất, lắp ráp linh kiện điện tử, ô tô (Hình 4). Sự chuyển đổi ngành nghề này của người lao động sau khi sang Nhật Bản cho thấy XKLD không chỉ mang lại cơ hội cải thiện thu nhập của người lao động mà còn giúp đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, đặc biệt trong các ngành nghề mới sẽ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, điều này cũng là khó khăn ban đầu cho lao động Việt Nam khi họ có ít hoặc chưa có kinh nghiệm trong lĩnh vực ngành nghề mới, đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao. Một lao động nữ cho biết: “Mặc dù trước khi sang Nhật Bản lao động, em đã được đào tạo 6 tháng về may công nghiệp và cách sử dụng máy may công nghiệp, tuy nhiên, thực tiễn sản xuất ở Nhật Bản khác xa với được đào tạo, sang đây chúng em phải học lại từ đầu và mất 3-4 tháng mới quen được công việc, thời gian đầu khó khăn lắm”.



Hình 4. Phân bố ngành nghề của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.2. Các kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nghiên cứu đã tiến hành kiểm tra mức độ phù hợp tổng thể của mô hình, kết quả cho thấy chỉ số Chi bình phương (Chi-square) = 77,868, bậc tự do (df) = 13, và giá trị p-value của kiểm định Omnibus = 0,000. Điều này khẳng định rằng mô hình có ý nghĩa thống kê tổng thể, tức là các biến độc lập có ảnh hưởng đáng kể đến biến phụ thuộc. Bên cạnh đó, để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình, nghiên cứu đã sử dụng McFadden's Pseudo R², kết quả thu được R² = 0,467 (lớn hơn 0,4), cho thấy mô hình có độ phù hợp tốt. Ngoài ra, để kiểm tra tính nhất quán nội tại của thang đo, nghiên cứu đã áp dụng kiểm định Cronbach's Alpha. Giá trị Cronbach's Alpha = 0,62 (cao hơn ngưỡng 0,60), cho thấy thang đo đạt độ tin cậy ở mức chấp nhận được. Trước khi đưa các biến vào mô hình hồi quy, nghiên cứu cũng đã thực hiện phân tích nhân tố khám phá để kiểm tra mức độ phù hợp của các biến quan sát. Kết quả cho thấy chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,671 (đạt tiêu chuẩn lớn hơn 0,6) và với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 theo kiểm định Bartlett's, chứng tỏ các biến có mối tương quan đủ mạnh để thực hiện phân tích nhân tố. Sau quá trình hiệu chỉnh, 12 biến độc lập đáp ứng yêu cầu đã được lựa chọn và đưa vào mô hình hồi quy logistic để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn ở lại làm việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản.

3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản

Nghiên cứu này cho rằng ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản chịu ảnh hưởng của cả yếu tố khách quan và chủ quan. Do đó, sau khi làm sạch và loại bỏ các biến đa cộng tuyến, nghiên cứu đã đưa ra 12 biến độc lập gồm: giới, tuổi, trình độ học vấn, trình độ Tiếng Nhật, số thành viên trong gia đình, thu nhập, loại hộ gia đình, sự hài lòng với công việc và cuộc sống hiện tại, cảm giác lo lắng về thu nhập và công việc hiện tại, cảm nhận về thủ tục hành chính ở Nhật Bản, hỗ trợ từ Chính phủ Nhật Bản, hỗ trợ từ công ty chủ quản, và đồng Yên xuống thấp ảnh hưởng đến thu nhập vào phân tích. Các kết quả về thống kê mô tả của 12 biến này được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2. Kết quả về thống kê mô tả của 12 biến độc lập nghiên cứu

Biến độc lập	Giải thích biến	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Dấu mong đợi
Giới	1 = nam	1	2	1,60	0,491	±
	2 = nữ					
Tuổi	năm	18	38	24,92	4,669	+

Trình độ học vấn	1 = tiểu học 2 = THCS 3 = THPT 4 = CĐ/ĐH	2	4	2,98	0,680	+
Trình độ Tiếng Nhật hiện tại	1 = mới bắt đầu (N5) 2 = cơ bản (N4) 3 = giao tiếp (N3) 4 = tốt (N2) 5 = rất tốt (N1)	1	4	2,46	0,878	+
Số thành viên trong gia đình	1 = dưới 5 người 2 = trên hoặc 5 người	1	2	1,69	0,463	±
Thu nhập	1 = dưới 25 triệu/tháng 2 = trên hoặc bằng 25 triệu/tháng	1	2	1,69	0,466	+
Loại hộ gia đình	1 = Nghèo hoặc cận nghèo 0 = Không nghèo	0	1	0,48	0,501	-
Hài lòng với công việc và cuộc sống hiện tại ở Nhật Bản	0 = không hài lòng 1 = hài lòng	0	1	0,71	0,456	+
Cảm giác lo lắng về thu nhập và công việc tại Nhật Bản	0 = không 1 = có	0	1	0,39	0,489	+
Cảm nhận về thủ tục hành chính ở Nhật bản	Thang đo 5 mức từ 1 = rất không tốt đến 5 = rất tốt	3	5	4,03	0,569	+
Hỗ trợ từ Chính phủ Nhật Bản	0 = không 1 = có	0	1	0,48	0,501	+
Hỗ trợ từ công ty chủ quản	0 = không 1 = có	0	1	0,47	0,501	+
Đồng yên xuống thấp ảnh hưởng đến thu nhập	0 = không 1 = có	1	4	2,84	1,100	+

Chú thích: THCS: Trung học cơ sở; THPT: Trung học phổ thông; CĐ/ĐH: Cao đẳng/Đại học

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Kết quả độ tuổi trung bình của người lao động là 24,92, cho thấy nhóm người lao động trẻ chiếm ưu thế. Trình độ học vấn trung bình của người lao động gần đạt Trung học phổ thông (2,98), và trình độ Tiếng Nhật ở mức giao tiếp (N3, trung bình 2,46) phản ánh phần lớn người lao động có khả năng giao tiếp cơ bản. Về mức độ hài lòng, 71% người lao động cảm thấy hài lòng với công việc và cuộc sống tại Nhật Bản, 48% nhận được sự hỗ trợ từ chính phủ và 47% nhận được sự hỗ trợ từ công ty chủ quản. Những yếu tố này góp phần ảnh hưởng tích cực làm tăng khả năng và ý định gia hạn thời gian làm việc tại Nhật Bản.

Mô hình hồi quy logistic cho thấy khả năng dự đoán chính xác đạt 82,3% (Bảng 3), với hệ số R hiệu chỉnh là 0,631, chứng tỏ các biến độc lập giải thích được 63,1% ý định gia hạn thời gian làm việc tại Nhật Bản (Bảng 4). Đặc biệt, tỷ lệ dự đoán chính xác cho nhóm lao động muốn tiếp tục làm việc tại Nhật Bản là 86,7%, cao hơn đáng kể so với nhóm rời đi (75,5%). Nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố như tuổi ($p=0,070$), trình độ Tiếng Nhật ($p=0,037$), thu nhập ($p=0,016$), loại hộ gia đình ($p=0,013$), mức độ hài lòng với công việc và cuộc sống ($p=0,031$), cùng với sự hỗ trợ từ chính phủ Nhật Bản ($p=0,048$) đều có ảnh hưởng đáng kể đến ý định gia hạn tiếp tục ở lại Nhật Bản làm việc của người lao động (Bảng 4). Trong đó, có 2 yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động là thu nhập (hệ số chuẩn hoá $\text{Exp}(B)$ bằng 5,357) và yếu tố hài lòng với công việc và cuộc sống hiện tại ở Nhật Bản ($\text{Exp}(B) = 4,991$). Trong khi đó, hệ số chuẩn hoá thấp nhất ($\text{Exp}(B) = 0,322$) cho thấy đánh giá về sự hỗ trợ từ chính phủ Nhật Bản ảnh hưởng yếu đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động. Những phát hiện này bổ sung cho nghiên cứu của Yên và cộng sự (2022).

Bảng 3. Tỷ lệ dự đoán chính xác của mô hình hồi quy

		Ý định của người lao động muốn gia hạn làm việc ở Nhật Bản		Tỷ lệ dự đoán chính xác (%)
		0	1	
Ý định của người lao động muốn gia hạn làm việc ở Nhật Bản	0	37	12	75,5
	1	10	65	86,7
Tổng				82,3

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Hệ số Beta dương (0,157) chỉ ra rằng tuổi càng lớn, ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc ở Nhật Bản càng cao. Kết quả $\text{Exp}(B)$ cho biết thêm cứ tăng 1 tuổi, khả năng người lao động muốn gia hạn ở lại làm việc tại Nhật Bản tăng 1,17 lần, nếu

các yếu tố khác được giữ nguyên. Điều này có thể được giải thích do người lao động lớn tuổi thường mong muốn ổn định và muốn tích lũy thêm tài chính trước khi quay về Việt Nam. Một lao động nam 35 tuổi chia sẻ: “Tôi đã làm việc ở Nhật Bản 5 năm, tuổi tôi không còn trẻ nữa nên tôi muốn gia hạn thời gian làm việc ở đây để có thêm tài chính trước khi về hẳn”. Trong khi đó, người trẻ khi kết thúc hợp đồng thường muốn quay về Việt Nam để có cơ hội gắn kết với gia đình, bạn bè nhiều hơn sau khi giành 3-4 năm tuổi trẻ lao động tại Nhật Bản. Một bạn trẻ nêu mong muốn: “Sau khi hết hợp đồng, em muốn về nhà, muốn ăn tết cùng cha mẹ, anh chị em và bạn bè, muốn đi chơi cùng nhóm bạn Trung học phổ thông để tận hưởng cuộc sống vì em cũng đã sang đây được 3 năm rồi”.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy trình độ Tiếng Nhật cao làm tăng đáng kể ý định muốn gia hạn thời gian làm việc ở Nhật Bản (hệ số Beta = 0,754). Điều này phù hợp với nghiên cứu của Thuy và cộng sự (2021), nhấn mạnh rằng kỹ năng ngôn ngữ tốt giúp người lao động tiếp cận các cơ hội việc làm tốt hơn và tăng mức độ hài lòng với cuộc sống. Một lao động khác nhận xét: “Khi đạt được trình độ Tiếng Nhật N3, tôi tự tin hơn trong giao tiếp và do đó cũng có nhiều cơ hội hơn để làm việc tại các công ty lớn và mức lương cũng tăng đáng kể.” Thu nhập cũng ảnh hưởng lớn đến ý định gia hạn ở lại Nhật Bản làm việc của người lao động Việt Nam. Cụ thể, người lao động có mức thu nhập cao (trên 25 triệu đồng/tháng) muốn gia hạn ở lại Nhật Bản làm việc hơn so với người có thu nhập thấp dưới 25 triệu (Beta = 1,678). Đồng thời, các lao động xuất thân từ các hộ gia đình thuộc nhóm hộ nghèo hoặc cận nghèo có xu hướng muốn gia hạn ở lại Nhật Bản làm việc lâu hơn (Beta = 1,562). Điều này cho thấy xuất khẩu lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao thu nhập, mức sống cho các hộ nghèo. Người lao động đánh giá mức độ hài lòng cao với cuộc sống và công việc hiện tại (Beta = 1,608), cùng với sự hỗ trợ từ chính phủ Nhật Bản (Beta = 1,132) đã có ảnh hưởng đến

Bảng 4. Kết quả mô hình hồi quy logistic về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn ở lại làm việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản

Biến	Hệ số Beta	S.E.	Kiểm định Wald	df	Ý nghĩa thống kê	
					Sig.	Hệ số chuẩn hoá Exp(B)
Giới	-0,024	0,617	0,001	1	0,969	0,976
Tuổi	0,157	0,087	3,273	1	0,070	1,170
Trình độ học vấn	0,692	0,470	2,169	1	0,141	1,997
Trình độ Tiếng Nhật	0,754	0,361	4,363	1	0,037	2,126
Số thành viên trong gia đình	-0,447	0,783	0,326	1	0,568	0,639

Thu nhập	1,678	0,698	5,779	1	0,016	5,357
Loại hộ gia đình	1,562	0,628	6,179	1	0,013	4,769
Hài lòng với công việc và cuộc sống hiện tại ở Nhật Bản	1,608	0,743	4,681	1	0,031	4,991
Cảm giác lo lắng về thu nhập và công việc tại Nhật Bản	-0,982	0,575	2,917	1	0,088	0,375
Cảm nhận về thủ tục hành chính ở Nhật Bản	0,321	0,516	0,388	1	0,533	1,379
Hỗ trợ từ Chính phủ Nhật Bản	1,132	0,573	3,903	1	0,048	0,322
Hỗ trợ từ công ty chủ quản	-0,436	0,581	0,562	1	0,453	0,647
Đồng yên xuống thấp ảnh hưởng đến thu nhập	0,459	0,275	2,778	1	0,096	1,583
Constant	-12,208	3,998	9,323	1	0,002	0,000
Kiểm định mô hình						
-2 Log likelihood	88,540					
Cox & Snell R Square	0,466					
Nagelkerke R Square	0,631					

Nguồn: Tác giả tổng hợp

ý định gia hạn ở lại Nhật Bản làm việc lâu hơn. Một lao động chia sẻ: “Nhật Bản có hệ thống hỗ trợ rất tốt, từ bảo hiểm y tế đến các chương trình hỗ trợ người lao động. Điều này làm tôi cảm thấy yên tâm hơn và có ý định gia hạn ở lại làm việc.”

3.4. Một số hàm ý chính sách

Kết quả trong nghiên cứu này phù hợp với các kết quả nghiên cứu trước đây về XKLD tại Việt Nam (Thuy và cộng sự, 2021; Yên và cộng sự, 2022) nhấn mạnh vai trò của XKLD trong việc giảm nghèo và nâng cao kỹ năng cho người lao động. Mặt khác, dựa vào kết quả nghiên cứu để thu hút người lao động Việt Nam gia hạn thời gian làm việc tại Nhật Bản và đẩy mạnh XKLD vào thị trường Nhật Bản, các nhà quản lý, các bên liên quan cần quan tâm đến:

Thứ nhất, tăng cường đào tạo kỹ năng nghề và hỗ trợ nâng cao trình độ Tiếng Nhật cho người lao động trước khi đi xuất khẩu và trong thời gian làm việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy kỹ năng nghề nghiệp, trình độ Tiếng Nhật thấp là một trong những rào cản lớn đối với người lao động Việt Nam tại Nhật Bản. Việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và ngôn ngữ không chỉ giúp người lao động tiếp cận công việc tốt hơn mà còn làm tăng mức độ tự tin và sự hài lòng với cuộc sống. Do đó, Việt Nam cần chú trọng hơn nữa vào các chương trình đào tạo Tiếng Nhật, bao gồm đào tạo trước khi xuất cảnh, và hỗ trợ tiếp tục học tập ngôn ngữ trong thời gian lao động tại Nhật Bản.

Thứ hai, phát triển chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ tài chính. Thu nhập là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động tại Nhật Bản. Chính phủ Việt Nam và Nhật Bản cần phối hợp để cải thiện các chính sách an sinh xã hội, giảm bớt gánh nặng chi phí sinh hoạt tại Nhật Bản, đồng thời tạo điều kiện cho lao động tiết kiệm và gửi tiền về nước hiệu quả hơn. Cụ thể, cần đẩy mạnh các chính sách bảo hiểm lao động, bảo hiểm sức khỏe, và chương trình hỗ trợ tài chính khẩn cấp.

Thứ ba, tăng cường hợp tác giữa Việt Nam và Nhật Bản để đa dạng hóa ngành nghề. Phần lớn người lao động Việt Nam tại Nhật Bản hiện chỉ làm việc hạn chế trong một số các ngành công nghiệp và dịch vụ. Việc đa dạng hóa ngành nghề và nâng cao kỹ năng cho người lao động sẽ giúp họ có thêm cơ hội với việc làm tốt hơn. Chính phủ Việt Nam cần tiếp tục đàm phán với chính phủ Nhật Bản về mở rộng danh mục ngành nghề tiếp nhận lao động Việt Nam để làm tăng thêm cơ hội XKLD, và thiết kế các khóa đào tạo chuyên sâu trước khi xuất cảnh, nhằm nâng cao tay nghề và giảm khó khăn ban đầu cho người lao động.

Thứ tư, cải thiện sự hài lòng của người lao động thông qua các dịch vụ hỗ trợ. Mức độ hài lòng với công việc và cuộc sống cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động. Do đó, cần tăng cường các dịch vụ hỗ trợ như tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý và các hoạt động cộng đồng cho người lao động. Ngoài ra, cần thúc đẩy các chương trình, hoạt động giao lưu văn hóa để giúp người lao động hòa nhập tốt hơn với xã hội Nhật Bản.

Cuối cùng, tăng cường phối hợp, đề xuất với chính phủ Nhật Bản cải thiện chính sách hỗ trợ cho người lao động Việt Nam và nước ngoài. Nghiên cứu cho thấy mức độ hỗ trợ hiện tại từ chính phủ Nhật Bản cho người lao động tuy có ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của lao động Việt Nam tại Nhật Bản nhưng sức ảnh hưởng của nó chưa đủ mạnh. Vì vậy, Việt Nam cần đàm phán, đề xuất với chính phủ Nhật Bản cải thiện các chính sách hỗ trợ người lao động Việt Nam như chương trình đào tạo kỹ năng, hỗ trợ tài chính, và bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ.

4. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá thực trạng cuộc sống và công việc của người lao động Việt Nam tại Nhật Bản, và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của họ sau khi chính phủ Nhật Bản ban hành chính sách lưu trú mới đối với người nước ngoài vào đầu năm 2024. Kết quả khảo sát 124 lao động Việt Nam tại Thành phố Okayama cho thấy các yếu tố: tuổi, trình độ tiếng Nhật, thu nhập, loại hộ gia đình, mức độ hài lòng với công việc và cuộc sống, sự hỗ trợ từ chính phủ Nhật Bản đều ảnh hưởng đến ý định gia hạn thời gian làm việc của người lao động.

Đặc biệt, mức thu nhập, và sự hài lòng với công việc và cuộc sống là hai yếu tố có tác động mạnh nhất và ảnh hưởng quyết định đến ý định gia hạn. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các nhà quản lý, các bên liên quan của chương trình xuất khẩu lao động Việt Nam vào Nhật Bản để có các chính sách thích hợp thu hút người lao động gia hạn thời gian làm việc, và nâng cao hiệu quả, tính bền vững của chương trình xuất khẩu lao động cho cả hai phía Việt Nam và Nhật Bản.

Lời cảm ơn

Công trình nghiên cứu này được tài trợ kinh phí bởi Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế (mã số: GV2024-03-05).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Angsuthanasombat, K. (2007). Situation and Trends of Vietnamese Labor Export. *The Asia Scholar*, Vol.5.

Dân trí (2024). *Lao động nước ngoài tay nghề cao có thể ở Nhật Bản vô thời hạn*. Truy cập tháng 1 năm 2025 từ <https://dansinh.dantri.com.vn/nhan-luc/lao-dong-nuoc-ngoai-tay-nghe-cao-co-the-o-nhat-ban-vo-thoi-han-20240211121630989.htm>.

Lưu Văn Hưng (2010). Xuất khẩu hàng hóa sức lao động của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế [Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh].

Nhật Dương (2024). Đặt mục tiêu đưa 125.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2024. *Tạp chí điện tử VnEconomy*. Truy cập tháng 1 năm 2025 từ <https://vneconomy.vn/dat-muc-tieu-dua-125-000-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-trong-nam-2024.htm>

Quỳnh Chi (2024). Nhật Bản là thị trường đứng đầu về xuất khẩu lao động của Việt Nam. *Báo Lao động*. Truy cập tháng 1 năm 2025 từ <https://laodong.vn/ban-doc/nhat-ban-la-thi-truong-dung-dau-ve-xuat-khau-lao-dong-cua-viet-nam-1362272.ldo>

Thái Yến và Nguyễn Ngân (2024). Xuất khẩu lao động Việt Nam có những kết quả đáng ghi nhận. *Báo Đại biểu nhân dân*. Truy cập tháng 1 năm 2025 từ <https://daibieunhandan.vn/xuat-khau-lao-dong-viet-nam-co-nhung-ket-qua-dang-ghi-nhan-post370737.html>

Thuy, P. T., Anh, N. N., Sinh, T. T. T. and Kingsbury, A. J. (2021). Choosing a Destination for Working Abroad: The Case of Labor Export from Phu Tho Province, Vietnam. *Journal of Science and Technology Hung Vuong University*, Vol.25, No.4: 13-22.

Yamane Taro (1967). *Statistics, An introductory analysis*, 2nd Edition. New York: Horper and Row.

Yến, T. N. T., Lê Trang, P., & Hồng, P. T. D. (2022). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động tại Hải Dương khi tham gia xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản. *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, 20(3): 391-401.

FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO EXTEND THE WORKING

TIME OF VIETNAMESE PEOPLE PARTICIPATING IN LABOR EXPORT IN JAPAN

Nguyen The Hung, Nguyen Quang Tan, Nguyen Anh Duong

Abstract: This study evaluates the current situation of Vietnamese laborers in Japan, and analyzes the factors that affect the intention to extend their working time in Japan after the Japanese government reforms the residence policy for foreigner in early year 2024. Through a survey on 124 Vietnamese laborers in Okayama city, Japan, the results showed that factors consisting of age, Japanese language proficiency, income, type of household, level of satisfaction with job and life, and support from the Japanese government have a significant influence on the intention to extend working time in Japan. Of which, income and satisfaction with work and life are the strongest affecting and decisive factors. Managers, stakeholders of the labor export program to Japan market need to focus on these affecting factors, especially decisive factors to attract Vietnamese laborers to renew their working contract in Japan.

Keywords: Policy; Japan; Labor export; Vietnam.