

PHỤ NỮ NÔNG THÔN ĐI LAO ĐỘNG Ở NƯỚC NGOÀI PHÂN TÍCH TỪ GÓC ĐỘ GIỚI

NGUYỄN HỮU MINH*

NGUYỄN THỊ THANH TÂM**

Tóm tắt: Bài viết trình bày một số kết quả nghiên cứu về lao động nữ Việt Nam ở nước ngoài từ góc độ giới, trong đó có nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới tại xã Đông Tân, Huyện Đông Hưng, Tỉnh Thái Bình vào năm 2010. Một số khía cạnh tích cực của xu hướng phụ nữ lao động ở nước ngoài là: đóng góp vào sự phát triển kinh tế, không chỉ cho gia đình mà còn cho cộng đồng và đất nước; làm thay đổi sự phân công lao động theo giới truyền thống trong gia đình theo hướng tiến bộ hơn; góp phần thay đổi nhận thức của người chồng và cộng đồng dân cư về vị thế của phụ nữ. Bên cạnh đó, bài viết cũng nêu lên một số hệ quả tiêu cực liên quan tới việc phụ nữ lao động ở nước ngoài, đó là: nguy cơ bị lừa đảo cao do thiếu thông tin; phí tuyển dụng lao động quá cao khiến cho một số gia đình phải lâm vào tình trạng vay nợ, nguy cơ rủi ro cao; lao động nữ Việt Nam dễ bị thương tổn do yếu năng lực đối phó và hòa nhập. Đối với gia đình ở Việt Nam, người chồng gặp nhiều khó khăn trong chăm sóc, giáo dục con cái và quản lý gia đình; sự đứt đoạn trong tình cảm gia đình tạo ra nguy cơ “không bền vững”. Trên cơ sở phân tích các yếu tố có liên quan, bài viết đã đưa ra một số khuyến nghị cho các cơ quan hữu quan nhằm giảm thiểu tối đa các hệ quả tiêu cực.

Từ khóa: Phụ nữ nông thôn, xuất khẩu lao động, giới.

Mở đầu

Với chủ trương mở rộng sự hợp tác lao động theo hướng đa phương, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI năm 1986 đã đưa ra chính sách Đổi mới là "mở rộng việc đưa người lao động ra nước ngoài bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là một bộ phận hữu cơ của chương trình lao động nói chung". Đến Đại hội Đảng lần thứ VII năm 1991, vấn đề lao động ở ngoài nước, hay còn gọi là lao động xuất

khẩu (LĐXK), đã được đưa vào "Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000". Năm 1998, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khoá VIII cũng chỉ rõ: "Mở rộng xuất khẩu lao động trên thị trường đã có và trên thị trường mới. Cho phép các thành phần

(*) Phó giáo sư, tiến sĩ, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới.

(**) Thạc sĩ, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới.

kinh tế tham gia xuất khẩu lao động và làm dịch vụ xuất khẩu lao động trong khuôn khổ pháp luật dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước”.

Nhiều nghị quyết, nghị định và thông tư do Quốc hội và Chính phủ ban hành có liên quan đến LĐXK, đặc biệt là sự ra đời Bộ luật lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài năm 2002 cùng với Nghị định số 81/2003/NĐ-CP hướng dẫn thi hành bộ luật này đã cho thấy sự nhận thức rõ ràng về vai trò của lao động ngoài nước (LĐNN) đối với việc thúc đẩy kinh tế quốc gia tăng trưởng.

Những hỗ trợ thiết thực của Chính phủ (thông qua việc xây dựng “chương trình giảm nghèo nhanh và bền vững đối với 62 huyện nghèo” cho phép các cá nhân gia đình hộ nghèo miễn lệ phí một số thủ tục và được vay tiền từ ngân hàng chính sách xã hội để trang trải kinh phí đóng góp ban đầu) đã tạo điều kiện cho nhiều người dân vùng nông thôn nghèo có cơ hội đi lao động ở nước ngoài. Các chủ trương lớn về LĐXK và chính sách hỗ trợ các gia đình vừa là điều kiện khách quan, vừa là động lực thúc đẩy sự gia tăng của lao động Việt Nam, trong đó có lao động nữ ra nước ngoài làm việc.

Lao động nữ Việt Nam ra nước ngoài thường biến động tùy thuộc vào nhu cầu thị trường, nhưng nếu tính chung thì chiếm khoảng 1/3 tổng số lao động ngoài nước, ở một số địa phương tỷ lệ này còn cao hơn. Chẳng hạn, tại Thái

Bình, trong giai đoạn 2002 – 2005, tỷ lệ nữ LĐXK chiếm đến 81,5% tổng số người đi xuất khẩu lao động hàng năm của tỉnh (từ 2500-3000 người/ tỉnh). Điều này phản ánh vai trò và vị thế mới của nhiều phụ nữ, đồng thời cũng đặt ra những vấn đề cần quan tâm. Bài viết này, trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu gần đây và kết quả khảo sát của đề tài cấp Bộ tháng 4/2010⁽¹⁾, phân tích một số khía cạnh tích cực và tiêu cực của vấn đề lao động nữ di cư quốc tế xét từ góc độ giới.

1. Di cư lao động ngoài nước và một số nghiên cứu quốc tế

Nhiều nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra những tác động nhiều mặt của di cư lao động từ nhiều góc độ khác nhau, kinh tế, xã hội, văn hóa. Xu hướng chung vẫn là nhìn nhận di cư lao động quốc tế có nhiều tác động tích cực cho cả nơi đi và nơi đến, cho cả bản thân người di cư và gia đình của họ. Từ góc độ giới có một số phát hiện đáng chú ý như sau:

1.1. Một số tác động tích cực

Theo Hugo (1993 dẫn theo FAO, 1995), di cư làm tăng thu nhập của các

⁽¹⁾ Đề tài: “Một số vấn đề xã hội của phụ nữ nông thôn Việt Nam lấy chồng và lao động ở nước ngoài” do ThS Nguyễn Thị Thanh Tâm, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, làm chủ nhiệm, thuộc Chương trình nghiên cứu khoa học cấp Bộ 2009-2010 “Những vấn đề cơ bản về gia đình và giới ở Việt Nam trong giai đoạn 2011-2020” do PGS.TS Nguyễn Hữu Minh làm Chủ nhiệm. Địa điểm khảo sát thực địa tại xã Đông Tân, huyện Đông Hưng, tỉnh Thái Bình. Thời gian khảo sát 4-2010.

gia đình có người di cư. Tiền gửi về của người di cư cho gia đình, nếu được đem đầu tư sẽ là một phương tiện rất tốt để thúc đẩy phát triển kinh tế trong các làng quê. Di cư quốc tế cũng góp phần làm giàu kiến thức, hiểu biết cho người lao động ở nhiều phương diện, kiến thức tại nơi làm việc, kiến thức về xã hội, kiến thức trong quan hệ cộng đồng.

Đối với người lao động nữ, di cư lao động ngoài nước có một tác động khá rõ rệt đến vai trò của phụ nữ, tác động đến mối quan hệ quyền lực của họ trong gia đình và sự sinh đẻ của họ, cũng như thay đổi cách nuôi dạy con cái.

Một nghiên cứu năm 1993 về di cư của Liên Hợp Quốc cũng phát hiện ra rằng ở nhiều nước, di cư đã đem đến sự thay đổi trong phân công lao động theo giới trong địa hạt gia đình và làm tăng thêm quyền lực của phụ nữ, tăng thêm vai trò quyết định nhờ khoản tiền mà họ đóng góp cho kinh tế gia đình.

1.2. Một số tác động tiêu cực

Liên quan đến các tác động tiêu cực của di cư, một vài nghiên cứu ở Malaysia đã chỉ ra rằng, sự di cư của tầng lớp thanh niên nông thôn trẻ khỏe, có giáo dục tốt đã tạo nên sự thiếu hụt hoặc sự già hoá lực lượng lao động cho nông nghiệp. Không chỉ gây ra thiếu hụt nhân lực trong lao động, sự di cư của những người trẻ tuổi còn đặt mọi gánh nặng gia đình (như chăm sóc trẻ em, công việc nội trợ) lên vai những người già và những người trẻ hơn.

Davin (1999) cũng cho rằng, di cư

mặc dù có rất nhiều đóng góp vào sự phát triển của nhiều ngành nghề ở khu vực phi chính thức ở các đô thị, nhưng cũng tạo ra nhiều các “vấn đề xã hội” về nhà cửa và giao thông và thiếu thốn các dịch vụ y tế, giáo dục.

2. Đặc điểm của phụ nữ Việt Nam lao động ngoài nước

2.1. Đa số phụ nữ lao động di cư đến từ các vùng nông thôn, cần cù lao động, nhưng phần lớn có học vấn không cao, không được đào tạo cơ bản trước khi đi lao động

Đa phần lao động nữ đến từ các vùng thôn quê. Thực tiễn trong 10 năm qua cho thấy, lao động Việt Nam nói chung và lao động nữ nói riêng thường được nhìn nhận là cần cù, chịu khó khéo tay, tiếp thu nhanh và không ngại ngần khi phải làm thêm việc. Tuy nhiên, số người có chuyên môn, kỹ thuật chỉ chiếm 1/3. Lao động Việt Nam còn bộc lộ những nhược điểm như thể lực yếu, kỷ luật lao động yếu, ngoại ngữ kém, tính cộng đồng không cao, chưa có tác phong công nghiệp trong làm việc và lối sống. Hầu hết phụ nữ còn đang dở cấp trung học cơ sở hoặc mới tốt nghiệp tiểu học. Vì thế, lao động của Việt Nam xuất khẩu chủ yếu là lao động thủ công, tay nghề chưa cao.

Về trình độ tay nghề, phần lớn lao động Việt Nam không qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật, trung bình chiếm khoảng 3/4 tổng số lao động xuất khẩu. Ví dụ, trước khi đi làm nghề giúp việc hay các công việc khác, họ chỉ bắt buộc

phải tham dự một số khóa đào tạo ngắn để làm quen với công việc và có chút kiến thức tối thiểu. Với 100 USD lệ phí cho các khóa đào tạo ngắn hạn, các công ty tuyển dụng và môi giới lao động thường mở các khóa đào tạo cấp tốc trong vòng 1-2 tuần cho người lao động, bao gồm cả các câu trao đổi đơn giản bằng ngoại ngữ.

2.2. Nhiều lao động nữ làm việc ở nước ngoài có con nhỏ

Kết quả nghiên cứu tại Thái Bình của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới (2010) cho thấy, có một tỷ lệ khá lớn phụ nữ di cư đã có gia đình (93,6% số phụ nữ di cư trong mẫu).

Về con cái, 164/170 đã hoặc đang kết hôn có con và đa số chị em (67,7%) trước khi đi lao động đều có con nhỏ dưới 6 tuổi. Việc có nhiều phụ nữ có con nhỏ dưới 6 tuổi vẫn tham gia lao động ngoài nước dự báo những khó khăn, trở ngại của phụ nữ và cả người chồng của họ trong vấn đề chăm sóc, giáo dục con cái, đồng thời, báo hiệu những nguy cơ mới do cuộc sống gia đình và tình cảm vợ chồng, cha mẹ bị chia cắt, do môi trường lao động mới với nhiều bất ổn, đảo lộn, thay đổi nhanh chóng.

3. Tác động của việc đưa phụ nữ nông thôn đi lao động ngoài nước

3.1. Đóng góp một nguồn ngoại tệ đáng kể cho ngân sách quốc gia và địa phương hàng năm

Nếu chỉ tính tiền gửi của nhóm những người đi lao động xuất khẩu, ở cấp độ

quốc gia, họ đã đem về cho Việt Nam một khoản ngoại tệ khá lớn, bình quân đạt khoảng 1,7 tỷ USD/năm. Cán bộ lãnh đạo tỉnh Thái Bình xác nhận rằng, các lao động ngoài nước, trong đó chủ yếu là nữ, đã đem về khoảng 45 triệu USD cho tỉnh trong ba năm và đây là nguồn thu khá lớn của một tỉnh thuần nông như Thái Bình. Tại Bắc Giang, tính đến cuối năm 2009 có khoảng 34.000 lao động nước ngoài ở các thị trường Đài Loan, Malaysia và Trung Đông, chiếm 9,86% số dân nông thôn. Lượng ngoại tệ chuyển về trong năm 2009 là 57 triệu USD và 3 triệu EUR, tương đương 1.135 tỷ đồng.

Số tiền gửi về và việc tổ chức các hoạt động dịch vụ cho LĐNN đã tạo nhiều cơ hội về công ăn việc làm, cơ hội vươn lên thoát nghèo cho người dân. Ở xã Đông Tân (Thái Bình), gần 300 lao động ngoài nước hàng năm, trong đó 81% là phụ nữ và đa số làm công việc giúp việc gia đình, đã gửi về một khoản tiền lớn, tương đương 18 tỷ đồng, bằng 1,5 lần thu nhập của ngành trồng trọt của xã. Sau 10 năm thực hiện chiến lược LĐXK, tỷ lệ hộ nghèo ở Đông Tân đã giảm xuống dưới 10%. Trong số gần 300 hộ đang đi LĐNN, không còn hộ nghèo.

Nhìn chung, xuất khẩu lao động hàng năm giải quyết được khoảng 70.000 công ăn việc làm cho người dân. XKLD cũng góp phần giảm số hộ nghèo của các địa phương có người đi lao động ngoài nước. Trong điều kiện

kinh tế đất nước đang trong giai đoạn khó khăn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động chưa có việc làm cao thì con số trên cho thấy xuất khẩu lao động thực sự có ý nghĩa trong việc góp phần cải thiện kinh tế gia đình và xã hội, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp.

Ở cấp độ hộ gia đình, xuất khẩu lao động nữ góp phần nâng cao thu nhập và tích lũy cho hộ gia đình. Khảo sát của nhóm nghiên cứu ở Đông Tân (Thái Bình) cho thấy, có hơn 1/3 số người trong 171 phỏng vấn đã khẳng định rằng hàng năm đã gửi về nhà khoản tiền từ 41-60 triệu đồng. Và hơn ¼ số nữ đã gửi từ 61-132 triệu đồng. Đây là những khoản tiền rất lớn nếu so sánh với thu nhập trung bình của một hộ gia đình nông thôn vùng đồng bằng sông Hồng. Thu nhập của một lao động nữ ngoài nước có thể cao gấp 3-5 lần thu nhập của cả một hộ trung bình làm nông nghiệp trong xã, nếu chúng ta biết rằng, trước khi có người nhà đi lao động, thu nhập của 55,6% hộ dân trong mẫu khảo sát chỉ đạt dưới 10 triệu đồng/năm, 34,5% có thu nhập trung bình 11-12 triệu/ năm và chỉ có 9,9% có thu nhập từ 20-70 triệu đồng/năm. Thu nhập trung bình của một hộ dân vào loại trung bình ở vùng đồng bằng sông Hồng khoảng 24-30 triệu/năm (gia đình có 4 khẩu)⁽²⁾.

Chính vì vậy, có 88% số người được hỏi ở Đông Tân đều cho biết, tiền gửi về của người lao động, thực sự đã đóng góp phần rất lớn vào thu nhập của các

hộ gia đình. Có 7% cho biết thu nhập từ LĐXK chiếm đến 50% tổng thu nhập của gia đình họ. Số tiền gửi về, ngoài việc xây nhà, trả nợ, chi tiêu và trang trải những khoản cần thiết, còn được các hộ dân gửi tiết kiệm, mua vàng bạc hoặc đầu tư sản xuất. Các tài sản có giá trị phục vụ cuộc sống như xe máy, ti vi, tủ lạnh, máy giặt, điều hoà, điện thoại cũng được đầu tư mua sắm hoặc nâng cấp. Nhiều gia đình đã tăng mức đầu tư cho chăn nuôi, mở rộng diện tích trồng cây hay đầu tư cho dịch vụ kinh doanh nhỏ như trang thiết bị cho dịch vụ đám cưới, đám ma.

3.2. Tăng cơ hội học hành cho con cái, thúc đẩy trách nhiệm tự lập cho trẻ em và nâng đỡ các giá trị tinh thần khác

Số liệu khảo sát ở Đông Tân cho thấy, có đến 66,5% người trả lời cho rằng họ đã dùng số tiền gửi về từ XKLD để đầu tư cho con ăn học. Nhiều gia đình mua máy vi tính để việc học tập của con em mình được thuận lợi hơn. Nhờ có tiền gửi về, các gia đình có điều kiện cho con đi học thêm nhiều hơn, các khoản đóng học phí cũng không bị trì hoãn.

Một số người được hỏi cho rằng, sự xa cách lại khiến vợ chồng thương yêu nhau hơn và con cái ngoan, tự lập hơn. Như vậy, khoảng thời gian xa cách do

⁽²⁾ Số liệu khảo sát của đề tài và tham khảo số liệu thống kê về mức thu nhập của các hộ dân nông thôn vùng đồng bằng Sông Hồng, dự án cấp nước nông thôn vùng đồng bằng sông Hồng (Tài liệu báo cáo lưu trữ, Trung tâm nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn).

xuất khẩu lao động mang lại cũng là một thử thách cho sự bền vững trong tình cảm vợ chồng, là thời gian để cả hai chiêm nghiệm, suy nghĩ và cảm thông cho nhau.

Một giá trị tinh thần, nhưng cũng là một tâm lý khá thông thường mà những người cha, mẹ thường hay đề cập đến trong các câu chuyện trao đổi, đó là sự tự hào, sự hãnh diện của họ với làng xóm láng giềng, khi con cái gửi tiền về giúp đỡ cha mẹ.

3.3. Thay đổi sự phân công lao động theo giới truyền thống trong hộ gia đình theo hướng tiến bộ hơn

Sự di cư của phụ nữ đã làm đảo lộn sự phân công lao động truyền thống trong các gia đình và đưa phụ nữ, từ chỗ chỉ là người phụ thêm vào kinh tế, trở thành người làm chính. Trong nhiều gia đình có vợ đi lao động ở nước ngoài, sinh hoạt gia đình vẫn được duy trì nhờ bàn tay khéo léo của người nam giới. Những điều mà người đàn ông trước đây thường khoán trắng cho vợ như công việc chăm con, nuôi dưỡng con, giúp con học, cơm nước giờ đã trở thành nhiệm vụ bắt buộc, tự nguyện và họ vẫn rất tự hào.

Nhiều nam giới cảm thấy đã có những lúc họ thấy bị quan, tâm trạng không thoải mái vì những công việc tưởng là đơn giản nhưng lại cực kỳ khó với họ như cho con ăn khi chúng còn đang ở tuổi phải chăm sóc, khi chúng đi học, thi chuyên cấp. Nhưng sau một thời gian nhất định, nam giới đã trở nên

thành thạo, và điều quan trọng hơn mà họ nhận thấy là phải có đầu óc khoa học khi sắp xếp quản lý việc gia đình, đồng thời “phải làm gương cho con trẻ”.

Sự tham gia lao động ngoài nước của chị em cũng đã tác động đến sự thay đổi trong nhận thức của người chồng và cộng đồng dân cư về vị thế của phụ nữ. Trước hết đó là thay đổi suy nghĩ về những công việc thầm lặng trước đây của người vợ mà nhiều người chồng vốn cho là không quan trọng. Một điều quan trọng mà một số phụ nữ đi lao động ngoài nước có được chính là những người chồng ở nhà biết vượt qua khó khăn, làm tròn các công việc gia đình để người vợ yên tâm làm ăn. Đồng thời, nhiều người chồng nhận xét rằng, sau khi đi lao động xuất khẩu trở về, người phụ nữ có tiếng nói hơn trong hộ hàng và cộng đồng của họ. Theo kết quả khảo sát ở Đông Tân (Thái Bình), có 76% người trả lời cho rằng, lao động xuất khẩu làm cho phụ nữ có vị trí quan trọng hơn. Suy rộng ra, có thể hiểu là vai trò và vị thế của phụ nữ được cải thiện thông qua những đóng góp tích cực của họ cho gia đình, qua những trải nghiệm, hiểu biết của họ khi “đi một ngày đàng, học một sàng khôn”.

Tầm quan trọng của người phụ nữ trong việc tạo lập kinh tế không chỉ được những người chồng ghi nhận mà còn được các cán bộ địa phương đánh giá. Những cán bộ lãnh đạo cao nhất của xã Đông Tân khẳng định nếu không nhờ chị em đi lao động, làng xóm ngày nay

không thể đổi mới được; người phụ nữ bây giờ trở nên quan trọng hơn trong mỗi gia đình khi họ tham gia vào XKLD. Họ được mọi người trong cộng đồng đánh giá cao hơn, kể cả người chồng của họ vì họ giữ vai trò chính trong việc tạo lập kinh tế cho gia đình.

3.4. Làm thay đổi về quan hệ xã hội, cách ứng xử của chính những người phụ nữ

Sự hòa nhập trong môi trường lao động mới với những hoạt động mới, những cơ hội kinh tế mới, những quan hệ xã hội mới được mở rộng về cả không gian và thời gian đã phần nào làm biến đổi nhận thức, thái độ của phụ nữ LDNN về hoàn cảnh của chính họ, về cơ may, những khó khăn, những lợi thế “giới” và khả năng vượt qua thách thức với tổn thương hay thiệt hại ít nhất.

Về thực tế, trong những người phụ nữ nông thôn Việt Nam đi lao động với thời gian 3 năm hay 6 năm, thậm chí lên tới 9 năm thì việc hấp thu các kiến thức xã hội như là một quá trình tự nhiên của họ. Không kể đến quá trình tiếp thu về ngoại ngữ thì qua những câu chuyện mà chị em kể lại, đơn giản nhất vẫn là thuần thục về cách thức nấu ăn và kỹ năng sử dụng thành thạo các trang thiết bị tiện nghi trong gia đình. Kế tiếp đó là những cách ứng xử để làm vừa lòng các chủ nhà khó tính, hay kỹ năng đối phó với những chủ nhà có ý định muốn lợi dụng chị em. Đã có những phụ nữ thể hiện khả năng thương thuyết về hợp đồng lao động với các

công ty tuyển dụng hay các gia đình thuê mướn khi họ đi những lần sau.

4. Những khía cạnh tiêu cực khi lao động nữ di cư ngoài nước

4.1. Nhóm vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng người đi LDXX nữ

4.1.1. Nguy cơ bị lừa đảo cao khi lao động nữ bị thiếu thông tin, phụ thuộc vào các công ty tuyển dụng

Khi ra đi, lao động nữ thường có ít các thông tin về nước đến lao động, không nắm được các điều kiện lao động, phụ thuộc hoàn toàn vào người môi giới hay các công ty tuyển dụng. Đặc điểm chung của nhiều doanh nghiệp là việc làm chưa chuyên nghiệp. Một số doanh nghiệp được cấp phép không chịu khó tìm tòi thị trường, tìm kiếm hợp đồng mà khoán trắng cho các chi nhánh trực thuộc tìm mọi cách, kể cả lừa đảo để có thể lôi kéo người lao động.

Công tác cung cấp thông tin đến người lao động còn chưa tốt. Tình trạng cung cấp thông tin và các khoản chi phí mập mờ, không minh bạch, nhất quán diễn ra ở nhiều địa phương trong khi các cơ quan liên quan thiếu các cơ chế giám sát công tác tuyển dụng và xử lý có hiệu quả những công ty, tổ chức môi giới vi phạm pháp luật trong việc đưa người đi lao động ra nước ngoài.

4.1.2. Phí tuyển dụng lao động bị đẩy quá cao khiến cho nhiều lao động nữ và gia đình phải lâm vào tình trạng vay nợ, nguy cơ rủi ro cao

Để di cư tìm việc làm ở nước ngoài, một số lao động nữ đã phải trả một

khoản tiền khá lớn cho các công ty môi giới việc làm trong và ngoài nước, cao gấp nhiều lần so với quy định tuyển dụng. Các phụ nữ nghèo không đủ tiền đóng quỹ, thường phải vay nợ với lãi suất cao từ những người cho vay chuyên nghiệp, hoặc vay mượn từ họ hàng bạn bè.

Hàn Quốc và Đài Loan là hai quốc gia và lãnh thổ có thu nhập khá hấp dẫn với các lao động nam và nữ (500-1000 USD/ tháng ở Hàn Quốc và 400-600 USD ở Đài Loan) nhưng nhu cầu tuyển dụng bị hạn chế. Vì hấp dẫn, nên phí tuyển dụng đã bị nhiều công ty môi giới đẩy giá lên quá mức, đặc biệt là phí đi Hàn Quốc.

Vay nợ để đóng phí môi giới đang tạo ra các nguy cơ bất ổn cho phụ nữ và gia đình. Con số các gia đình có thể huy động một phần “nội lực” của gia đình để trang trải các khoản chi ban đầu cho việc đi XKLD chiếm tỷ lệ không cao (29,8%). Phần lớn các hộ gia đình phải đi vay thế chấp ở ngân hàng (50,3%) và vay lãi từ những người quen biết để lao động nữ có thể đi XKLD (48%) (Số liệu khảo sát của đề tài tại Đông Tân, 2010).

Một số gia đình kinh tế lâm vào bước đường cùng quẫn vì vay nợ và hiện đang không biết làm gì ra tiền để trả nợ. Hộ nghèo đã không thoát nghèo mà vì thế, lại càng nghèo hơn. Hoặc là có những nữ lao động đã đến được quốc gia thu nhận, nhưng lại bị lừa đảo, hoặc công ty mà công ty tuyển

dụng gửi đến đã vỡ nợ và phải về nước trước, không kịp trả nợ nên trở thành con nợ.

4.2. Nhóm vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian đi lao động ở nước ngoài

Nhìn chung, lao động nữ Việt Nam dễ bị thương tổn do yếu trong năng lực đối phó và hòa nhập. Nhiều lao động nữ gặp bất trắc khi phải một mình đương đầu với nhiều trở ngại nơi đất khách quê người. Với trình độ học vấn hạn chế, lao động di cư nữ ở Việt Nam chủ yếu làm các công việc lao động giản đơn như giúp việc gia đình. Một số nữ công nhân đi lao động nông nghiệp ở các vùng nông thôn xa xôi, hẻo lánh. Những trở ngại mà các lao động nữ phải đối phó có thể được phân loại theo các nhóm sau đây: i) lương quá thấp, lại bị cắt xén tùy tiện; ii) điều kiện lao động nặng nhọc, dễ gặp nguy cơ bị lạm dụng; iii) gặp khó khăn trong việc tìm kiếm hỗ trợ pháp lý; iv) bị lôi kéo tham gia hoặc ép buộc tham gia vào công nghệ tình dục; v) gia tăng tình trạng căng thẳng, nảy sinh tâm lý cô đơn, sợ hãi.

4.2.1. Điều kiện lao động và điều kiện sống tồi tàn, dễ gặp nguy cơ bị lạm dụng

Nghiên cứu về XKLD ở một số nước Đông Nam Á của tác giả Nguyễn Thị Hồng Bích (2007) đã đưa ra một kết luận rằng, lao động nhập cư nữ là một trong những nhóm dễ bị tổn thương nhất ở khắp các nước, vì đa số họ làm việc ở nhà (giúp việc nhà), không được tổ chức vào nghiệp đoàn,

không có văn bản để xác định các quyền lợi của họ đối với phúc lợi xã hội. Các phụ nữ làm công việc này phải đối mặt với các vấn đề như phải làm việc nhiều giờ với mức lương thấp và thường là đối tượng bị hành hạ và bóc lột, bị xâm hại tình dục, có nguy cơ lây nhiễm các bệnh xã hội cao, nhất là lây nhiễm HIV/AIDS.

4.2.2. Gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm các dịch vụ hỗ trợ pháp lý

Khó khăn lớn nhất mà phụ nữ lao động ở những ngành nghề thu nhập thấp gặp phải, đó là không có các dịch vụ hỗ trợ pháp lý cho họ khi lao động ở nước ngoài. Những lao động nữ Đông Tân trở về cho biết, trong thời gian họ ở nước ngoài, họ hầu như không thấy, hoặc không được sự trợ giúp của các công ty tuyển dụng khi có các vấn đề tranh chấp xảy ra giữa người lao động và các ông chủ. Hệ thống luật pháp của các nước sở tại trong khu vực thường không có các hỗ trợ pháp lý cho người lao động Việt Nam vì chưa có những thỏa thuận về thủ tục hỗ trợ pháp lý giữa Chính phủ Việt Nam và các quốc gia này. Chính vì thế, phụ nữ di cư LĐXK trở thành đối tượng dễ bị lạm dụng, bị bóc lột mà trong hầu hết các trường hợp, họ không biết cậy nhờ ai bảo vệ quyền lợi cho họ và cũng không có cả tiền để trả nếu như có luật sư cãi hộ⁽³⁾. Hơn thế nữa, một số bộ phận công dân của các nước thường mặc nhiên coi thường người lao động di cư nói chung và lao động nữ nói riêng.

Việc chậm đàm phán các hoạt động

và chính sách hỗ trợ về mặt pháp lý giữa Việt Nam và các quốc gia liên quan đã khiến cho các hoạt động bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam ở nước ngoài bị hạn chế. Trong khi đó, nhiều lao động Việt Nam ít hiểu biết về pháp luật ở nước ngoài nên khi có xung đột xảy ra thường đem lại bất lợi cho họ.

4.2.3. Một bộ phận phụ nữ đã bị lôi kéo tham gia hoặc bị ép buộc tham gia vào lĩnh vực của “công nghệ tình dục”

Do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan mà một bộ phận của lao động nữ đã bị lừa gạt, lôi kéo tham gia hoặc bị ép buộc tham gia vào lĩnh vực của “công nghệ tình dục”. Báo cáo của một số nhà nghiên cứu làm việc cho các Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) và một số nhà nghiên cứu độc lập đã chỉ ra rằng, một bộ phận của lao động di cư nữ ở Việt Nam, cũng như ở một số quốc gia Đông Nam Á, do thiếu thông tin, lại dễ bị lôi kéo, lừa gạt nên đã tham gia (hoặc chủ động, hoặc bị ép buộc) vào lĩnh vực của “công nghệ tình dục”, hoặc là nạn nhân của hoạt động buôn bán người. Theo thống kê 5 năm (2004-2009), thực hiện chương trình phòng chống tội phạm buôn bán phụ nữ, trẻ em, cảnh sát Việt Nam đã tham gia phá án 1.586 vụ, bắt 2.888 đối tượng, lừa bán 4008 nạn nhân, trong đó có 1218 vụ

⁽³⁾ Phát biểu của cán bộ sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc tổ chức hội thảo tại Hà Nội ngày 12 tháng 8 năm 2009 do Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội tổ chức.

mua bán phụ nữ với 2310 đối tượng, 3019 nạn nhân; 177 vụ mua bán cả phụ nữ và trẻ em với 310 đối tượng, 498 nạn nhân. Nhiều thiếu nữ bị rơi vào bẫy bòn buôn người vì tin vào lời hứa có việc làm có thu nhập tốt ở nước ngoài.

4.2.4. Gia tăng gánh nặng tâm lý và áp lực công việc

Lao động xuất khẩu nữ gặp phải vô số những khó khăn về tâm sinh lý (như cảm giác cô đơn, căng thẳng, bất an...) do áp lực phải thích nghi với công việc mới, cuộc sống mới, do sức ép của việc kiếm tiền trong môi trường hoàn toàn xa lạ, do lao động vất vả, khó khăn về ngôn ngữ... Số liệu khảo sát ở Đông Tân cho thấy, khó khăn mà người trả lời đề cập đến nhiều nhất là nỗi cô đơn, nhớ nhà (chiếm 67,3%); kế tiếp là vấn đề lương thấp, không đúng với hợp đồng (29,2%) và lao động tăng ca, bị kéo dài (25,7%).

4.3. Nhóm vấn đề liên quan đến gia đình trong thời gian người phụ nữ đi lao động

4.3.1. Thiếu nhân lực lao động nông nghiệp

Hầu hết các gia đình vẫn duy trì sản xuất nông nghiệp ở các mức độ khác nhau. Điều đó tất yếu dẫn đến gánh nặng công việc sẽ dồn lên vai người ở lại và việc thu hẹp diện tích sản xuất là điều khó tránh khỏi đối với nhiều gia đình có vợ đi XKLD. Ngoài ra, một bộ phận người lao động trở về chán nản, không muốn tiếp tục làm việc ruộng đồng.

4.3.2. Người chồng gặp nhiều khó khăn trong chăm sóc, giáo dục con cái

và quản lý gia đình

Kết quả khảo sát tại Đông Tân tháng 4 năm 2010 cho thấy, có 70,7% số người trả lời họ gặp khó khăn vì khó chăm sóc trẻ em; 37,4% cho rằng, con khó bảo hơn, nghịch ngợm hơn; 18,7% cho rằng, họ thực sự gặp phải khó khăn trong việc giáo dục, đôn đốc con học hành và 16,4% người được hỏi nói rằng, con cái họ học kém hơn khi mẹ đi XKLD. Cũng có hơn 40% gặp khó khăn về công việc nhà nói chung. Theo quan niệm truyền thống của người Việt Nam thì gánh nặng chăm sóc gia đình con cái là do người vợ đảm nhiệm, tuy nhiên trong trường hợp này, khi người vợ vắng nhà (đi XKLD) thì những vai trò này chuyển sang người nam giới, người chồng. Do nhiều người chồng không quen với công việc này nên các gia đình và con cái gặp khó khăn. Nhiều gia đình lựa chọn cách gửi con cho ông bà chăm sóc hay nhờ ông bà đến nhà chăm sóc con trong thời gian vợ đi XKLD.

Việc thiếu người mẹ trong việc chăm sóc trẻ nhỏ thực sự là một khó khăn không nhỏ đối với các ông bố. Phải sống thiếu sự chăm sóc của người mẹ trong một thời gian trung bình từ 2-3 năm thì những đứa trẻ không thể tránh khỏi những hụt hẫng, khủng hoảng.

4.3.3. Sự đứt đoạn trong quan hệ vợ chồng tạo ra nguy cơ gia đình “không bền vững”

Thời gian sống xa cách có thể là nguyên nhân dẫn đến vợ chồng không hiểu nhau gây rạn nứt trong hôn nhân.

Qua kết quả nghiên cứu, có đến gần 70% những người chồng có vợ đi XKLD luôn có cảm giác buồn nhớ xen lẫn những lo lắng do nhiều nguyên nhân khác nhau.

Số người trả lời có cảm giác nghi ngờ, lo sợ vợ không chung thủy chiếm tỷ lệ nhỏ (5,3%). Bởi trên thực tế, người dân ở đây có quan niệm rằng, trường hợp có quan hệ ngoài hôn nhân chủ yếu rơi vào những ông chồng cho dù ở nhà hay đi xuất khẩu lao động, số phụ nữ có những quan hệ “ngoài luồng” không phải không có nhưng chiếm tỷ lệ không cao. Tuy nhiên, có gần 50% các hộ gia đình được phỏng vấn cho rằng khi đi di cư một mình không cùng gia đình, quan hệ gia đình trở nên lỏng lẻo hơn.

4.3.4. Mâu thuẫn gia đình gia tăng trong việc quản lý và chi tiêu tiền gửi

Mâu thuẫn gia đình gia tăng cũng là một hiện tượng đã từng nảy sinh trong một số gia đình. Kết quả đánh giá của Health brigde (2010) cho thấy, có 42,7% số người được hỏi đã nói về mâu thuẫn gia đình khi gửi tiền về. Ở Đông Tân, một số gia đình cũng đã nảy sinh các mâu thuẫn do việc sử dụng tiền gửi. Tiền gửi về, ở một số hộ, đã bị người chồng nướng vào cờ bạc, ăn chơi mà không được dùng vào chi tiêu cho gia đình và chăn nuôi sản xuất.

Cũng có những phụ nữ, do lo sợ chồng tiêu pha bài bạc, nên chỉ gửi tiền về bên ngoại cất giữ và điều này đã gây nên mâu thuẫn trong gia đình. Một số phụ nữ lại mất quyền kiểm soát tiền

nhà của họ vì người chồng quản lý và quyết định mọi chi tiêu.

5. Một số vấn đề cần quan tâm

Những khía cạnh tích cực và tiêu cực gắn liền với việc phụ nữ Việt Nam đi lao động ở nước ngoài được phân tích ở trên đã xác nhận phát hiện từ các nghiên cứu quốc tế. Do nhiều lý do khác nhau ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia lao động ở nước ngoài, vượt qua những khuôn mẫu truyền thống về di cư. Sự tham gia ngày càng tăng của phụ nữ trong lực lượng lao động ở nước ngoài đã góp phần đáng kể làm tăng nguồn lực quốc gia và các địa phương, và trực tiếp là tăng thu nhập cho hộ gia đình của chính họ, từ đó tạo điều kiện cho cuộc sống vật chất và tinh thần của gia đình tốt đẹp hơn. Hơn thế nữa, cùng với những đóng góp tăng lên của phụ nữ, vị thế của phụ nữ trong đời sống gia đình và xã hội được nâng cao. Tuy nhiên, một số kết quả nghiên cứu bước đầu cũng cho thấy, còn nhiều khía cạnh tiêu cực có liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động nữ. Những khía cạnh này biểu hiện cả trong giai đoạn trước, trong quá trình lao động ở nước ngoài, cũng như sau khi đi lao động xuất khẩu về. Điều đó có những ảnh hưởng không tốt đến đời sống gia đình của những người lao động nữ, khiến cho những kỳ vọng tốt đẹp về xuất khẩu lao động đối với lao động nữ không trọn vẹn. Để góp phần phát huy giá trị tích cực của xuất khẩu lao động nữ và hạn chế những tác động tiêu cực của nó, có một số vấn đề

sau cần quan tâm:

Thứ nhất, có những hoạt động truyền thông nâng cao hiểu biết cho người dân về luật pháp, trước hết là các thủ tục pháp lý liên quan đến quá trình đi xuất khẩu lao động.

Thứ hai, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần kiểm soát chặt chẽ các công ty LĐXK khi cấp phép tuyển dụng và sau khi cấp phép. Cần thông báo rộng rãi cho các địa phương về tư cách pháp nhân của các công ty về địa phương tuyển dụng. Thông tin trên báo chí, truyền hình, website tên các công ty lừa đảo hoặc đã bị tước giấy phép, các thủ đoạn lừa đảo. Xử lý nghiêm các công ty vi phạm hợp đồng với người lao động. Cần có sự ràng buộc liên đới trách nhiệm cả ba bên như bên cấp phép, công ty tuyển dụng và người lao động khi các doanh nghiệp được cấp phép không hoàn thành hợp đồng với người lao động.

Thứ ba, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần hỗ trợ người lao động ngoài nước bằng cách: có chính sách phù hợp để đào tạo tay nghề và ngoại ngữ cho người lao động; có các chương trình, dịch vụ cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác cho lao động nói chung và lao động nữ nói riêng khi họ có nhu cầu đi xuất khẩu lao động về phong tục tập quán, về cuộc sống, về đất nước và về chính các công việc mà lao động sẽ làm trong thời gian đi LĐNN.

Thứ tư, hỗ trợ kinh phí cho đối tượng người nghèo, đặc biệt là phụ nữ nghèo,

đi xuất khẩu lao động để cải thiện đời sống, giúp xóa đói, giảm nghèo hiệu quả. Các cơ quan nhà nước cần có các biện pháp giám sát hữu hiệu để loại bỏ những hiện tượng lợi dụng sự cả tin của người nghèo để lừa đảo lấy tiền của nhà nước, tùy tiện nâng mức thu và đẩy người nghèo trở thành nạn nhân và là người phải trả giá cho mình khi các hành vi sai trái bị phát hiện.

Thứ năm, có chính sách bảo vệ quyền lợi cho người lao động Việt Nam ở nước ngoài nói chung và lao động nữ nói riêng một cách nhanh chóng, kịp thời. Tăng cường các hệ thống hỗ trợ pháp lý chính thức, hỗ trợ về văn bản hợp đồng, xem xét sự tương ứng giữa quyền và nghĩa vụ để bảo vệ và hỗ trợ người di cư trước khi đi, trong khi đi một cách có hiệu quả nhằm phát huy những tác động tích cực và hạn chế tối đa những tác động tiêu cực của di cư quốc tế trong giai đoạn hiện nay. Có thể nêu lên một số điểm cần quan tâm:

- Buộc các công ty khi đàm phán với bên sử dụng lao động Việt Nam phải tuân theo các tiêu chuẩn quy định, để đảm bảo quyền của người lao động nữ Việt Nam ra nước ngoài làm việc.

- Thỏa thuận với chính phủ các nước nơi có người lao động nữ đến làm việc về những quy định hỗ trợ cho họ khi người sử dụng lao động có hành vi xâm phạm thân thể, ngược đãi, lạm dụng. Có đường dây nóng của sứ quán Việt Nam hoặc địa chỉ hỗ trợ pháp lý cho họ ở nước sở tại.

- Làm cho người lao động nữ hiểu được nghĩa vụ và quyền lợi của họ khi đi XKLD qua việc nắm vững được các điều khoản trong hợp đồng. Cần có sự hỗ trợ tư vấn pháp luật cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.

Thứ sáu, chính quyền địa phương và các đoàn thể, đặc biệt là Hội phụ nữ ở nơi có nhiều LĐXK nữ, nên có các hoạt động “giúp đỡ nam giới” như:

- củng cố hệ thống nhà mẫu giáo, nhà trẻ để giảm nhẹ công việc chăm sóc trẻ em và giúp đỡ những người chồng có vợ đi XKLD.

- Tạo điều kiện để nam giới có vợ đi XKLD trao đổi các kinh nghiệm chăm sóc, nuôi dạy con, để họ có cơ hội giải bày tâm tư về trách nhiệm của người cha với gia đình và với con cái.

Thứ bảy, chính quyền/ đoàn thể ở địa phương cần nắm bắt, tháo gỡ các mâu thuẫn gia đình khi phát hiện những xung đột có thể bắt nguồn từ những vấn đề liên quan đến chi tiêu, quan điểm sống khi phụ nữ đi LĐXK trở về.

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo của đoàn giám sát của Quốc hội trình bày trước Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 3 tháng 9 năm 2010.
2. Chant, S. and Radcliffe, S. (1992), “Migration and development: the importance of gender”, *Gender and migration in developing countries*, Belhaven Press, London and NewYork.
3. Đặng Nguyên Anh và cộng sự (2010), *Development on move*, Vietnam country Report.
4. Davin, Delia (1999), *Internal migration in*

contemporary China, St Martin’s Press, NewYork.

5. FAO (1995), *Modules on gender, population and rural development with a focus on land tenure and farming*.

6. Feng Xiao Shuang (2000), *Costs and benefits of rural-urban migration*, Report in workshop “Women in economies of transition: new directions and approaches in gender study”, Hanoi, May.

7. Health Bridge Canada, Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Bình, Trung ương Hội Phụ nữ (2008), *Nghiên cứu tác động của XKLD tới cuộc sống gia đình tại tỉnh Thái Bình*.

8. Health Bridge Canada tại Việt Nam và Sở Y tế Thái Bình (2006), *Báo cáo khảo sát thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại Thái Bình*, tháng 9.

9. Hugo, Qraene J, (1993), *Migran women in development countries*, In *expreert meeting on the feminization of internal migration*, UN secretariat, New York.

10. IOM (2008), *International migration Report*.

11. Kannika (2008), *Situation and Trends of Vietnamese Labor Export*.

12. Lê Ngọc Hùng (2010), *Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: tác động KT-XH và một số vấn đề đặt ra*, Hội thảo chuyên gia, Ủy ban các vấn đề xã hội của quốc hội.

13. Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), *Xuất khẩu Lao động của một số nước Đông Nam Á, Kinh nghiệm và bài học*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

14. Phạm Thanh, *Bắc Giang: gần 10% dân số đi XKLD*, báo *Dân trí*, ngày 12 tháng 8 năm 2010.

15. United Nations (1993), *Expert meeting on the feminization of internal migration*, UN Secretariat, New York.

