



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency



International
Labour
Organization

Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á

Những phát hiện chính ở Việt Nam

Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á

Những phát hiện chính ở Việt Nam

Benjamin Harkins; Daniel Lindgren; and Tarinee Suravoranon



International
Labour
Organization



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency



RAPID ASIA
Evidence Based Insights

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Di cư Quốc tế, 2018

Xuất bản lần đầu năm 2018

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) được công nhận bản quyền theo Nghị định thư 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai Tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

ISBN 978-92-2-131410-3 (in ấn) ; 978-92-2-131411-0 (web pdf)

Các quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Việc trích dẫn một phần ấn phẩm của ILO trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Nghiên cứu này được Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc, Bộ Các vấn đề Toàn cầu Canada và Cơ quan Phát triển và Hợp tác Thụy Sĩ tài trợ nhưng không nhất thiết phản ánh quan điểm của Chính phủ Úc, Canada hoặc Thụy Sĩ.

Ấn phẩm của ILO không phục vụ mục đích quảng cáo khi nhắc đến tên các công ty, sản phẩm và các quy trình. Tương tự, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Để biết thêm thông tin về các ấn phẩm và các sản phẩm điện tử của Tổ chức Lao động Quốc tế, vui lòng truy cập trang web của chúng tôi: www.ilo.org/publns.

Ảnh bìa : @ ILO/Thierry Falise, trang ảnh iii : @ ILO/Jean-Pierre Pellissier

In tại Việt Nam.



Lời giới thiệu

Trong hai thập kỷ qua, di cư lao động nổi lên là động lực quan trọng của tăng trưởng kinh tế và phát triển ở cả nước xuất cư và nước nhập cư trong khu vực ASEAN. Ước tính hiện có 20,2 triệu người di cư xuất phát từ các nước ASEAN, trong số đó gần 6,9 triệu người di cư sang các nước khác trong khu vực.

Do chi phí cao, mất nhiều thời gian và sự phức tạp đáng kể trong việc tìm kiếm các kênh di cư theo thỏa thuận song phương hiện có, nhiều người di cư trong khu vực ASEAN được tuyển dụng làm việc tạm thời với tư cách không hợp thức. Hầu hết người lao động di cư ASEAN làm những công việc tay nghề thấp và thâm dụng lao động. Bất luận có giấy tờ hợp pháp hay không, người di cư được tuyển dụng vào làm những công việc có thay nghề thấp thường bị bóc lột.

Mặc dù có những giả định về kết quả cuối cùng của di cư ở ASEAN và làm thế nào để đảm bảo những trải nghiệm an toàn và mang lại lợi ích cho người lao động di cư, việc thu thập và phân tích số liệu thực tế rất hạn chế. Do bản chất tạm thời và không hợp thức của đa số di cư trong khu vực, những thực tế mà người lao động di cư phải đối mặt thường bị che giấu. Nghiên cứu này nhằm mục đích lấp khoảng trống hiểu biết về tác động kinh tế-xã hội của di cư lao động với tay nghề thấp trong khu vực.

Phương pháp nghiên cứu

Trong tháng 7 và 8, 2016, tổng cộng 1.808 người lao động di cư về nước được khảo sát ở Campuchia, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Myanmar và Việt Nam. Số người khảo sát được phân bổ đồng đều trong cả 4 quốc gia. Ngoài ra, đã tiến hành phỏng vấn định tính 96 người lao động di cư về nước và các bên liên quan. Nghiên cứu được thiết kế để tìm hiểu di cư từ cấp độ khu vực, cung cấp dữ liệu so sánh giữa các nước xuất cư và các nước nhập cư và các hành lang di cư trong khu vực Đông Nam Á.

Khảo sát được thực hiện chung giữa Chương trình Tam giác ASEAN (TRIANGLE in ASEAN) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Dự án “Giảm nghèo thông qua di cư an toàn, phát triển kỹ năng nghề và tăng cường việc làm (PROMISE)” của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), phối hợp với Công ty tư vấn quản lý RapidAsia.

Phát hiện của Nghiên cứu

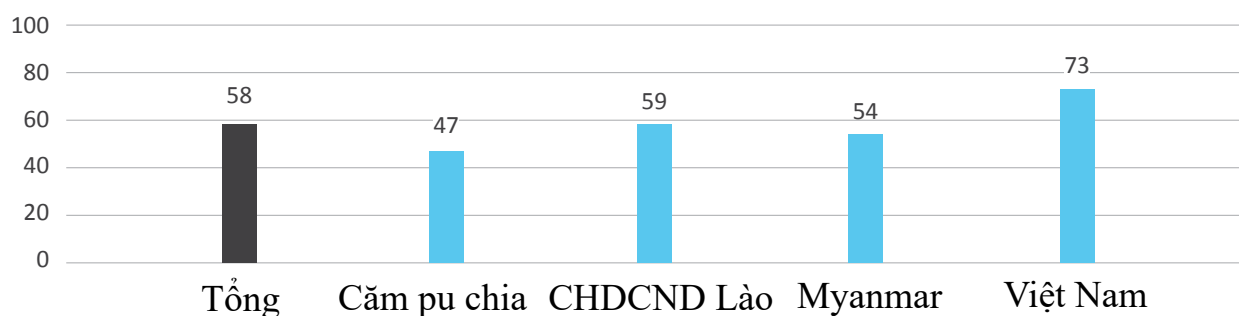
Kết quả di cư

Chuyển tiền về nước, chắc chắn là kết quả quan trọng của di cư lao động tại bốn quốc gia xuất cư được nghiên cứu. Tuy nhiên, sự nhấn mạnh nặng nề đến tầm quan trọng đối với kinh tế vĩ mô của kiều hối trong các cuộc bàn thảo về di cư và phát triển có thể phủ nhận những hiểu biết cân bằng hơn và lấy người di cư làm trọng tâm liên quan đến kết quả của di cư lao động.

Nghiên cứu đã xây dựng công cụ phân tích chính đó là Chỉ số tác động di cư (MOI). Chỉ số MOI đưa ra biện pháp đánh giá nhanh các tác động di cư bằng cách tạo ra một điểm số, kết hợp 4 chỉ số tài chính và 4 chỉ số xã hội để đánh giá những thay đổi từ trước khi di cư đến sau khi di cư. Điểm số MOI được tính cho từng cá nhân trả lời phỏng vấn và lập bảng chú dẫn trong phạm vi từ 0–100 cho một chuẩn khả dụng để đánh giá sự tiến bộ.

Điểm số MOI trung bình của khu vực là 58, có thể được sử dụng như là điểm tham chiếu trong việc xem xét sự chênh lệch giữa các nhóm (hình 1). Người lao động di cư từ Việt Nam có kết quả khá hơn đáng kể (điểm số 73) so với người lao động di cư từ Campuchia (47), Myanmar (54) và Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (59). Điều này được bổ sung bởi những phát hiện định tính của nghiên cứu, cho thấy người di cư Việt Nam có kết quả tốt hơn do có trình độ kỹ năng nghề ngày càng cao hơn.

Hình 1. Điểm số theo nước xuất cư



Chuẩn bị trước khi di cư

Thông tin tin cậy về di cư an toàn thường không sẵn có cho người lao động di cư Việt Nam, chỉ có một phần ba (34 %) người di cư nhận được thông tin giúp họ đưa ra quyết định đi lao động ở nước ngoài. Tương tự như vậy, chỉ có 7% người lao động di cư Việt Nam được khảo sát tham gia các lớp bồi dưỡng về kiến thức cần thiết trước khi ra nước ngoài làm việc. Trong hầu hết các trường hợp, người di cư phụ thuộc nhiều vào bạn bè và gia đình hoặc người/cơ quan môi giới tư vấn di cư vì những đối tượng này được tin cậy hơn thậm chí còn hơn cả thông tin chính thống.

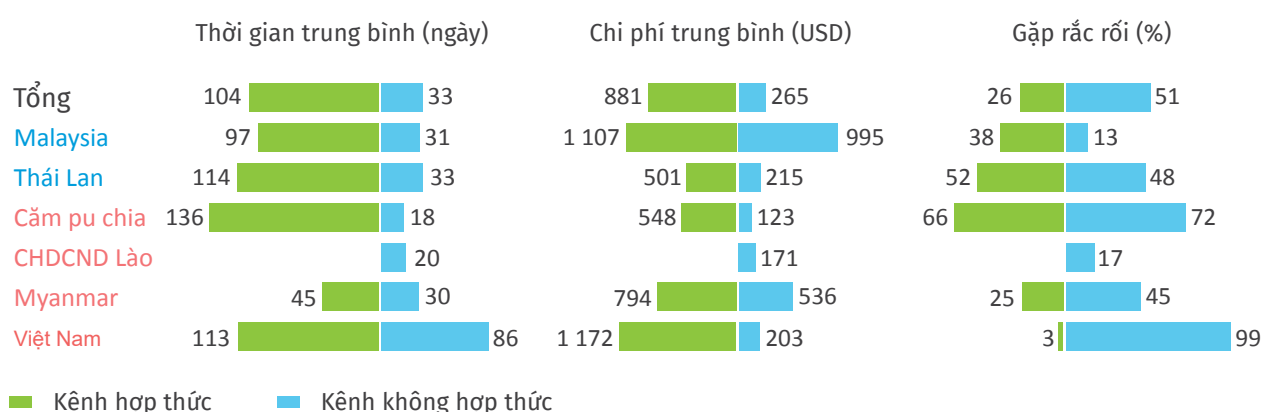
Đào tạo nghề tại chỗ tại các quốc gia nhập cư hiện là phương thức chiến lược để đào tạo kỹ năng nghề cho người lao động di cư Việt Nam hơn là đào tạo trước khi đi, và tiếp cận được với số người lao động cao gấp 15 lần so với trước khi di cư (69 % so với 4 %). Việc phải dành đáng kể thời gian và tiền bạc cho đào tạo trước khi xuất cảnh trong khi không có sự đảm bảo rõ ràng về công việc có thể nhận được ở nước tiếp nhận cho thấy nâng cao kỹ năng nghề cần được thực hiện thông qua sự sắp xếp trực tiếp với các nhà tuyển dụng ở nước nhập cư.

Quy trình di cư

Chỉ hơn một nửa người lao động di cư Việt Nam sử dụng các kênh hợp thức (52%), vì tốn kém hơn (trung bình 969 USD) và chậm hơn (trung bình mất 27 ngày) so với các kênh không hợp thức nhưng ít khả năng dẫn đến bất trắc hơn (hình 2). Mặc dù phát hiện này cho thấy người di cư có cơ hội cân nhắc giữa chi phí và lợi ích của tất cả các lựa chọn và đôi khi quyết định chịu rủi ro lớn hơn để đổi lấy sự dễ dàng và trong khả năng chi trả, nhưng thực tế phức tạp hơn nhiều. Việc tiếp cận hạn chế với thông tin, đào tạo và các kênh di cư hợp thức cũng như nguồn lực eo hẹp -thậm chí đối với phụ nữ thì việc tiếp cận này hạn hẹp hơn nhiều, người lao động di cư phải tận dụng những kênh di cư mà họ có thể tiếp cận được.

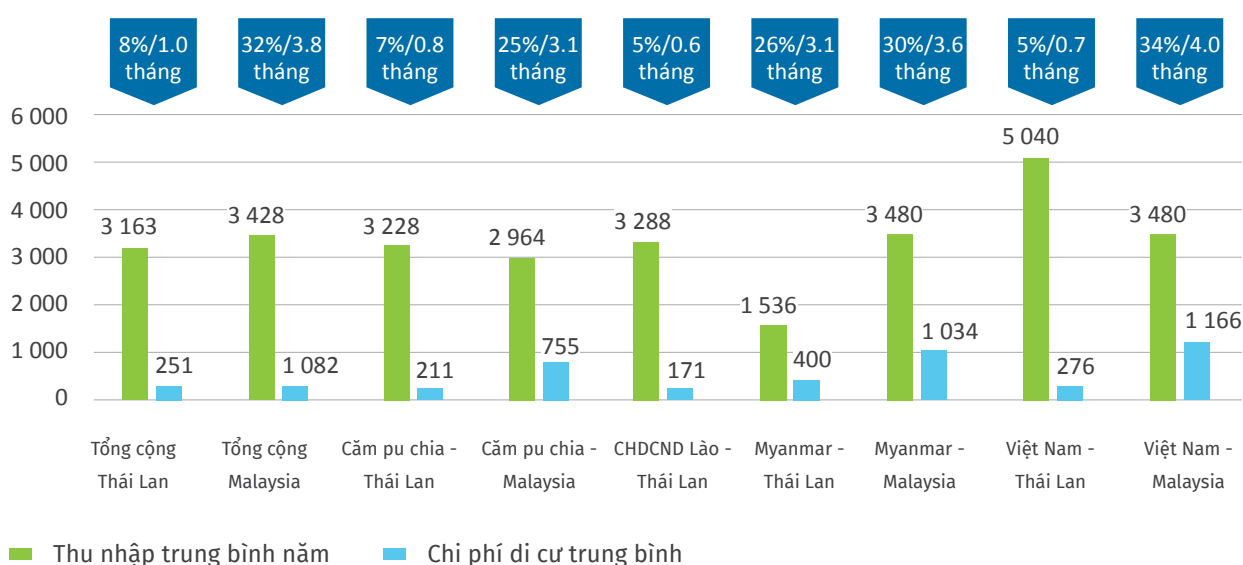
Trong khi nhiều mô hình di cư này là phổ biến, thì có nhiều thay đổi đáng chú ý ở Việt Nam. Trong những năm gần đây, phương thức mà người lao động Việt Nam di cư ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp vì số lượng người ra nước ngoài làm việc tăng lên và số điểm đến cũng tăng lên gấp bội. Khảo sát trên 23.000 người di cư ở tỉnh Thanh Hóa và Hà Tĩnh, Việt Nam, cho thấy Thái Lan đã trở thành điểm đến phổ biến cho cả nam giới và phụ nữ, đi theo đường bộ qua Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Các dòng di cư này chủ yếu là không hợp thức, vì Bản ghi nhớ (MOU) ký giữa Việt Nam và Thái Lan vẫn chưa được thực hiện và chỉ cho phép làm việc trong ngành đánh cá và xây dựng, mà hai ngành này hiện chỉ có số lượng nhỏ người di cư Việt nam làm việc.

Hình 2. Hiệu quả của các kênh di cư hợp thức và không hợp thức



Những người lao động di cư Việt Nam sang Thái Lan chỉ một khoản tiền nhỏ từ lương cho chi phí tuyển dụng, chi trả các chi phí không đến một tháng lương (hình 3). Tuy nhiên, nhìn chung người Việt Nam phải trả chi phí cao nhất để đi làm việc ở nước ngoài (709 USD), phải vay mượn khoản tiền lớn (1.044 USD) và mất khoảng thời gian dài nhất để trả nợ (11 tháng). Việc trả phí cao hơn rất nhiều là do tỷ lệ người lao động Việt Nam di cư hợp thức sang Malaysia thông qua các công ty tuyển dụng cao hơn.

Hình 3. Chi phí tuyển dụng tính theo tỷ lệ thu nhập hàng năm



Việc làm và điều kiện làm việc

Ít người lao động di cư Việt Nam được bố trí công việc mà họ cho là có kỹ năng nghề phù hợp (1%). Hiện nay, bố trí việc làm phù hợp cho lao động di cư còn rất hạn chế ở Thái Lan và Malaysia. Họ chủ yếu được tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu cần người lao động với mức lương thấp trong các ngành thâm dụng lao động thay vì dựa trên việc đánh giá kinh nghiệm hoặc được đào tạo chính quy phù hợp với công việc.

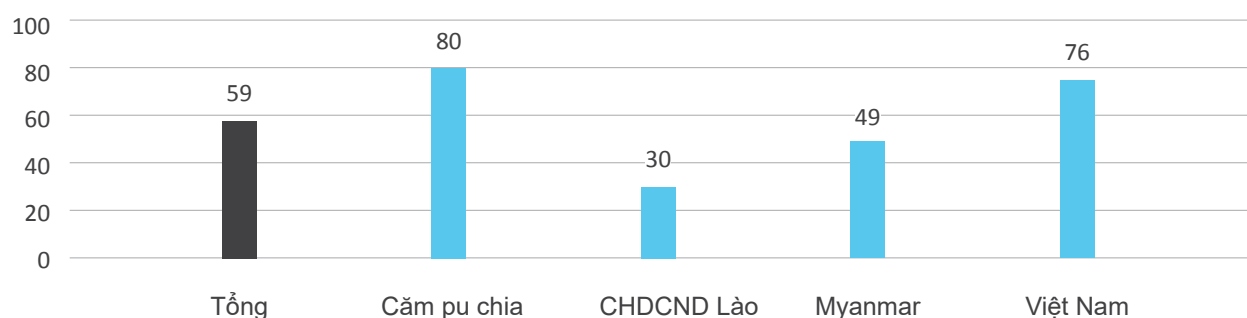
Yêu cầu làm việc ở nước nhập cư đòi hỏi cao và tiền lương trả không tương xứng. Người di cư Việt Nam có

thời giờ làm việc kéo dài (10 giờ/ngày), hầu như tất cả các ngày trong tuần (6,3 ngày/tuần) với mức lương 357 USD/ tháng. Tuy nhiên, số tiền này vẫn cao hơn nhiều so với tiền lương mà người di cư thuộc các quốc tịch khác nhận được.

Cứ 5 người di cư từ Việt Nam thì một người (21 %) nói rằng họ không nhận được bất cứ quyền lao động nào, tỷ lệ này cao hơn đáng kể so với tỷ lệ mà người di cư từ các quốc gia xuất cư khác cho biết. Số lượng lớn người di cư Việt Nam cho biết việc thiếu bảo vệ quyền lao động có liên quan mật thiết đến tình trạng không hợp thức ở mức cao tại Thái Lan, nơi 40 % người di cư không được bảo vệ.

Trong quá trình làm việc, hầu hết người lao động di cư Việt Nam đối mặt với một số hình thức vi phạm quyền lao động (76 %) và ít được tiếp cận với các biện pháp giải quyết pháp lý (hình 3). Chỉ có 4 % người di cư Việt Nam cố gắng tìm kiếm bồi thường cho những lạm dụng mà họ gặp phải. Người sử dụng lao động và cán bộ quản lý hoặc gia đình và bạn bè là những nguồn hỗ trợ chủ yếu cho họ.

Hình 4. Trải nghiệm những lạm dụng quyền lao động trong quá trình làm việc theo quốc gia xuất cư (%)



Kiều hối và tài chính

Tất cả những người di cư Việt Nam đều gửi tiền về nước với lượng kiều hối trung bình 245 USD từ Thái Lan và 162 USD từ Malaysia (hình 4). Nhìn chung, tiền gửi về của người lao động di cư Việt Nam được sử dụng để hỗ trợ cho các thành viên trong gia đình họ (60 %).

Mặc dù sự tiếp cận với hệ thống tài chính của người di cư nhìn chung là rất thấp, người di cư Việt Nam là ngoại lệ trong khu vực. Ở Việt Nam, 28 % người di cư có tài khoản ngân hàng và 42 % mở tài khoản ngân hàng khi ở nước ngoài. Việc này có thể là do Việt Nam có thị trường chuyển tiền chính thức hơn các quốc gia xuất cư khác.

Trở về và hòa nhập

Mặc dù người lao động di cư Việt Nam mang về những kỹ năng nghề mới từ nước ngoài (70 %), nhưng chỉ có tỷ lệ nhỏ có khả năng áp dụng những kỹ năng đó khi trở về nhà (3%). Những thách thức mà họ phải đối mặt cùng với thiếu sự hỗ trợ sau khi trở về để tái hòa nhập thành công có thể hạn chế khả năng đóng góp của họ vào phát triển kinh tế xã hội lâu dài của đất nước.

Trong khu vực, di cư được cho là có tác động đáng kể đến giảm nghèo, giảm tỷ lệ người sống dưới mức nghèo xuống hai con số (11 %) trước và sau di cư. Kết quả này đặc biệt ấn tượng ở Việt Nam, nơi tỷ lệ nghèo giảm 17%. Trong khi cũng cần lưu ý là Việt Nam Nam trải qua quá trình tăng trưởng kinh tế nhanh trong giai đoạn nghiên cứu, kết quả của nghiên cứu cho thấy di cư lao động có tiềm năng góp phần đáng kể vào giảm nghèo.

Đa số người di cư làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp trước khi di cư (52 %) và làm việc ở nước ngoài cho thấy đã tạo điều kiện công nghiệp hóa lực lượng lao động tại quốc gia này một cách hiệu quả hơn so với quốc gia khác. Việt Nam là nước thành công nhất trong lĩnh vực này với tổng số 27 % người di cư chuyển từ nông nghiệp sang ngành chế tạo và một số ngành khác sau khi về nước.

Kết luận

Những phát hiện của nghiên cứu này cho thấy mặc dù lợi ích kinh tế-xã hội của di cư lao động chưa được tối đa hóa trong khu vực ASEAN, kết quả tích cực có thể đạt được khi người lao động di cư được tạo cơ hội nâng cao kỹ năng nghề, tránh vay nợ, được nhận lương tối thiểu và tìm được việc làm sinh lợi sau khi về nước. Để hỗ trợ đạt được kết quả tích cực hơn, cần thay đổi cách tiếp cận di cư trong xây dựng chính sách. Các mục tiêu cần điều chỉnh nhằm mục đích tăng cường số lượng người lao động di cư thu được lợi ích một cách toàn diện từ lao động di cư thay vì chỉ đơn giản là tăng lượng tiền kiều hối cho quốc gia.

Bảo vệ quyền lao động tại các quốc gia nhập cư là yếu tố quan trọng nhất trong việc tạo điều kiện đạt được kết quả tích cực hơn cho người lao động di cư, đặc biệt đảm bảo người lao động nhận được mức lương tối thiểu. Điều này cho thấy việc chính thức hóa điều kiện làm việc của lao động di cư, những người thường bị loại ra ngoài yêu cầu về lương tối thiểu theo luật định là bước đi quan trọng nhằm đảm bảo cho lao động di cư hưởng lợi từ những trải nghiệm di cư của họ.

Việc thiếu đảm bảo bảo vệ lao động dẫn đến tình trạng di cư ở ASEAN thường được coi là sự may rủi cho người lao động di cư và gia đình họ. Người di cư hiện ít có khả năng kiểm soát việc họ trải nghiệm di cư tốt hay xấu, dù họ đưa ra quyết định thế nào. Trên phương diện lớn hơn, việc tăng cường tác động tích cực của di cư đòi hỏi có những thay đổi về chính sách và thực hành của những người có trách nhiệm thực hiện quyền: các quan chức chính phủ, người sử dụng lao động và các công ty tuyển dụng hơn là thay đổi hành vi của người lao động di cư.

Khuyến nghị

- 1. Phát triển các kênh di cư hợp thức ít tốn kém tiền của, thời gian và ít phức tạp hơn:** Mặc dù di cư hợp thức có thể giảm khả năng gặp phải bất trắc trong quá trình di cư, nhưng lợi ích của sự bảo vệ này hiện không thu hút được lao động do chi phí cao, quy trình chậm chạp và những yêu cầu rắc rối. Các quốc gia xuất cư và nhập cư cùng với cơ quan thuộc khu vực ASEAN phải hợp tác với nhau để đơn giản hóa quy trình để di cư lao động hiệu quả hơn và với chi phí phải chăng hơn cho người lao động di cư và có những khuyến khích rõ ràng cho việc sử dụng các kênh hợp thức.
- 2. Chuyển chi phí tuyển dụng từ người lao động sang người sử dụng lao động:** Người lao động di cư cung cấp dịch vụ quý giá cho người sử dụng lao động vì vậy người hưởng lợi cần phải chi trả cho dịch vụ đó. Số tiền lớn mà người lao động di cư vay nợ để thanh toán cho phí tuyển dụng làm giảm thu nhập từ di cư và thậm chí có thể dẫn người di cư đến nguy cơ mất nhà ở và đất đai. Theo các tiêu chuẩn quốc tế mà ILO nêu trong Công ước ILO về Cơ quan tuyển dụng tư nhân, 1997 (số 181), Nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động tuyển dụng công bằng của ILO và Hệ thống liên chính tuyển dụng quốc tế do IOM thực hiện (IRIS), cần phải loại bỏ chi phí tuyển dụng của người lao động ở cả quốc gia xuất cư và quốc gia nhập cư.

- 3. Đào tạo kỹ năng nghề phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động và không tạo thêm gánh nặng về thời gian và nguồn lực cho người lao động di cư:** Hầu hết người lao động di cư hiện đang được tuyển dụng theo nhu cầu cần người lao động lương thấp chứ không phải theo kỹ năng nghề phù hợp với công việc khi bắt đầu làm. Việc bố trí việc làm phù hợp với kỹ năng của người lao động di cư sẽ mang lại lợi ích cho cả người sử dụng lao động và người di cư, góp phần nâng cao năng xuất lao động và lương và điều kiện lao động tốt hơn. Tuy nhiên, điều quan trọng là đào tạo kỹ năng nghề nên thông qua các hình thức không làm tăng chi phí và thời gian cho người lao động di cư khi đi làm việc ở nước ngoài, như các chương trình đào tạo nghề tại chỗ và thời gian học nghề được trả lương. Việc xây dựng quan hệ đối tác giữa người sử dụng lao động và các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề và kỹ năng (TVET) Có thể tăng cường hệ thống TVET quốc gia cho cả nam và nữ lao động di cư và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.
- 4. Mở rộng tiếp cận pháp lý cho người lao động di cư:** Khả năng của người lao động di cư đòi bồi thường khi bị lạm dụng trong quá trình tuyển dụng và làm việc vẫn còn rất hạn chế. Cải thiện cơ chế khiếu nại cho người lao động di cư đòi hỏi có các can thiệp toàn diện, kể cả việc thiết lập các khung pháp lý và thể chế rõ ràng; tập huấn tăng cường năng lực cho người cung cấp dịch vụ; phối hợp giữa các cơ quan chính phủ, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức phi chính phủ; tiến hành tiếp cận hiệu quả với người di cư; và có các biện pháp khắc phục công bằng và đáp ứng yêu cầu. Việc này cần bao gồm một số điều khoản ràng buộc pháp lý trong luật để xử lý các vi phạm như thay thế hợp đồng, và các công ty tuyển dụng cũng phải chịu trách nhiệm với các vi phạm điều khoản hợp đồng lao động về điều kiện làm việc tại các quốc gia nhập cư.
- 5. Mở rộng dịch vụ cho người lao động di cư để hỗ trợ họ về nước và hòa nhập:** Ở hầu hết các quốc gia xuất cư trong khu vực, trừ Philipin, sự hỗ trợ cho người di cư sau khi về nước chỉ giới hạn trong việc hỗ trợ những người bị buôn bán. Tuy nhiên, người lao động di cư gặp rất nhiều thách thức trong việc tìm việc làm, khởi nghiệp và tái hòa nhập cộng đồng. Cần xây dựng các chương trình hỗ trợ tái hòa nhập kinh tế xã hội thành công để đạt được lợi ích toàn diện của di cư.

Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á

Những phát hiện chính ở Việt Nam



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Embassy of Switzerland

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

11th Floor, United Nations Building
Rajdamnern Nok Avenue
Bangkok 10200 Thailand
Tel.: +662 288 1234
Fax: +622 280 1735
Email: BANGKOK@ilo.org
ilo.org/asia

IOM Regional Office for Asia and the Pacific

18th Floor, Rajanakarn Building
3 South Sathorn Road
Bangkok 10120 Thailand
Tel: +66 2 343 94 00
Fax: +66 2 343 94 99
Email: ROBangkok@iom.int
iom.int/asia-and-pacific

Decent Work

ISBN 978-92-2-131410-3 (print)
978-92-2-131411-0 (web pdf)