

# Nhìn lại bức tranh lao động Việt Nam tại Cộng hòa Séc

TRẦN THANH HƯƠNG

*Thị trường lao động Trung và Đông Âu nói chung và Cộng hòa Séc (CH Séc) nói riêng là những thị trường truyền thống cho lao động Việt Nam từ những năm 70 thế kỷ XX. Tại thị trường này, hợp tác lao động giữa Việt Nam và nước bạn đã từng có nhiều kết quả tốt đẹp cho cả hai bên. Tuy nhiên, trong vòng 5 năm trở lại đây sự hợp tác này đang chịu tác động của nhiều nhân tố khiến tình hình trở nên bất ổn. Bài viết giới thiệu khái quát tình hình xuất khẩu lao động của nước ta sang CH Séc từ trước đến nay, nguyên nhân dẫn đến tình trạng bất ổn và triển vọng hợp tác giữa hai nước trong thời gian tới.*

**H**ợp tác lao động hay xuất khẩu lao động là việc lao động của một quốc gia đến một quốc gia khác làm việc dựa trên hợp đồng lao động hợp pháp ký kết giữa hai nước hoặc hai pháp nhân của hai nước.

Ngay từ đầu những năm 1970s, hợp tác lao động đã là một nội dung quan trọng trong số các hợp tác song phương<sup>1</sup> giữa nước ta và CH Séc. Việt Nam đã ký kết với CH Séc nhiều thỏa thuận và hợp đồng về hợp tác lao động cấp nhà nước và gia hạn thường xuyên. Những thỏa thuận này đã mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên. Chúng giải quyết vấn đề thiếu nhân lực, đặc biệt là nguồn lao động giản đơn, sơ cấp trong các ngành công nghiệp của CH Séc cũng như giải quyết việc làm có thu nhập cao hơn trong nước, đào tạo nguồn nhân lực làm việc có kỹ năng và kỷ luật cho các ngành công nghiệp còn quá non trẻ của Việt Nam sau chiến tranh. Giai đoạn những năm 1980, hàng chục nghìn công nhân và lao động Việt Nam đã sang CH Séc làm việc.

Sau năm 1993 khi CH Séc tách khỏi Tiệp Khắc cũ<sup>2</sup> và đặc biệt là sau khi CH Séc là thành viên chính thức của Liên minh Châu Âu (EU) năm 2004, nhu cầu lao động người nước ngoài (ngoài EU) của nước này càng cao hơn để giải quyết tình trạng dân số đang già đi<sup>3</sup> của CH Séc và việc lao động Séc sang

---

Trần Thanh Hương, ThS, Viện Kinh tế Việt Nam.

1. Trên thực tế vào thời gian đó, Việt Nam hợp tác bên ngoài chủ yếu với các nước trong khối xã hội chủ nghĩa, mà ở Châu Âu chủ yếu là với các nước trong hội đồng tương trợ kinh tế (Council for Mutual Economic Assistance-COMECON hay tiếng Nga viết tắt là SEV). Hợp tác giữa Việt Nam và các nước này nói chung và Tiệp Khắc cũ nói riêng, mà sau này là CH Séc và Slovakia, chủ yếu bao gồm hai nội dung chính là hợp tác thương mại và hợp tác lao động. Các hợp tác khác như hợp tác phát triển thực hiện dưới dạng đơn giản là các gói viện trợ không hoàn lại giúp đỡ Việt Nam mang tính chất đơn lẻ hoặc đầu tư trực tiếp nước ngoài thì gần như không có.

2. Dưới ảnh hưởng trực tiếp từ sự sụp đổ của chủ nghĩa xã hội tại Liên Xô và sau đó là một loạt các nước xã hội chủ nghĩa tại Châu Âu, ngày 1-1-1993, Tiệp Khắc (Czechoslovakia) tách thành 2 quốc gia độc lập là CH Séc (Czech Republic) và CH Slovakia (Slovak Republic)-một sự chia tách được đánh giá là “rất nhẹ nhàng và đơn giản”.

3. Dân số già (Aging): tỷ lệ người già tăng lên đáng kể trong cơ cấu dân số trong khi tỷ lệ sinh thấp. Vì vậy, xã hội phải chi trả nhiều hơn các khoản phúc lợi cho người già, cơ chế trả lương hưu là cơ chế “pay as you go” tức là lấy thuế của người làm trả lương hưu cho người hết độ tuổi lao động mà số người trong độ tuổi lao động không đủ để đóng thuế. EU ước tính đến năm 2050, các nước Châu Âu phải chi 50% phúc lợi xã hội cho lương hưu và chăm sóc y tế cho người già. Đây là một vấn đề lớn và một trong số các giải pháp là thu hút lao động bên ngoài EU vào làm việc để nhà nước có nguồn thu từ thuế chi trả cho người già. Dân số của nước CH Séc trong mấy năm trở lại đây chững lại ở con số 10,3 triệu người và đang có xu hướng giảm xuống, nên nước này cũng đang phải đối diện với tình trạng già đi của dân số...

các nước Châu Âu khác làm việc để có thu nhập cao hơn<sup>4</sup>. Trong khi đó, một số lượng không nhỏ lao động Việt Nam có khả năng đáp ứng nhu cầu của phía bạn và cũng có nhu cầu đi làm tại nơi có thu nhập cao hơn để nuôi sống bản thân và giúp đỡ gia đình. Tuy nhiên, nhu cầu cao và nguồn cung dồi dào chưa phải lúc nào cũng gặp nhau và hiện nay đang xảy ra tình trạng cầu lao động của CH Séc gặp cung lao động của Việt Nam theo thể thức thiếu sự quản lý của cả hai Chính phủ.

### 1. Hợp tác lao động giữa Việt Nam và CH Séc trước năm 1993

Những người lao động Việt Nam đầu tiên sang CH Séc làm việc có lẽ trước cả thời điểm Việt Nam hoàn toàn giải phóng năm 1975. Theo giới thiệu trên trang web điện tử của cục xúc tiến thương mại CH Séc tại Việt Nam, ngay từ năm 1973, đoàn đại biểu nước ta, khi ấy là Việt Nam dân chủ cộng hòa, đã sang hội đàm và ký kết thỏa thuận cho hơn 10.000 công nhân Việt Nam sang học nghề và làm việc. Sau đó, một loạt các thỏa thuận khác được ký kết cuối những năm 1970 và đầu những năm 1980 đã giúp lao động Việt Nam sang Tiệp Khắc trong thời gian này, ước tính có 30.000<sup>5</sup> người (trên thực tế, con số này có thể lớn hơn nhiều). Và quãng thời gian đầu những năm 1980 cho đến trước cuộc khủng hoảng chính trị tại các nước xã hội chủ nghĩa ở Châu Âu được đánh giá là thời kỳ “hoàng kim” trong hợp tác lao động giữa hai nước. Trong thời kỳ này, hợp tác lao động đem lại lợi ích thiết thực cho rất nhiều phía: hai Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động.

*Thứ nhất*, lao động Việt Nam giải quyết vấn đề thiếu lao động của Tiệp Khắc. Vào thời gian đó, dân số Tiệp Khắc chỉ dao động khoảng 13-15 triệu người. Trong khi đó, lao động từ các nước Đông Âu như Ukraina hay Ba Lan không chọn Tiệp Khắc vì họ có thể tìm một công việc với mức thu nhập tốt tại chính đất nước họ. Chính vì thế, Tiệp Khắc tạo nhiều điều kiện thuận lợi tiếp nhận lao

động từ các nước xã hội chủ nghĩa ngoài Châu Âu như Việt Nam hay Mông Cổ. Với tư cách là một nước mạnh, đầu tàu trong hội đồng tương trợ kinh tế, Tiệp Khắc sẵn sàng giúp đỡ đón nhận để đào tạo và sử dụng lao động từ các nước “anh em” yếu hơn mình. Về phần mình, Việt Nam có nguồn lao động trẻ đang cần được đào tạo sau chiến tranh để phục vụ tái thiết đất nước, có kiến thức và kỹ năng làm việc trong các ngành công nghiệp mới hình thành. Người lao động sang Tiệp Khắc học tập và làm việc vào thời gian này có thu nhập cao hơn nhiều so với ở nhà, có môi trường làm việc tốt hơn và sớm trưởng thành hơn. Chính vì thế, được cử đi lao động tại đây là một vinh dự mà thông thường phải qua nhiều lần sàng lọc, xét tuyển kỹ lưỡng họ mới được đi. Hợp tác lao động trong thời gian này thực hiện theo một qui trình chặt chẽ, có tổ chức và thống nhất giữa hai bên. Chính vì thế, cả hai nước đều được hưởng nhiều lợi ích từ hoạt động này.

4. Mức thu nhập trung bình của lao động trẻ tại CH Séc khoảng 20.000-30.000 Curon/tháng. Trong khi đó, nếu làm tại các nước khác như Đức, Anh, Thụy Sĩ... thu nhập có thể gấp 2-3 lần. Hơn thế nữa, sau khi gia nhập EU, người Séc có thể sang các nước khác làm việc dễ dàng theo thể chế chung của EU về tự do di chuyển lao động (free movement of labour). Tất nhiên hiện nay, chưa phải quốc gia Châu Âu nào cũng thực hiện tiếp nhận lao động là người CH Séc trong quá trình nước này thực hiện chuyển đổi sang tư cách thành viên chính thức của EU nhưng việc gia nhập năm 2004 đã giúp lao động Séc, đặc biệt là giới trẻ sau khi tốt nghiệp, dễ dàng sang học và làm việc tại các nước Tây Âu.

5. Hợp tác lao động trong những năm này giữa hai nước cũng là nguyên nhân hình thành cộng đồng không nhỏ người Việt Nam tại CH Séc hiện nay. Nhận thấy điều kiện sống thuận lợi, nhiều người đã tìm mọi cách ở lại sau khi hợp đồng hết hiệu lực, ngay cả khi chủ nghĩa cộng sản ở Đông Âu sụp đổ và việc chia tách Tiệp Khắc giai đoạn 1988-1993. Họ trốn ra ngoài đi làm chõ khác hoặc bán hàng và tìm cách xin gia hạn visa rồi dần dần có visa cư trú dài hạn (trvany vizum-tiếng Séc). Trong thời gian này, nhiều người Việt Nam ở các nước khác như Đông Đức, Nga, Bun-ga-ri, Hungari cũng tìm cách sang Séc để sinh sống vì thấy ở đây ổn định hơn. Hiện nay, rất nhiều đại gia đình người Việt Nam đã có thế hệ thứ 2, 3 ở Séc, đón thêm rất nhiều người thân sang Séc hoặc kết hôn với người Séc để hoàn toàn trở thành công dân Séc hợp pháp.

*Thứ hai*, lao động Việt Nam sang làm việc tại nước bạn đều thực hiện dưới các thỏa thuận ký kết giữa hai Chính phủ. Trước khi đi, người lao động phải qua các khóa đào tạo ít nhất 3 tháng gồm tiếng Tiệp; văn hóa, đất nước và con người Tiệp Khắc; các qui định cơ bản trong phân xưởng, nhà máy của Tiệp v.v... để có một hành trang cơ bản, không bị bỡ ngỡ khi đặt chân đến một nơi khác biệt hẳn về mọi mặt với quê nhà. Các khóa học này có thể do người Việt Nam đã từng làm việc tại Tiệp Khắc trở về đảm nhiệm hoặc trực tiếp do bạn đào tạo. Sau đó họ được đào tạo tay nghề cụ thể tại nước bạn trước khi chính thức làm việc trong các dây chuyền. Việc hòa nhập vào môi trường làm việc công nghiệp, hoàn toàn mới mẻ, đòi hỏi khắt khe với mức độ chuyên môn hóa cao của ta khi đó rất tốt và hiệu quả. Không những lao động Việt Nam được tiếp nhận và có thể chủ động hòa nhập trong các nhà máy, xí nghiệp mà còn hòa nhập tốt vào cuộc sống tại đất nước Trung Âu này. Trong một thời gian dài, người Tiệp Khắc nhìn chung rất thiện cảm, luôn nhiệt tình hợp tác và giúp đỡ những công nhân Việt Nam sang làm việc tại đây. Sự hợp tác diễn ra hết sức thuận lợi. Những người trở về đều đã đảm nhận những vị trí quan trọng trong các nhà máy, xí nghiệp mới xây dựng của Việt Nam và góp phần xây dựng những dây chuyền sản xuất năng suất cao.

*Thứ ba*, lao động Việt Nam sang Tiệp Khắc được quản lý, giám sát chặt chẽ cả về số lượng và chất lượng bởi cả hai bên. Về số lượng, hai bên thực hiện cam kết số lượng theo từng năm một. Về chất lượng, phía Việt Nam đã xây dựng một hệ thống quản lý lao động khá chặt chẽ và qui củ gồm quản lý

nhóm, quản lý vùng, quản lý cấp nhà nước. Những người quản lý nhóm hoặc cao hơn là vùng phải thỏa mãn rất nhiều tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, thâm niên công tác cũng như đạo đức. Chính vì thế, người lao động được đảm bảo đầy đủ quyền lợi lao động gồm lương, an toàn lao động, chăm sóc y tế, điều kiện sống (ăn, ở, đi lại...). Hai phía đều hoàn toàn chủ động trong quản lý, giám sát lao động; chủ động phản ứng trong các tình huống phát sinh cũng như chủ động lên kế hoạch cho các năm tiếp theo.

Nói chung, hợp tác lao động giữa ta và Tiệp Khắc trước năm 1993 diễn ra hết sức tốt đẹp và có nhiều dấu ấn đến sau này. Nhờ sự hợp tác này, phía Tiệp Khắc cũ đã đào tạo cho Việt Nam nhiều người lao động có tay nghề cao. Hợp tác xuất khẩu lao động giai đoạn này với Tiệp Khắc mang lại lợi ích rất lớn cho hàng chục nghìn người lao động Việt Nam khi về nước cũng như những người ở lại sau đó. Phải đặc biệt nhấn mạnh rằng hai bên đã thiết kế một qui trình hợp tác khá chặt chẽ và thông suốt nên trong suốt 20 năm, nhìn chung không có những vấn đề lớn nảy sinh đòi hỏi hai bên cùng giải quyết.

**2. Tình hình hợp tác lao động giữa hai nước sau năm 1993**

**2.1. Thị trường lao động và những thay đổi thể chế lao động của CH Séc sau năm 1993**

Sau năm 1993 cho đến nay, lực lượng lao động Séc dao động quanh con số 5 triệu người. Tỷ lệ thất nghiệp tại nước này khá thấp từ năm 1993 đến 1998 và tăng cao sau năm 1999 ở mức trung bình 9% một năm (bảng 1).

**BẢNG 1. Tỷ lệ thất nghiệp của CH Séc sau năm 1993**

Năm	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	Trung bình 99-08
Thất nghiệp (%)	3	3.3	3	3.1	4.3	6	8.5	9	8.5	9.2	9.9	10.2	10.6	8.9	8.4	6.6	9.98

*(Nguồn: Bộ Lao động và các vấn đề xã hội CH Séc, 2008).*

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp không phải thấp nhưng nhu cầu lao động, đặc biệt là lao động phổ thông vẫn rất cao. Một thập niên sau thời kỳ khủng hoảng, CH Séc bắt đầu quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ mô hình xã hội chủ nghĩa tập trung sang kinh tế thị trường và tiếp ngay một bước sang hội nhập vào EU. Nền kinh tế nước này những năm gần đây đạt tốc độ tăng trưởng khá cao và quá trình chuyển đổi được đánh giá là khá thành công<sup>6</sup>. Quá trình phát triển kinh tế diễn ra với nhịp độ khẩn trương đó đòi hỏi một lực lượng lao động đa dạng hơn, chuyên môn hóa cao hơn trong đó các công đoạn giản đơn, thứ cấp có thể do người nước ngoài đảm nhiệm để giảm bớt chi phí. Bên cạnh đó, xu hướng di chuyển lao động của CH Séc sang các nước khác có thu nhập cao hơn tạo ra các chỗ trống mà lao động từ các nước ngoài EU có thể lấp đầy. Dưới áp lực của vấn đề dân số già, nhu cầu lao động từ các nước đang phát triển tại CH Séc lại càng lớn.

Theo số liệu của Bộ Lao động và các vấn đề xã hội CH Séc, con số lao động nước ngoài tại đây ước tính cho đến tháng 9 năm 2008 là 240.000 người (bảng 2), trong đó có một lượng khá lớn đến từ Slovakia, Ukraina, Ba Lan. Tuy nhiên, xu hướng trong một vài năm trở lại đây và sắp tới là lao động các nước này sẽ sang Tây Âu làm việc thay vì CH Séc khi họ trở thành công dân EU. Theo dự đoán, CH Séc sẽ cần thêm khoảng 140.000 lao động nước ngoài trong những năm tới, đặc biệt là trong các ngành như xây dựng, sản xuất và có thể cả nông nghiệp và trồng rừng.

**BẢNG 2. Người nước ngoài làm việc hợp pháp tại CH Séc tính đến 30-9-2008**

Nước	Lao động
Slovakia	103.613
Ukraina	80.470
Ba Lan	22.495
Việt Nam	18.389
Mông Cổ	13.096

*Nguồn:* Bộ Lao động và các vấn đề xã hội CH Séc, 2008.

Chính phủ Séc cũng ý thức rất rõ mối nguy hiểm của sự thiếu hụt này và bắt đầu thực hiện các chính sách thu hút lao động từ các nước ngoài EU. Trong các năm trở lại đây, Chính phủ Séc bắt đầu nới lỏng các qui định cho lao động nhập cư, ngừng việc thực hiện cơ chế hạn ngạch trong các thỏa thuận lao động với nước ngoài và chuẩn bị cho việc cấp thẻ xanh cho người lao động nước ngoài để họ có thể xin visa cư trú và làm việc lâu dài tại đây nhanh chóng và thuận lợi hơn. Sau khi trở thành thành viên chính thức của EU vào năm 2004, hệ thống luật lao động của CH Séc cũng được điều chỉnh nhiều phần cho phù hợp với các tiêu chuẩn chung của EU về lao động và di chuyển lao động. Quyền lợi của người lao động được đảm bảo cao hơn bao gồm thu nhập, môi trường lao động, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế v.v... Tuy nhiên, CH Séc vẫn đang trong quá trình chuyển đổi dần dần sang một thể chế hoàn thiện của EU nên trong sự nới lỏng tiếp nhận lao động nước ngoài này, có một số điểm trở thành khe hở cho các cá nhân trục lợi. Đó là việc Chính phủ sẽ không ký kết các hiệp định hợp tác lao động với các nước. Để làm việc tại đây, người lao động cần có hợp đồng lao động ký giữa họ và người tuyển dụng. Loại hợp đồng này có thể ký trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua nhà môi giới lao động (employment intermediate service). Bên cạnh đó, người nước ngoài đến CH Séc bằng visa kinh doanh (business visa) có thể tham gia thị trường lao động và làm việc sau khi hoàn tất một số thủ tục, giấy tờ. Mà việc cấp visa kinh doanh cho người nước

6. Sau cuộc khủng hoảng chính trị, các nước Trung Âu bắt đầu thực hiện chuyển đổi nền kinh tế sang nền kinh tế thị trường gồm có CH Séc, Slovakia, Hungary, Ba Lan. CH Séc chọn cách chuyển đổi nhanh (Liệu pháp Sốc-"Shock Therapy") và đến năm 1999 được coi là hoàn thành chuyển đổi căn bản, được đánh giá là nước thực hiện chuyển đổi nhanh và thành công cũng như hội nhập nhanh vào nền kinh tế khu vực Châu Âu. Đặc biệt, với tốc độ tăng trưởng bình quân GDP 4,4% từ năm 2000 đến năm 2008, CH Séc được đánh giá khá cao trong nỗ lực gia nhập EU.

ngoài trong những năm qua của CH Séc lại có vẻ thuận lợi và nhanh chóng một cách dễ dàng. Người lao động Việt Nam sang làm việc tại CH Séc trong khoảng 4, 5 năm trở lại đây đều theo diện có visa kinh doanh.

### **2.2. Tình hình xuất khẩu lao động Việt Nam sang CH Séc sau năm 1993**

#### **• Giai đoạn 1993 - 2004**

Sau khi tách thành một nước độc lập, Chính phủ Séc tiếp tục ký kết các hiệp định hợp tác lao động với nước ta năm 1994 và ký các bản ghi nhớ hàng năm quy định số lượng người lao động sang đó làm việc. Tuy nhiên số người đi trong thời gian này không nhiều nữa vì sự e ngại sau thời gian khủng hoảng.

Hiệp định này chấm dứt hiệu lực năm 2004 và hai bên không ký kết thêm hiệp định hợp tác lao động nào cho đến thời điểm hiện tại.

#### **• Sau năm 2004**

Vì môi giới lao động có thể giúp người lao động giải quyết hầu hết tất cả các thủ tục liên quan cũng như nhận thấy việc xin visa kinh doanh cho lao động Việt Nam sang Séc làm việc là khá dễ dàng, nên chớp cơ hội đó, môi giới lao động Việt Nam tại CH Séc cũng như tại Việt Nam để tìm người có nhu cầu sang Séc làm việc nhiều như “năm sau cơn mưa” mà hầu hết đều là người Việt Nam. Chỉ trong vòng 4,5 năm qua, trong số khoảng 20.000 người lao động ước tính sang CH Séc làm việc thì có đến khoảng 18.000 người sang bằng visa kinh doanh. Ngoài ra, một số khác sang bằng con đường du học, thăm thân, du lịch hoặc giấy tờ không hợp lệ rồi cũng tìm cách chuyển sang visa kinh doanh để ở lại làm việc. Nói chung, chủ yếu người lao động ra đi bằng cách thông qua các dịch vụ môi giới lao động và phải trả cho họ một khoản phí rất cao (khoảng 7000-8000 USD năm 2006 và “giá” lên đến 13.000-14.000 USD vào đầu năm 2008).

Những người lao động Việt Nam sang CH Séc bằng hình thức này có thể nói là những người hoàn toàn tự do, không nằm dưới sự quản lý của bất cứ tổ chức nào thuộc Chính

phủ hai nước, kể cả các pháp nhân làm dịch vụ môi giới. Những người làm dịch vụ môi giới, vì tiền bạc, lợi nhuận trước mắt nên cũng chỉ thỏa thuận giúp người lao động có visa kinh doanh để có thể sang đến nơi hoặc tìm một công việc nào đó rồi hết trách nhiệm. Họ không quan tâm đến việc người lao động sau khi sang đến nơi ở đâu, làm gì và sinh sống ra sao. Hầu hết các thỏa thuận ban đầu đều bằng miệng và theo thể thức tiền mặt trao tay. Nhiều trường hợp người lao động, cả những người mới 16, 17 tuổi, bị bỏ rơi ngay khi đặt chân đến sân bay Praha, không giấy tờ nào trong tay, không biết tiếng Séc và không biết phải làm gì tiếp theo. Cũng có cả trường hợp người môi giới không đòi được tiền sau khi giúp người lao động sang đến nơi nên cãi vã, xô xát. Trên thực tế, người viết bài này đã tiếp xúc với nhiều người làm môi giới lao động và được biết họ cũng không “bỏ túi” tất cả số tiền người lao động phải trả mà khoảng 1/3 chỉ cho việc xin visa kinh doanh cho người lao động, số còn lại là các khoản chi khác ở các khâu. Vấn đề ở đây là tại sao visa kinh doanh lại được cấp dễ dàng và nhanh chóng đến vậy là một điều còn nhiều khó hiểu.

Sau khi sang đến nơi, ít nhất trong 6 tháng đầu tiên, tâm lý chung của tất cả mọi người là bàng hoàng, thất vọng và chán nản trước thực tế không như tưởng tượng, trước hàng loạt những khó khăn phải đối mặt và sức ép tâm lý không thể quay trở về vì nợ nần. Họ buộc phải tìm cách liên lạc với những người quen, họ hàng, đồng hương... tìm chỗ làm thuê. Thông thường có hai hình thức làm thuê cơ bản là: i) làm thuê cho người Việt Nam ở tại CH Séc từ trước có các cửa hàng bán buôn hoặc bán lẻ hoa quả, bánh kẹo rượu thuốc, quần áo, hàng ăn hoặc gần đây là cửa hàng vẽ móng tay nghệ thuật; ii) làm thuê trong các nhà máy, xí nghiệp của CH Séc thông qua môi giới, trung gian và phiên dịch người Việt Nam biết tiếng Séc. Và tất cả lại tiếp tục phải trả các khoản tiền tiếp theo cho dịch vụ như gia hạn visa, mua bảo hiểm y tế, đóng bảo hiểm

xã hội vì khả năng hiểu và nói tiếng Séc hoặc tiếng Anh là không có. Tuy có thể tìm được một công việc nào đó nhưng khả năng hòa nhập vào cuộc sống tại nước bạn là rất thấp vì rào cản về ngôn ngữ, sự thiếu hiểu biết về văn hóa, tập tục và điều cốt lõi nhất là vì phần lớn người lao động đều không qua tuyển chọn, đào tạo, đều xuất thân là những người nông dân ở những vùng quê còn nghèo và lam lũ nên thói quen và ý thức sống theo cách của người sản xuất nhỏ ở nông thôn Việt Nam gần như không thể thay đổi. Chính vì thế, người Séc bắt đầu có những cảm nhận xấu với cộng đồng người Việt Nam tại đây, thậm chí nhiều người còn tỏ rõ sự miệt thị và coi thường.

Thu nhập chung của những người lao động Việt Nam sang dưới hình thức này trong những năm gần đây là khoảng 10.000-15.000 Curon/tháng<sup>7</sup>. Mức thu nhập này so với mức thu nhập ở trong nước là cao và trừ tất cả mọi chi phí thì người lao động có thể có một khoản tiền gửi về cho gia đình hàng tháng. Nhưng để có được khoản thu nhập từ việc làm như thế, lao động Việt Nam phải làm việc cật lực từ 16-18h một ngày kể cả cho chủ người Việt Nam hoặc người Séc, và không kể bất cứ thời tiết, môi trường lao động như thế nào. Tuy nhiên, vì số lượng người Việt Nam sang Séc trong một thời gian ngắn quá nhiều, sự cạnh tranh bắt đầu xảy ra khốc liệt giữa những người lao động giành việc làm cho mình và giữa những chủ cửa hàng Việt Nam giành lao động cho mình<sup>8</sup>. Thu nhập của họ vì thế bắt đầu bị giảm sút. Đã bắt đầu có các cuộc xô xát giữa những người Việt Nam với nhau. Sự mở cửa kinh tế của Séc khiến giao thương hàng hóa diễn ra thuận lợi, không còn có nơi khan hiếm, luật pháp nghiêm ngặt hơn, nên người Việt Nam không còn có thể bán hàng thoải mái và tùy ý như trước đây, đặc biệt tại các vùng biên giới với Đức, Áo, Ba Lan. Hệ thống siêu thị qui mô với cách phân phối chuyên nghiệp, hàng hóa đảm bảo chất lượng thu hút người dân từ bỏ các cửa hàng nhỏ, lẻ của người Việt Nam. Cách kinh

doanh nhỏ lẻ, “chụp giật”, lách luật hoặc theo phong trào của các tiểu thương Việt Nam tại đây đang trở nên lạc lõng và kém hiệu quả rõ rệt, nhất là trước một nước CH Séc đang ngày một EU hóa. Kinh doanh bắt đầu giảm sút ở các vùng biên giới vào những năm 2005, 2006 và lan vào nội địa năm 2007, 2008. Đặc biệt, năm 2008, CH Séc bị ảnh hưởng khá nhanh và khá đậm nét bởi cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới và điều này đã ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình lao động Việt Nam tại đây. Việc kinh doanh bên ngoài sa sút vì người Séc thắt chặt chi tiêu, doanh thu của các cửa hàng người Việt Nam trong năm 2007, 2008 hầu như chỉ đủ để duy trì chứ không có các khoản tiết kiệm, mở rộng kinh doanh hay thuê thêm người. Công việc của công nhân tại các nhà máy sụt giảm với tốc độ chóng mặt. Thời gian 2006, 2007 là lúc nền kinh tế CH Séc đi vào quỹ đạo ổn định sau khi gia nhập EU, các nhà máy, xí nghiệp sản xuất ô tô và các mặt hàng điện tử liên tục tuyển thêm công nhân. Những công ty và môi giới người Việt Nam cũng theo đó liên tục “dắt mối” người lao động Việt Nam vào làm việc và thậm chí nhiều người đã về nước lo thủ tục đón thêm người sang<sup>9</sup>. Đến giữa 2008, đồng loạt các nhà máy ngừng tuyển và bắt đầu những đợt sa thải

7. 1 Curon của Séc bằng khoảng 700 VND năm 2006 và 1000 VND năm 2008.

8. Tính đến thời điểm tháng 10 năm 2008, theo con số công bố trên trang web của Cục Thống kê Séc-Czech Statistic Office-số người Việt Nam có visa hợp pháp đang sống tại nước này là 55.900 người, đứng thứ ba trong danh sách người nước ngoài cư trú tại đây. Nếu đến Praha hay bất cứ vùng nào thuộc Séc đều có thể gặp người Việt Nam. Thậm chí một số người cho rằng tại Cheb-một thành phố phía Tây Séc - trung bình cứ 3 người Séc có 1 người Việt Nam.

9. Người môi giới lao động là những người được hưởng lợi nhiều nhất từ việc đưa người lao động Việt Nam sang CH Séc đến tuyển họ vào làm trong các nhà máy. Khi làm công nhân trong nhà máy, mức lương trung bình của người Séc là 100-130 Curon/giờ nhưng lao động Việt Nam chỉ nhận 75-90 Curon/giờ áp dụng cho toàn bộ thời gian lao động. Số chênh lệch thuộc về người môi giới. Trong khi đó họ không có trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế, xã hội hay gia hạn visa cho người lao động.

nhân công hoặc giãn giờ làm. Lao động Việt Nam trong các nhà máy, do không có các thỏa thuận lao động ràng buộc chặt chẽ, chủ yếu là thỏa thuận với môi giới, là những người bị sa thải đầu tiên. Ví dụ vào thời điểm tháng 11 năm 2008, số lượng buộc phải thu gọn 150/300 hoặc có nơi là 30/200 tại các vùng tập trung nhiều nhà máy như Plzen hay Mlada (thường nhà máy sẽ ép những người phụ trách lao động và sau đó những người phụ trách Việt Nam này sẽ tự quyết định việc cắt giảm ai-cũng như tuyển ai trước đây). Hậu quả là hàng nghìn người Việt Nam mất việc làm hoặc ở trong tình trạng cầm chừng một tuần chỉ làm một số ít thời gian, còn lại phải chia sẻ cho người khác. Mức thu nhập có lúc xuống đến 2000-3000 Curon/tháng do không có việc làm thường xuyên. Mùa đông năm 2008 lại là một mùa đông khác nghiệt, tuyết nhiều, lạnh kéo dài sang đến tận tháng 3 năm 2009. Đã có tình trạng nhiều người lao động Việt Nam mới sang không tìm được việc làm, không có cả quần áo ấm để mặc, kéo vali trên đường hoặc vào các vùng trung tâm tìm chỗ nghỉ tạm. Cho đến gần đây, tình trạng bi thảm hơn là ở một số nơi, cộng đồng người Việt Nam đã phải gửi lương thực cứu trợ cho người lao động.

Do không chịu bất kỳ sự kiểm soát, quản lý nào, một số cá nhân đã tìm cách kiếm tiền bất hợp pháp trong tình hình rối ren, chưa có lối thoát. Họ làm những công việc mà nếu bị phát hiện, họ có thể bị phạt một khoản tiền lớn, đi tù hay bị trục xuất. Ngày 21 tháng 11 năm 2008, Chính phủ Séc tuyên bố ngừng cấp visa cư trú dài hạn cho công dân Việt Nam cho đến 31 tháng 12 vì họ cho rằng có một số người Việt Nam liên quan đến các hành vi vi phạm pháp luật như trốn thuế; làm hàng giả, hàng nhái; trồng các loại cây có chứa chất kích thích v.v... Tiếp theo đó là hàng loạt các cuộc kiểm tra và thu giữ hàng hóa tại các khu chợ của người Việt Nam. Chính phủ CH Séc huy động một lực lượng lớn cảnh sát, hải quan, kiểm tra thị trường tham gia và được truyền thông

rộng rãi. Trong danh sách các nước được cấp thẻ xanh công bố cuối năm 2008 thì Việt Nam bị loại. Hình ảnh người Việt Nam trở nên đáng nghi ngờ trong con mắt người dân bản xứ. Cuộc sống của người lao động Việt Nam lao đao khiến nhiều người đã quyết định về nước, đi sang nước khác hoặc cố gắng tìm sự giúp đỡ từ những người quen biết. Ở đây, có một số vấn đề đặt ra như sau:

*Thứ nhất*, khó khăn nan giải nhất là cả hai phía Chính phủ Việt Nam và CH Séc đều không quản lý số lao động sang dưới dạng visa kinh doanh nên không thể biết chính xác con số mất việc và đang trong tình trạng khó khăn cụ thể là bao nhiêu và cũng rất khó đưa ra các biện pháp khắc phục trực tiếp đến từng người. Tất cả các trợ giúp trong tình trạng khó khăn hiện nay hầu hết đều dựa trên tinh thần kêu gọi, tình nguyện và từ thiện giữa cộng đồng người Việt Nam với nhau và theo cách tự phát.

*Thứ hai*, trong thời điểm hợp tác lao động giữa hai nước có nhiều thay đổi và xáo trộn này, người lao động là người gánh chịu trực tiếp tất cả mọi rủi ro, hậu quả từ quyết định ra đi bằng con đường không chính thống của mình. Họ nằm ngoài quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của phía Nhà nước ta và cũng nằm ngoài sự quản lý chặt chẽ về lao động nước ngoài của CH Séc vì họ cư trú với visa kinh doanh. Nếu tình hình kinh tế của nước tiếp nhận không có những cú sốc như vừa qua, những người lao động này cũng đã phải đối diện với những khó khăn từ nhiều phía như cạnh tranh lẫn nhau; không được hưởng đầy đủ quyền lợi lao động như thu nhập, bảo hiểm, sinh hoạt; không được bảo vệ đầy đủ về mặt pháp lý trong tuyển dụng-sa thải; không có thông tin, kiến thức, hiểu biết về nơi cư trú v.v... Khi khủng hoảng diễn ra, người lao động Việt Nam tại CH Séc hoàn toàn mất phương hướng, không có cơ quan, tổ chức nào đứng ra chịu trách nhiệm. Người lao động đơn côi tự giải quyết khó khăn của bản thân họ. Nhưng khó khăn đó có giải quyết được hay không lại phụ thuộc

vào bên ngoài-đó là sự phục hồi của nền kinh tế và trông chờ vào các nhà tuyển dụng. Thực chất khi khủng hoảng xảy ra, các nhà môi giới lao động Việt Nam cũng bị ảnh hưởng vì họ không thu được những khoản lợi nhuận từ dịch vụ của mình. Đây cũng chính là hậu quả của cách làm ăn tự phát, manh mún, chộp giật.

*Thứ ba*, thực chất nguyên nhân của tình hình hợp tác lao động rối ren như hiện nay xuất phát từ phía bạn. Trong thời gian chuyển đổi và hoàn thiện thể chế, CH Séc cũng vấp phải không ít các vướng mắc, vấn đề phát sinh khi áp dụng các khung pháp lý mới mà Luật Lao động mới năm 2004 là một ví dụ. Bộ luật mới này chứa đựng nhiều khe hở cho các cá nhân sử dụng tư cách pháp nhân của mình một cách tùy ý để trục lợi trước mắt. Trường hợp môi giới lao động không chỉ riêng đối với cộng đồng người Việt Nam mà các cộng đồng người nước ngoài khác như Nga, Ukraina, Mông Cổ v.v... lách luật đưa người sang làm việc. Trong quá trình chuyển đổi này, bộ máy hành pháp, giám sát, quản lý của CH Séc cũng chứa đựng nhiều khiếm khuyết, bất đồng. Ngay trong Chính phủ Séc cũng có những ý kiến trái ngược trong việc giải quyết vấn đề lao động Việt Nam. Việc tiến hành đàm phán để đi đến thống nhất, phối hợp giữa hai nước rất chậm chễ. Đây là khó khăn khách quan lớn nhất cho hợp tác lao động giữa ta và CH Séc.

*Thứ tư*, tuy nguyên nhân khách quan trên là chủ yếu dẫn đến tình trạng thiếu quản lý hiện nay đối với hàng nghìn người lao động Việt Nam đang mắc kẹt tại CH Séc, nhưng về chủ quan, vai trò của quản lý nhà nước đối với người xuất cảnh nói chung và người đi lao động nước ngoài nói riêng còn yếu. Đại sứ quán Việt Nam tại CH Séc thực hiện vai trò quản lý và giúp đỡ, hỗ trợ bà con sang sinh sống và làm việc tại nước bạn chưa hẳn đã xuất sắc. Tuy cơ cấu của đại sứ quán khá hoàn thiện nhưng chưa thực sự sát sao và "gần dân". Cộng đồng người Việt

Nam có thành lập các hội người Việt Nam ở từng thành phố để bầu ra một số người đứng đầu và có liên hệ nhất định với đại sứ quán, nhưng sự liên hệ chỉ mang tính hình thức. Tất cả các khó khăn phát sinh từ việc cư trú tại nước bạn đều do mỗi cá nhân tự giải quyết. Ngay những khó khăn của người lao động Việt Nam mất việc làm và phương hướng này, người Việt Nam cũng giúp đỡ nhau dựa trên các mối quan hệ cá nhân là chính.

Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam cũng chưa có bất kỳ một khâu nào tuyên truyền, tư vấn, hỗ trợ cho người dân để họ cân nhắc về quyết định đi lao động của mình. Và trong trường hợp của CH Séc, cũng như một số thị trường lao động khác tại Trung và Đông Âu như Ba Lan, Slovakia, Nga... khi gặp khó khăn, chúng ta cũng chưa có các giải pháp hiệu quả giúp người lao động ở lại hoặc hồi hương.

Tóm lại, có thể đánh giá rằng hợp tác lao động giữa Việt Nam và CH Séc trong những năm vừa qua là yếu kém. Nguyên nhân chính là: i) chúng ta không chủ động quản lý được người lao động sang làm việc CH Séc; ii) các cơ quan Việt Nam không quản lý được các tổ chức môi giới xuất khẩu lao động tại các địa phương trong cả nước.

### 3. Triển vọng hợp tác sau khủng hoảng

Thực tế chưa hẳn đã hết triển vọng trong hợp tác lao động giữa Việt Nam và CH Séc, mà ngược lại còn nhiều khía cạnh khả thi để hợp tác lao động tốt như những năm trước đây hoặc có thể hơn thế nữa. Bởi vì: i) trong những năm tiếp theo đây, CH Séc sẽ vẫn cần lao động nước ngoài đến từ các nước ngoài EU như Việt Nam với ưu thế tiền lương chi trả thấp hơn, chăm chỉ và không ngại bất cứ công việc gì; ii) phía Việt Nam có thể cung cấp các công nhân cho CH Séc từ những trung tâm đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu lao động của bạn; iii) nhiều người Việt Nam có thể học và nói tiếng Séc, có chút hiểu biết nhất định về nước Séc vì họ đã

từng sang Séc trước đây hoặc có bạn bè, họ hàng, người thân ở Séc; nhiều người Séc biết và đã từng đến Việt Nam đều tỏ ra sẵn sàng hỗ trợ và giúp đỡ giai đoạn đào tạo ban đầu này; iv) lao động Việt Nam sang làm việc tại nước bạn về cơ bản vẫn là lao động chân tay giản đơn, không có trình độ; chúng ta hoàn toàn có thể thay đổi cơ cấu lao động hướng tới việc hợp tác lao động có trình độ chuyên môn cao. Minh chứng là năm 2007 đã có một số hợp đồng lao động ký giữa các pháp nhân hai phía Séc và Việt Nam, có hợp đồng lên đến con số 3.000 lao động Việt Nam sẽ sang Séc làm việc. Nhưng ngay sau đó, tất cả các hợp đồng này đều bị ngưng lại vì quá trình xin visa làm việc (working visa) quá phức tạp và kéo dài.

Chính vì vậy, vì mục tiêu hợp tác lâu dài, trên phương diện quản lý vĩ mô, phía Việt Nam phải nỗ lực hơn nữa trong đàm phán, ngoại giao với bạn để có các thỏa thuận, ký kết chính thức về hợp tác lao động trong thời gian tiếp theo, đảm bảo chặt chẽ và qui củ về quản lý, giám sát lao động từ khâu đầu đến khâu cuối. Đặc biệt, để có thể tăng chất lượng lao động, Chính phủ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; các ban ngành khác và phía pháp nhân trực tiếp quản lý người đi lao động phải có kế hoạch đào tạo cụ thể cho lao động Việt Nam trước khi sang làm việc tại nước bạn một cách bài bản vì sự phát triển của mình; CH Séc đang là nơi thu hút lao động từ các nước đang phát triển như Thái Lan, Trung Quốc, Mông Cổ và các nước Châu Phi v.v..., những người sẽ là những đối thủ cạnh tranh với lao động Việt Nam.

Chúng ta có điểm mạnh là có hợp tác truyền thống với CH Séc và luôn giữ mối quan hệ ngoại giao tốt với bạn. Nhưng ta đã

bỏ ngỏ thị trường truyền thống này trong một khoảng thời gian dài. Khi gia nhập lại sẽ không tránh khỏi những va vấp từ một thể chế mới và các đối thủ cạnh tranh mới. Do đó, cần phải có kế hoạch cụ thể để chiếm lĩnh lại thị trường này nếu muốn gia nhập lại thực sự.

Trước mắt, với những người lao động đang gặp khó khăn ở nước bạn, Đại sứ quán Việt Nam tại CH Séc cần có những giải pháp hỗ trợ nhanh chóng, hiệu quả và thiết thực hơn như đàm phán với bạn, kêu gọi bà con đoàn kết trên tinh thần "lá lành đùm lá rách". Đại sứ quán và các tổ chức của người Việt Nam tại CH Séc cần hoạt động tích cực, trách nhiệm hơn nữa để xây dựng hình ảnh đẹp về cộng đồng Việt Nam trong con mắt người dân bản địa.

Các cơ quan có liên quan đến xuất khẩu lao động ở Việt Nam cần thiết lập hệ thống kiểm soát chặt chẽ việc môi giới xuất khẩu lao động bất hợp pháp.

Đối với những người vẫn còn ý định sang CH Séc làm việc thông qua môi giới, cần cần nhắc nhở cẩn thận để tránh rơi vào tình cảnh "tiến thoái lưỡng nan"/.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Lao động của CH Séc năm 2004 và sửa đổi năm 2006.
2. Hayashi T. "Dân chủ và các nền kinh tế thị trường ở Trung và Đông Âu" SRC Nhật Bản, 2004, tr. 408.
3. TS. Phạm Sĩ Chung, tham tán thương mại ĐSQ Việt Nam tại CH Séc "Hợp tác kinh tế thương mại CH Séc-Việt Nam: dấu ấn và triển vọng" website Bộ Công thương Việt Nam, 2007.
4. TS. Văn Ngọc Thành và Ths. Phạm Anh. "Mối quan hệ giữa Việt Nam và CH Séc trong những năm gần đây". Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, 3-2008.