

LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TRONG KHU VỰC ASEAN: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI THÁI LAN

NGUYỄN XUÂN ANH*

Các nghiên cứu về di cư lao động ở Việt Nam cho đến nay thường bàn về các dòng di cư nội địa hoặc di cư quốc tế theo hướng xuất khẩu lao động, ít quan tâm đến sự dịch chuyển lao động tự do giữa các nước láng giềng trong Đông Nam Á. Bài viết này cung cấp một số tư liệu liên quan đến lao động di cư tự do ASEAN thông qua nghiên cứu trường hợp lao động Việt Nam tại Thái Lan. Các nội dung được phân tích trong bài gồm: động cơ di chuyển của lao động Việt Nam trong ASEAN; bối cảnh lao động Việt Nam tại Thái Lan; những khó khăn và rủi ro lao động Việt gặp phải trên đất Thái. Thông qua các phân tích, bài viết góp phần mở ra những hướng nghiên cứu về chính sách quản lý lao động di cư tự do hiện nay.

Từ khóa: ASEAN, lao động di cư tự do, lao động Việt Nam tại Thái Lan

Nhận bài ngày: 23/1/2018; đưa vào biên tập: 26/1/2018; phản biện: 5/2/2018; duyệt đăng: 4/5/2018

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, việc dịch chuyển lao động giữa các nước ASEAN có xu hướng ngày càng tăng, phản ánh sự tất yếu của quá trình hội nhập và là động lực phát triển kinh tế khu vực. Các hình thức di cư lao động đến nước ngoài ngày càng đa dạng và phức tạp. Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài qua các hình thức “tự đi” hoặc “không chính thức” cũng ngày càng gia tăng. Đối với ASEAN đây sẽ là thách thức không nhỏ cho các quốc gia thành viên

trong việc thực thi chính sách quản lý và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Đối tượng mà chúng tôi chọn để nghiên cứu trong bài là lực lượng lao động di cư bất hợp pháp, là những người lao động “theo các kênh không chính thống”, làm việc nhưng không có giấy phép lao động hợp pháp, ở lại quá hạn thị thực hoặc vi phạm quy định về thị thực lao động tại nước tiếp nhận. Nguồn dữ liệu của bài viết dựa trên cơ sở các tài liệu nghiên cứu về di cư ASEAN và một phần khảo sát trong luận án của tác giả về *Chiến lược quản lý và đối phó rủi ro của lao động Việt Nam di cư tự do sang Thái Lan* đang thực hiện từ năm 2016.

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Mẫu nghiên cứu⁽¹⁾

Tác giả tiếp cận mẫu nghiên cứu theo kiểu viên tuyết lăn, từ một lao động được phỏng vấn sẽ giới thiệu thêm các lao động khác. Tổng cộng đã khảo sát 15 lao động, bao gồm: 6 người bán hàng rong, 3 phục vụ nhà hàng, 1 giúp việc nhà, 5 công nhân may với các tiêu chí: không phải là Việt kiều đang định cư tại Thái, là lao động di cư tự do và làm việc tại Thái trên 2 tháng, bao gồm cả cá nhân người lao động và gia đình di cư lao động. Số lao động tác giả tiếp xúc đến từ hai vùng xuất cư là Hà Tĩnh và Nghệ An. Ngoài ra, tác giả còn phân chia đối tượng theo giới tính và độ tuổi khác nhau.

Phương pháp nghiên cứu

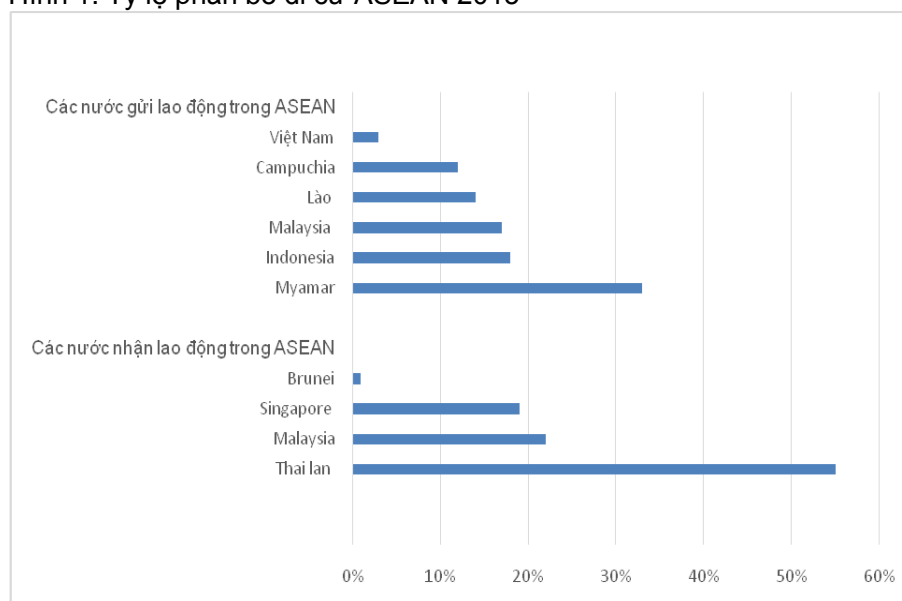
Tiếp cận với đối tượng lao động bất hợp pháp là điều khó khăn và nhạy cảm nên tác giả chọn phương pháp

khảo sát định tính thông qua công cụ phỏng vấn sâu để khai thác những động cơ di cư tiềm ẩn bên trong người lao động. Các cuộc khảo sát được tiến hành vào những buổi tối cuối tuần khi người lao động trở về sau ngày làm việc tại Bangkok, Thái Lan. Tuy nhiên, kết quả khảo sát của tác giả có một điểm hạn chế là 3/15 người lao động từ chối trả lời những thông tin có liên quan đến tình trạng cư trú và làm việc bất hợp pháp của họ vì sợ bị liên lụy.

2. ĐỘNG CƠ DI CHUYỂN CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG ASEAN

Việc người lao động di chuyển và tìm kiếm việc làm tại một quốc gia khác không còn là hiện tượng mới. Đó là sự phát triển tự nhiên trong thời đại toàn cầu hóa hiện nay. Di cư lao động hiện nay có nhiều hình thức, quy mô, tần số, hướng di chuyển khác nhau. Từ năm 1990 đến 2013 di cư trong nội

Hình 1. Tỷ lệ phân bố di cư ASEAN 2015



Nguồn: World Bank, 2017.

khối ASEAN tăng từ 1.500.000 lên 6.500.000 lao động (ADB, ILO, 2015: 17), trong đó Malaysia (1,48 triệu người), Singapore (1,28 triệu người) và Thái Lan (3,75 triệu người) nổi lên với vai trò là những quốc gia thu hút luồng di cư mạnh nhất, chiếm 96% tổng lao động di cư trong khu vực (World Bank, 2017: 1); còn Myanmar, Indonesia và Lào là những nước có người di cư nhiều nhất. Lực đẩy chủ yếu của luồng di cư là do hai nguyên nhân sau đây:

Thứ nhất, do sự chênh lệch về tiền lương và cơ cấu tuổi của dân số giữa các quốc gia thành viên trong khối ASEAN. Vai trò của tiền lương tác động rất lớn đến quá trình di cư. Theo thống kê năm 2012 (ILO, 2014: 3), tại các quốc gia gửi lao động có thu nhập bình quân: Việt Nam 3,8 triệu đồng/tháng (tương đương 181 USD), Lào (119 USD), Campuchia (121 USD), Indonesia (174 USD) thấp hơn tiền lương trung bình ở các quốc gia nhận lao động như Thái Lan là 357 USD, Malaysia là 609 USD và Singapore là 3.547 USD. Bên cạnh đó, ASEAN đang có sự thay đổi về nhân khẩu với tỷ lệ dân số trẻ từ 15 đến 24 tuổi giảm và tỷ lệ người cao tuổi từ 65 trở lên tăng. Cụ thể, giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2025, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tại các nước gửi lao động sẽ tăng như Philippines là 37,3%, Myanmar 14%, Việt Nam 12,4%. Cũng trong giai đoạn này, tỷ lệ người già trong dân số các nước nhận lao động như Thái Lan sẽ tăng từ 8,9% lên

16,1%, Singapore tăng từ 9% lên 17,3%. (ADB, ILO, 2015: 25). Từ đó, có thể thấy sự chênh lệch giữa một bên là Việt Nam, Philippines, Myanmar nơi có lực lượng dân số trẻ tăng trưởng mạnh phải đối mặt với mức thu nhập thấp đang gây áp lực đối với thị trường lao động việc làm; và một bên là các quốc gia như Singapore, Thái Lan đang có tỷ lệ già hóa dân số tăng cao góp phần tạo lực hút cho việc dịch chuyển tìm kiếm việc làm.

Thứ hai, trong những năm gần đây, sự tăng trưởng việc làm của lao động đã chậm lại trong khối ASEAN, chỉ tăng từ 1,5% đến 1,9% từ 2010 đến 2014 - tương đương tỷ lệ toàn cầu là 1,4%; tình trạng thất nghiệp trong nhóm lao động trẻ cả nam lẫn nữ càng trở nên đáng lo ngại hơn khi Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) trở thành thị trường chung nhất vào năm 2015 (ILO, 2015: 47). Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ASEAN vào năm 2013 bình quân là 13,1% và cao hơn ở một số nền kinh tế lớn hơn – ví dụ: 21,6% ở Indonesia và 16,6% ở Philippines. Tỷ lệ thanh niên thất nghiệp cao làm gia tăng chi phí kinh tế và xã hội, đồng thời làm suy giảm cơ hội tăng trưởng kinh tế (ILO, 2013b: 15). Đối với Việt Nam, số liệu thống kê mới nhất về số người thất nghiệp quý I/2017 là 1,14 triệu người, so với năm ngoái thì tăng 20 nghìn người. Đáng chú ý tỷ lệ thất nghiệp cao nhất thường là thanh niên trong độ tuổi từ 15 đến 24. Đặc biệt ở các tỉnh miền Trung, do ảnh hưởng của sự cố biển bị ô nhiễm (từ Công ty

Formosa) khiến tỷ lệ thất nghiệp ở Hà Tĩnh báo động kỷ lục, tăng từ 2,16% lên 17%, do có 275 doanh nghiệp và 44 hợp tác xã đang tạm dừng hoạt động. Các tỉnh Nghệ An, Quảng Bình, Quảng Trị cũng có tỷ lệ thất nghiệp tăng cao tương đương Hà Tĩnh và thậm chí cao hơn mặt bằng chung của cả nước (GSO, 2017). Với tình trạng này, buộc lòng người lao động ở các tỉnh này phải di cư để tìm kiếm cơ hội việc làm trong lúc nhà nước chưa thể giải quyết và hỗ trợ gì nhiều sau sự cố ô nhiễm vùng biển.

Nhìn chung, sự phát triển của công nghệ thông tin và dịch vụ giao thông quốc tế đã tạo điều kiện cho việc đi lại thuận tiện hơn rất nhiều so với trước đây. So với các nước khác trong ASEAN như Indonesia, Philippines, Thái Lan thì Việt Nam tham gia thị trường lao động quốc tế muộn hơn, nhưng lao động Việt Nam được thị trường chấp nhận do sự cần cù, sáng tạo, nỗ lực, chủ động học hỏi. Thu nhập của lao động Việt Nam khi di cư sang các nước trong khu vực tương đối ổn định tùy vào từng ngành nghề cụ thể và nước tiếp nhận lao động. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam còn thấp và có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới về chất lượng lao động có tay nghề thì Việt Nam xếp thứ 8/11 ở ASEAN, thứ 11/12 ở Châu Á (World Bank, 2014: 8). Chính vì vậy mà từ khi AEC (Cộng đồng kinh tế ASEAN) cho phép lao động có tay nghề cao ở 8

nhóm ngành⁽²⁾ di chuyển tự do trong khối ASEAN vào năm 2015 (ADB, ILO, 2015: 100) thì chúng ta vẫn chưa thấy số lượng lớn lao động Việt Nam dịch chuyển đến các nước phát triển hơn như Singapore, Brunei. Nếu có, thì là sự di chuyển của số ít chuyên gia có trình độ cao vì lao động phổ thông chưa đủ khả năng để đáp ứng với yêu cầu công việc ở nước ngoài. Dòng di chuyển lao động của Việt Nam chủ yếu hướng tới thị trường Malaysia, sau đó là Thái Lan, Lào và Campuchia. Những thị trường khác vẫn còn là bài toán khó đối với lao động Việt Nam.

3. NGUYÊN NHÂN LAO ĐỘNG VIỆT NAM DI CƯ SANG THÁI LAN

Sau khi Cộng đồng kinh tế AEC được hình thành, giữa các quốc gia thành viên có rất nhiều thỏa thuận và cam kết về di cư lao động được ký kết để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Bên cạnh Singapore, Malaysia thì Thái Lan đang nổi lên là điểm đến của nhiều lao động di cư. Dòng dịch chuyển hàng năm của lao động di cư quốc tế từ các nước ASEAN đến Thái Lan có 83% lao động làm những công việc tay nghề thấp hoặc trung bình như vận hành máy móc, lắp ráp, hoặc công nhân nông - lâm - ngư nghiệp. Năm 2012, những công việc tay nghề cao (quản lý, chuyên gia, kỹ thuật viên) chỉ chiếm 3,1% trên tổng số lao động đến Thái Lan (ADB, ILO, 2013a: 103). Riêng Việt Nam và Thái Lan có ký kết thỏa thuận lao động ở hai ngành nghề là xây dựng và đánh bắt cá, tuy nhiên số lượng lao động Việt làm việc tại

Thái Lan bằng con đường chính thức thì ít mà bằng con đường lao động bất hợp pháp thì nhiều; tổng cộng có khoảng hơn 50.000 người tính từ năm 2015 đến nay đã đến sống và làm việc tại Thái Lan, trải dài ở các tỉnh Đông Bắc Thái Lan và thành phố Bangkok (Srikham, 2012: 295-296). Di cư người Việt chọn Thái Lan là nơi nhập cư vì những lý do sau:

3.1. Khoảng cách địa lý gần, di chuyển dễ dàng

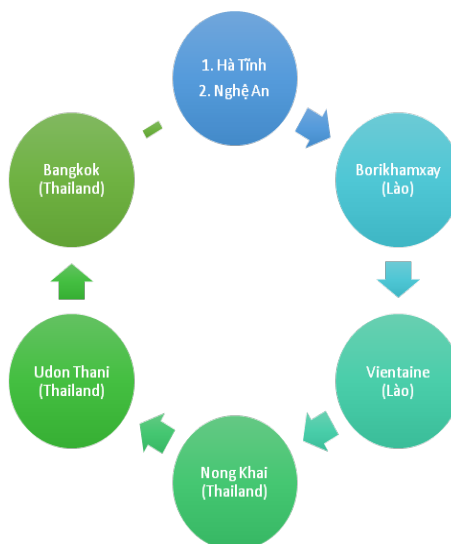
Những người di cư vào Thái có hai dạng: có giấy tờ, có hợp đồng lao động tạm thời và di cư tự do và ở lại lao động bất hợp pháp. Cả hai hình thức di chuyển này đều thông qua con đường biên giới giữa 3 nước Việt Nam - Lào - Thái Lan bằng thị thực du lịch có thời hạn. Người di cư chọn Thái Lan vì gần Việt Nam, di chuyển dễ dàng và ít tốn kém chi phí hơn so với các điểm đến khác như Malaysia

hay Hàn Quốc, lại không vướng thủ tục rườm rà. “Việc xin visa để mà, chi phí khoản 70 đô, cái này mình tự làm được, không biết thì hỏi những người đi trước; không nữa thì đi qua môi giới, cũng tầm mấy triệu...”.

Cách di chuyển của lao động Việt trong nghiên cứu này xuất phát từ Hà Tĩnh và Nghệ An đến biên giới Borikhamxay (Lào), đi tiếp vào thủ đô Vientaine (Lào). Từ Lào qua biên giới Thái Lan, lao động tự do phân bố về các hướng như ở tỉnh Nong Khai, tỉnh Udon Thani và thành phố Bangkok. Do sử dụng thị thực du lịch nên khi hết hạn 30 ngày, lao động Việt Nam phải quay lại các cửa khẩu biên giới để đóng dấu gia hạn visa.

“Ở Thái Lan có cả nhà xe chuyên đưa mình đi. Đây là công ty khá lớn có đến vài trăm chiếc xe, không chỉ đưa người Việt mà còn cả người Myanmar, Lào, Campuchia. Với 2.700 baht (khoảng

Hình 2. Di chuyển của lao động Việt Nam đến Thái Lan



Nguồn: Khảo sát của tác giả, 2017.

1.800.000 VNĐ), mình sẽ được nhà xe lo trọn gói ăn, ngủ tại Campuchia một đêm rồi nhà xe sẽ mang hộ chiếu của mình về cửa khẩu ở Việt Nam đóng dấu. Sáng hôm sau, họ quay về rồi đưa mọi người vào lại Thái” (Tâm, 34 tuổi, quê Hà Tĩnh, phỏng vấn ngày 24/9/2017).

Điểm đến của người Việt chủ yếu là vùng Đông Bắc Thái Lan gần biên giới với Lào gồm các tỉnh Nong Khai và Udon Thani. Đây còn được gọi là vùng “đất cũ dãi người mới”. Lịch sử di cư nội địa của Thái Lan cho thấy trong giai đoạn từ 1955 đến 1990 vùng Đông Bắc Thái Lan⁽³⁾ là một vùng nông thôn nghèo, vì vậy, người lao động ở đây thường xuất cư đến miền trung và thành phố Bangkok. Bangkok lúc bấy giờ trở thành điểm đến hấp dẫn do sự phát triển của công nghiệp (Michel Bruneau, 2009: 122). Có thể nói hai vùng Đông Bắc và Trung Thái Lan do dòng chảy di cư nội địa ồ ạt đã dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực, tạo điều kiện cho luồng di cư từ Lào và Việt Nam sang.

3.2. Tiền lương cao và mạng lưới xã hội rộng

Yếu tố kinh tế luôn đóng vai trò quan trọng trong tính chất của các cuộc di cư. Mức lương tối thiểu của lao động tại Việt Nam cao hơn so với các nước Lào, Campuchia, Myanmar, nhưng lại thấp hơn so với các nước phát triển trong khu vực ASEAN (ILO, 2014: 3). Theo một khảo sát về di cư ở tỉnh Ubon Ratchathani (Thái Lan), người lao động Việt Nam thu được gấp 3 - 5

lần số tiền họ có thể kiếm ở Việt Nam (Srikham, 2012: 296).

“Qua đây làm một tháng có thể kiếm được 8-10 triệu, có kinh nghiệm hoặc biết làm (có nghề đó) là lương lên gấp 1,5 thậm chí gấp 2 cũng được. Bởi vậy... vừa dễ đi vừa có thu nhập cao nên ai cũng bỏ làng sang đây”.

“Mình chỉ tốn 1 triệu rưỡi từ số tiền tiết kiệm được để làm hộ chiếu, sau 15 ngày là có liền, lúc đó hỏi người ta rồi qua Lào đến Thái. Lúc đầu được người quen giới thiệu làm ở xưởng may, học nghề ở đó luôn, ăn lương theo sản phẩm... không cần ký hợp đồng gì đâu, được trả lương 2 lần mỗi tháng được 5.000 baht/tháng, mình có nhiều kinh nghiệm thì sau này được tăng lương... mỗi năm duy trì visa ở biên giới Campuchia khoảng 800 baht thôi” (Cẩm, nữ, 27 tuổi, quê Hà Tĩnh, phỏng vấn ngày 23/9/2017).

Mạng lưới xã hội cũng là một trong những lý do giúp lao động Việt lựa chọn đến Thái Lan. Mạng lưới này được hình thành từ quá trình di cư cũng như phục vụ cho mục đích di cư nên có thể gọi là mạng lưới di cư, là sự liên kết xã hội của những người di chuyển. Thông qua những quan hệ họ hàng, bạn bè, người thân, người di chuyển có được thông tin và sự trợ giúp cần thiết tại nơi nhập cư. Di cư vốn là quá trình mang nhiều bất trắc, nên có một mạng lưới xã hội tin cậy sẽ góp phần làm giảm những rủi ro có thể gặp. Hơn nữa, phí môi giới xuất khẩu lao động ở nước ngoài khác trung bình khoảng vài ngàn USD, nhưng đối

với Thái Lan hầu như không tốn chi phí nhiều, bởi phần lớn do những người cùng làng, cùng xã đi trước hướng dẫn cho người đi sau. Nếu không quen biết, chỉ cần trả từ 3 - 5 triệu là có xe đến đón tại nhà, đưa người đến tận nơi bên đất Thái. Di cư tự do thường mang nhiều rủi ro hơn đi xuất khẩu lao động, nhưng họ vẫn chấp nhận di chuyển để “đổi đời” vì tin tưởng vào những người đi trước, điều đó cho thấy mạng lưới xã hội đóng vai trò rất quan trọng.

“Xã mình (Mỹ Lộc) ai cũng đi Thái, cứ 10 nhà thì hết 9 nhà có người sang Thái làm việc, có người đi rồi về rồi mách nước cho người sau... cùng là đồng hương, họ hàng với nhau nên được chỉ dẫn tận tình... ai cũng muốn cuộc sống tốt lên mà... có nhà cả gia đình vợ chồng con cái đi lao động bên đây hết. Người mình qua đây làm chui đều có một trật tự riêng mà chỉ người trong cuộc mới biết. Dân Thanh Hóa chuyên bán nước lựu, chanh, cam, còn dân Hà Tĩnh chuyên kem dừa, trái cây. Họ thường sống tập trung ở gần Pratunam. Trong khi đó, dân Nghệ An thường đi may gia công hoặc đi phụ quán ăn, quán nhậu rải rác khắp Bangkok... Thật ra mình muốn làm nghề nào cũng được, không ai ép. Nhưng thường người đi trước hướng dẫn đồng hương đi sau, họ làm nghề gì mình theo nghề đó” (Lự, 25 tuổi, quê Hà Tĩnh, phỏng vấn ngày 24/9/2017).

4. NHỮNG KHÓ KHĂN VÀ RỦI RO CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI THÁI LAN

Như đã trình bày ở trên, phần lớn lao động Việt Nam từ Hà Tĩnh, Nghệ An sang Thái bằng con đường du lịch rồi ở lại làm việc bất hợp pháp. Nhờ có mạng lưới xã hội của người thân, đồng hương mà họ được giới thiệu những công việc không cần kỹ năng hay tay nghề. Tuy thu nhập của họ tăng lên nhưng bên cạnh đó họ có thể gặp nhiều rủi ro.

4.1. Điều kiện làm việc

Đa phần lao động Việt di chuyển qua đường biên giới đến Thái sẽ chia làm hai nhánh: (1) nhóm mới đến ở khu vực Đông Bắc làm mướn cho chủ cơ sở sản xuất theo sự giới thiệu, (2) nhóm đã có kinh nghiệm làm việc tại Thái tiếp tục nhờ vào mạng lưới xã hội di chuyển lên trung tâm Bangkok phụ giúp hoặc làm những công việc dịch vụ. Loại hình công việc cho người Việt tại Thái rất đa dạng, bao gồm bồi bàn, giúp việc nhà, nhân viên bán hàng, đầu bếp, công nhân may mặc, công nhân xây dựng, thợ sửa chữa xe... Điều kiện làm việc của cả hai nhóm này đều gặp nhiều khó khăn. Chẳng hạn, họ có thể bị vi phạm những điều khoản về tiền lương và an sinh xã hội, bị xâm phạm quyền tự do cá nhân, bị đối xử không công bằng trong công việc.

“Trong xưởng này, giờ làm việc hàng ngày là từ 10 đến 12 tiếng. Vào những lúc phải chạy đơn hàng, tôi làm việc từ 8 giờ sáng đến 10 giờ đêm là thường, và trong vài trường hợp họ làm việc đến 2 giờ sáng hoặc suốt 24 tiếng không nghỉ. Về lâu dài, khó mà chịu

đựng nổi sự lao động vất vả như vậy, nhưng từ chối làm việc thêm giờ đồng nghĩa với việc bị cắt giảm lương và thu nhập của bọn này sẽ ít đi. Mà muốn xin nghỉ cũng không được, chủ thuê đâu có cho... mà nếu ai vẫn kháng kháng muốn nghỉ, tiền lương tháng cuối của họ sẽ bị tịch thu như là hình phạt (Quý, nam, 31 tuổi, quê Nghệ An, phỏng vấn ngày 23/9/2017).

Vì muốn trói buộc người lao động, chủ sử dụng lao động đã thu giữ bất hợp pháp hộ chiếu và giấy tờ tùy thân của họ. Điều này vi phạm quyền tự do đi lại cơ bản của người lao động. Chính sự thu giữ giấy tờ trái phép đã gây khó khăn cho lao động Việt khi nước sở tại có những quy định yêu cầu người lao động nước ngoài lúc nào cũng phải mang theo giấy tờ gốc của họ, nếu không, họ sẽ bị bắt giữ và bị trục xuất. Những người lao động trong khảo sát phần lớn là những người nghèo và không được trang bị những kỹ năng để đối phó với những rủi ro. Mạng lưới xã hội đôi khi cũng là con dao hai lưỡi: có thể tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận với công việc dễ dàng, nhưng đôi lúc lại là mối nguy hiểm tiềm ẩn; không ít lao động Việt đã bị các môi giới thân quen lừa gạt như ký hợp đồng giả, hoặc phải trả phí tuyển dụng cao với những lời hứa hẹn về những công việc không có thật.

Những lao động kiếm sống bằng việc bán hàng rong thì thường phải đóng đủ loại “thuế đường phố”.

“Đầu tiên là tiền chỗ đứng bán hàng trả cho các tay anh chị. Nếu bán ban

ngày, mỗi tháng đóng từ 2.000 đến 5.000 baht tùy vào chỗ đông hay ít khách; ban đêm đóng 300 baht. Ngoài ra, còn phải đóng tiền cho nhiều bên cảnh sát khác nhau: cảnh sát 191, giống cảnh sát 113 ở Việt Nam mình, rồi cảnh sát khu vực ở quận, rồi cảnh sát du lịch nữa chứ... Nếu là lính mới, phải hỏi những người đi trước về các khoản thuế phải nộp. Nếu đã biết tiếng Thái thì xin số điện thoại của cảnh sát để trực tiếp hỏi giá. Tùy chỗ, nhưng tổng cộng cũng phải tốn từ 2.500 đến 4.000 baht/tháng” (Cầm, nữ, 27 tuổi, quê Hà Tĩnh, phỏng vấn ngày 23/9/2017).

Trong quá trình di chuyển và hòa nhập tại nơi đến, lao động di cư phải đối mặt với rất nhiều thách thức, không những trong môi trường làm việc mà cả việc làm quen với cuộc sống mới, điều mà những người dân bản xứ ít gặp phải. Họ thường bị đối xử như những công dân hạng hai, phải làm các công việc được gọi là 3D: bẩn thỉu (dirty), nguy hiểm (dangerous) và khó khăn (difficult). Những phụ nữ phải làm công việc 3D dễ bị lạm dụng về sức lực và tình dục, đặc biệt ở những công việc như người giúp việc nhà, phụ bán quán.

4.2. Điều kiện sống

Điều kiện sống của lao động di cư khá bấp bênh: *“hai vợ chồng cùng một người em sống trong căn phòng diện tích chưa đến 6m². Phòng đã nhỏ lại chất thêm mớ đồ đạc nên khi nằm ngủ chẳng ai thẳng chân được mà phải co người như con tôm. Lúc trước tụi em ở*

gần khu Pratunam, thuê chỉ 2.500 baht/tháng (khoảng 1,7 triệu đồng) nhưng mỗi ngày đẩy xe đến khu này bán mát gần tiếng đồng hồ. Giờ dọn về đây phòng bé hơn, tính luôn điện nước là 4.000 baht/tháng nhưng vẫn phải chịu vì tiện buôn bán⁽⁴⁾ (Cẩm, nữ, 27 tuổi, quê Hà Tĩnh, phỏng vấn ngày 23/9/2017).

“4 năm trước em mượn tiền đóng để theo một nhóm bạn sang Thái may gia công chui. Qua đến nơi, cả đám bị nhốt dưới hầm, ăn ngủ, làm việc ở đấy mấy tháng liền... có người cả năm hầu như không thấy mặt trời vì toàn sống dưới hầm... Làm cực quá, lại bị trừ tiền này nọ, em trốn ra ngoài đi làm thì bị cảnh sát bắt. Hộ chiếu không có nên bị trục xuất về nước” (Tùng, 23 tuổi, quê Nghệ An, phỏng vấn ngày 24/9/2017).

Nơi ở trọ của những lao động làm chui thường rất tẻ. Họ chỉ có một căn phòng vừa là phòng ngủ, phòng khách, bếp và cả nhà vệ sinh. Khoảng từ 5-6 người sẽ sống chung với nhau trong những căn phòng rộng 16m². Giá thuê dao động từ 1.800 đến 2.000 baht chưa tính điện nước. Đa số các khu vực tạm trú của lao động Việt thiếu nước uống sạch, thiếu hệ thống thoát nước, những thiết bị thoát nước mưa, nên nơi ở rất bừa bộn và bẩn thỉu. Tẻ hơn nữa, khi làm việc tại các khu may mặc, đóng hàng thì lao động phải ở nhà thuê của những ông chủ xưởng, vì thế họ buộc phải mua hàng từ các cửa hàng thuộc quyền quản lý của chủ nhà hoặc những người bạn

của ông chủ, với giá đắt hơn từ 15 - 25% cho mỗi món so với giá bán ở chợ. Nếu công nhân nào bị phát hiện vi phạm “luật bất thành văn” này, lập tức sẽ bị đuổi khỏi phòng trọ.

Để trở thành người nhập cư hợp pháp có thời hạn trên đất Thái, mỗi tháng lao động phải nộp cho chính quyền sở tại 4.900 bath, bao gồm các khoản bảo hiểm, lưu trú, an ninh. Khi đóng tiền, chính quyền sẽ cấp cho một tờ giấy nhỏ, ghi chữ và con số như mật mã, trong đó thể hiện đầy đủ tên tuổi, quốc tịch, nơi tạm trú, nghề nghiệp. Nếu như chẳng may bị bắt do không có hộ chiếu (bị chủ lao động giữ) hoặc hết hạn visa thì phải đi tù, thậm chí bị trục xuất về nước.

“Tôi bị bắt 1 lần rồi, lúc đó đang phụ bán nước ở khu Khao San, vì không có giấy tờ. Ở trong nhà tù Thái Lan không phải lao động nặng nhọc còn được cơm ngày ba bữa, mỗi ngày còn nhận được 200 baht (140.000 đồng). Được vài tháng rồi trả về nước, xong tôi tìm đường qua tiếp... mà bây giờ mình có kinh nghiệm rồi, người Lào, Myanmar, Campuchia có thể xin được giấy phép lao động tạm thời ở Thái. Nếu bị bắt người Việt mình thường giả làm người Lào hay Myanmar hay Campuchia và dùng giấy phép giả (Chí, 29 tuổi, quê Nghệ An, phỏng vấn ngày 24/9/2017).

Thực tế, những khó khăn mà lao động di cư gặp phải tại Thái Lan (Hình 3) cũng tương tự lao động di cư bằng con đường không chính thức ở các nước khác. Do hầu hết lao động di cư

không dám liều lĩnh tố cáo hay khiếu nại mặc dù gặp nhiều rủi ro, thậm chí bị đe dọa đến tính mạng. Vì làm việc bất hợp pháp nên họ hiểu rằng đi khiếu nại hay tố cáo đồng nghĩa với việc chấm dứt công việc và họ sẽ không còn cơ hội để làm việc hay cải thiện tiền lương (ILO, 2017: 19). Như vậy, biết trước rủi ro nhưng lao động vẫn chấp nhận di cư và tự mình phải giải quyết những khó khăn do không thể nương nhờ vào sự hỗ trợ nào. Điều này cho thấy chính sách bảo vệ quyền lợi con người của lao động di cư vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế.

5. NHẬN ĐỊNH VÀ KẾT LUẬN

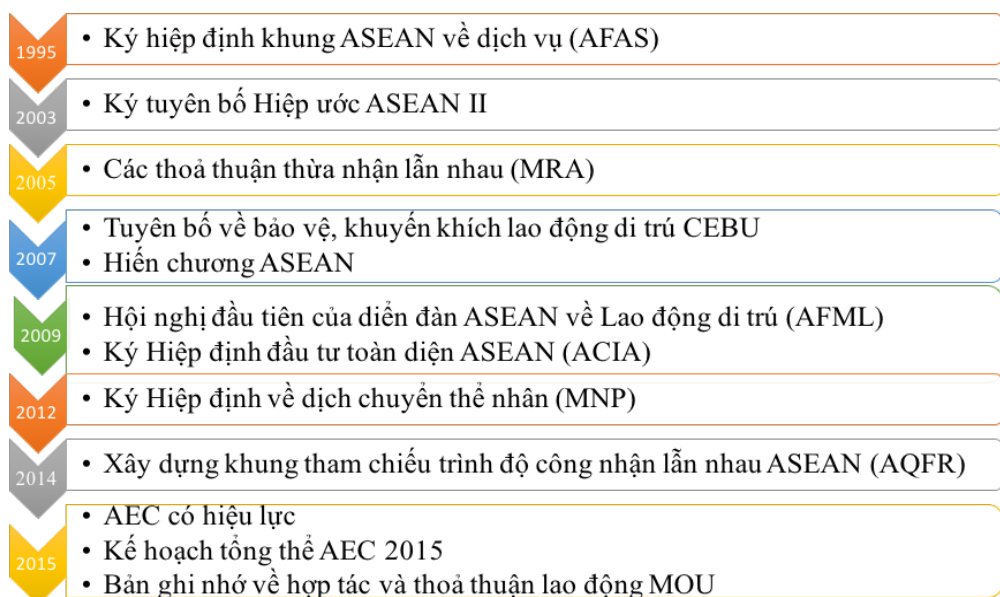
Trong bối cảnh di cư tự do, những tổn thương, rủi ro mà lao động Việt Nam gặp phải khi làm việc tại Thái Lan như một ví dụ điển hình minh chứng cho những hạn chế còn tồn đọng trong việc quản lý di cư lao động giữa hai

quốc gia nói riêng và ASEAN nói chung. Trước hết cần khẳng định, bất kỳ lao động di cư đến quốc gia nào để làm việc cũng phải tuân thủ pháp luật nơi nhập cư. Lao động Việt có quyền cư trú (theo visa du lịch) nhưng không có quyền làm việc khi không có giấy phép. Mặc dù Thái Lan đã thừa nhận rằng lao động Việt đang góp phần tích cực vào tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực trẻ tại khu vực kinh tế phi chính thức (nơi có những công việc mà lao động bản địa không làm). Tuy nhiên, cả hai quốc gia đều đang lúng túng và mất kiểm soát với số lượng di cư tự do ngày càng tăng cao.

Trên thực tế đã có nhiều hiệp định thỏa thuận về lao động được ký kết giữa các nước cách đây 10 năm nhưng vẫn không có bước tiến đáng kể (Hình 3).

Điển hình như hiện nay ASEAN có

Hình 3. Các giải pháp của ASEAN cho dịch chuyển lao động, 1995- 2015



Nguồn: Tổng hợp của tác giả, 2017.

MRA (thỏa thuận công nhận lẫn nhau) cho phép 8 ngành nghề được lao động di chuyển trong khu vực, bao gồm: kỹ thuật, dịch vụ điều dưỡng, kiến trúc, dịch vụ khảo sát, hành nghề y khoa, nha khoa, kế toán, du lịch. Ngoài ra ASEAN còn có khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQR), tạo điều kiện, so sánh, đối chiếu các trình độ xuyên quốc gia, hỗ trợ công nhận trình độ, hợp thức kết quả học tập. Tuy nhiên, AEC chỉ chú trọng vào lao động nhập cư trình độ cao, mà không quan tâm đến đa số người di trú ở ASEAN là những lao động trình độ thấp và thường là người nhập cư không có giấy tờ (ILO, 2014), chẳng hạn như luồng di cư lao động Việt tại Thái mà tác giả phân tích trên. AEC chưa có kế hoạch nói lỏng quy định nhập cư lao động tay nghề thấp dù đã có một số đối thoại trong khu vực. Trong tuyên bố bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di trú 2007 (Tuyên bố Cebu), các quốc gia thành viên ASEAN đã nhất trí đề cao nhân phẩm của người lao động nhập cư, kể cả những người không có giấy tờ, cũng như quy định về nghĩa vụ của các quốc gia tiếp nhận, xuất xứ và chính bản thân ASEAN. Tuy nhiên, *Tuyên bố Cebu* không phải là văn bản ràng buộc, trong khi công cụ để bảo vệ lao động nhập cư nêu trong văn kiện chưa được thông qua (Vũ Ngọc Dương, Nguyễn Quỳnh Anh, 2014: 25).

Lao động di cư tự do và làm việc bất hợp pháp không chỉ là vấn nạn của riêng ASEAN mà còn ở nhiều nơi trên thế giới. Hiện nay, các nước chưa có

cách thức giải quyết triệt để tình trạng di cư lao động bất hợp pháp nhưng chúng ta có thể hạn chế nó bằng cách điều chỉnh các thỏa thuận theo hướng quy mô nhỏ để dễ thực hiện và kiểm soát:

Thứ nhất, ở những nơi chưa có thỏa thuận song phương chính thức như Việt và Thái thì cần có cơ chế hỗ trợ tại chỗ phù hợp, thúc đẩy các hoạt động hỗ trợ của Trung tâm MRC (Trung tâm Hỗ trợ người lao động đi làm việc tại nước ngoài) để giảm bớt tình trạng bóc lột lao động và đảm bảo lao động (nhất là loại hình làm việc theo hợp đồng cá nhân hoặc thông qua các kênh không hợp pháp) được tiếp cận thông tin về các dịch vụ hỗ trợ của nhà nước.

Thứ hai, nhận diện 5 quốc gia láng giềng có sự dịch chuyển lao động qua biên giới thường xuyên bao gồm Việt Nam, Campuchia, Lào, Myanmar, Thái Lan (gọi tắt là CLMTV). Các quốc gia này không chỉ là thành viên của Cộng đồng ASEAN mà còn được kết nối bởi dòng sông Mê Kông nên có sự gần gũi về địa lý và có nhiều nét tương đồng về văn hóa. Vì vậy, việc thiết lập mạng lưới chung để chia sẻ thông tin về thị trường lao động, tiêu chuẩn tuyển dụng, mức tiền lương, điều kiện sinh hoạt và những thay đổi về pháp luật, chính sách lao động là điều cần thiết.

Thứ ba, trực tiếp giúp đỡ các đối tượng lao động tự do này bằng cách nâng cao tay nghề. Việc công nhận lẫn nhau về các ngành nghề và khung tham chiếu trình độ của ASEAN đã có

từ lâu nhưng hiện nay vẫn chưa có một tiêu chuẩn chung nào để đánh giá tay nghề của lao động. Cần phải hình thành hệ thống các trung tâm hoặc công ty liên kết có trách nhiệm đào tạo,

kiểm tra và cấp chứng chỉ hành nghề đạt tiêu chuẩn của các quốc gia tiếp nhận lao động nhằm tạo điều kiện cho lao động Việt Nam tham gia vào thị trường quốc tế. □

CHÚ THÍCH

⁽¹⁾ Mẫu nghiên cứu được trích trong khảo sát luận án *Chiến lược quản lý và đối phó rủi ro của lao động Việt Nam di cư tự do sang Thái Lan* của tác giả đang trong quá trình thực hiện từ 2016 đến nay nên số lượng vẫn còn hạn chế.

⁽²⁾ MRA đã được hoàn thiện cho 8 ngành nghề: kỹ sư (được ký vào tháng 12/2005), y tá (12/2006), kiến trúc và các bằng cấp về khảo sát (11/ 2007), những người hành nghề y tế, nha khoa và dịch vụ kế toán (2/2009), hành nghề du lịch (11/2012).

⁽³⁾ Khu vực Đông Bắc Thái Lan bao gồm 19 tỉnh, có diện tích rộng lớn lên tới 160.000km². Đây là vùng đất khô cằn, hẻo lánh, sát với biên giới của Lào, dân cư thưa thớt, chịu sự quản lý lỏng lẻo của chính quyền trung ương và trở thành mảnh đất thuận lợi cho những người di cư từ nước ngoài đến sinh sống.

Khu vực miền Trung Thái Lan có nhiều tên gọi khác nhau như đồng bằng Trung bộ Thái Lan, đồng bằng sông Mê Nam, bao quát cả vùng đồng bằng phù sa rộng lớn của sông Chao Phraya. Đây là một vùng đất màu mỡ với hơn 1/3 dân số Thái Lan sinh sống. Nếu như thủ đô Bangkok là trung tâm của đất nước Thái Lan thì khu vực các tỉnh miền Trung có điều kiện tự nhiên cách trở, nằm sát Vịnh Thái Lan. Chính vì vậy, trong một thời gian dài, chính quyền còn lỏng lẻo trong việc thực hiện các chính sách và đây là một trong những nguyên nhân để người Việt chọn vùng đất này định cư. Bên cạnh đó, các tỉnh phía đông miền Trung như Chanthaburi, Sa Kaeo, Trat tiếp giáp Vịnh Thái Lan. Người Việt từ Nam Bộ, đi bằng thuyền có thể dễ dàng đến được vùng đất này và sinh sống một cách thuận lợi bằng nghề đánh cá.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. ADB, ILO. 2015. *Cộng đồng ASEAN: quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn*. Hà Nội, Việt Nam: ILO, ADB.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 2012. *Báo cáo thống kê*. <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=407&idmid=4&ItemID=1349>
4. GSO. 2017. “Thống kê tỷ lệ thất nghiệp toàn quốc quý I/ 2017”. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=512&idmid=&ItemID=18342>.
5. ILO. 2012. *Thống kê cập nhật về việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức*. ILO. Hà Nội - Việt Nam.
6. ILO. 2013a. *Global Employment Trends. Recovering from a Second Jobs Dip*. ILO- Geneva.
7. ILO. 2013b. *Global Employment Trends for Youth. A Generation at Risk*. ILO- Geneva.
8. ILO. 2014. *Báo cáo tóm lược Chính sách tiền lương tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập*. ILO- Hà Nội- Việt Nam.
9. ILO. 2015. *World Employment and Social Outlook Trends*. Geneva. ILO- Geneva.

10. ILO. 2017. *Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia*. ILO- Bangkok.
11. Michel Bruneau. 2009. *Lao động, di cư và nghèo khó ở Đông Nam Á*. Tóm tắt khóa học Tam Đảo.
12. Srikham Watcharee. 2012. "Transnational Labor in the Greater Mekong Sub-region: Vietnamese Workers in Thailand and Lao PDR". *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2, No. 24.
13. UN. 2012. *Triển vọng dân số thế giới, cơ sở dữ liệu điều chỉnh*. United Nations Việt Nam.
14. Vũ Ngọc Dương, Nguyễn Quỳnh Anh. 2014. "Từ tuyên bố Cebu 2007 đến văn kiện khung ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di trú". *Tạp chí Dân chủ và pháp luật*, số 267.
15. World Bank. 2014. *Vietnam Development Report, Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy*, Ha Noi.
16. World Bank. 2017. *ASEAN di cư để tìm kiếm cơ hội. Vượt qua rào cản dịch chuyển lao động ở Đông Nam Á*. Singapore.