

TRẢI NGHIỆM CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ QUỐC TẾ: NGHIÊN CỨU TẠI HẢI PHÒNG, HÀ TĨNH, HẬU GIANG

Hà Thị Thúy

Tóm tắt: Di cư là một hiện tượng phổ quát đã diễn ra trong nhiều thiên niên kỷ. Di cư và những trải nghiệm liên quan đến di cư bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố và sự khác biệt về giới có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc tìm hiểu những yếu tố gây căng thẳng mà người di cư gặp phải. Đặc biệt, lao động nữ phải đối mặt với nhiều rủi ro trong quá trình di cư. Bài viết tìm hiểu về nghề nghiệp, động cơ, kỳ vọng (các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định di cư), những thách thức mà họ phải đối mặt trong hành trình di cư, những hỗ trợ trong và sau khi hồi hương trở về. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp đối với lao động nữ Việt Nam khi di cư quốc tế.

Từ khóa: Di cư quốc tế; Đặc điểm di cư; Lao động nữ; Trải nghiệm di cư.

Đặt vấn đề

Di cư quốc tế là vấn đề mang tính lịch sử và đã diễn ra trong suốt quá trình xuất hiện, tồn tại và phát triển của con người. Hiện nay, di cư quốc tế là một trong những vấn đề toàn cầu có ảnh hưởng cùng thách thức lớn tới quan hệ quốc tế cũng như sự phát triển của từng cá nhân, từng quốc gia. Hầu hết các nghiên cứu về di cư thường chỉ tập trung vào nam giới, hoặc có mô hình chung về di cư cho cả nam và nữ (Boyd, 1989; DaVanzo, 1978; Todaro, 1969; Boyd & Grieco, 2003). Những trải nghiệm của lao động nữ di cư cũng thường bị bỏ qua trong cộng đồng học giả vì giả định lâu nay rằng, phụ nữ di cư với tư cách là người phụ thuộc hoặc bị bỏ lại bởi những người chồng đã di cư của họ (Pedraza, 1991). Tuy nhiên trong thực tế, lao động nữ di cư chiếm ưu thế trong xu hướng di cư và kinh nghiệm của họ khác biệt so với nam giới. Sự hiện diện của phụ nữ trong dòng lao động di cư đã tăng rất nhanh trong những năm gần đây. Tỷ lệ di cư của phụ nữ đang tăng nhanh hơn so với tỷ lệ di cư của nam giới ở nhiều quốc gia tiếp nhận lượng người di cư cao. Xu hướng này

thường được gọi là “Nữ hóa di cư” (Fleury, 2016). Phụ nữ ngày càng có xu hướng di cư một mình và đơn lẻ (Nazari & Seyedan, 2016).

Ước tính toàn cầu của ILO (2021) về lao động di cư ra nước ngoài cho thấy, trong năm 2019, lao động di cư ra nước ngoài chiếm gần 5% lực lượng lao động toàn cầu, khiến họ trở thành một phần không thể tách rời của nền kinh tế thế giới. Trong đó, lao động di cư là nam giới với 99 triệu người và lao động di cư là nữ với 70 triệu. Năm 2019, 88,6% nữ lao động di cư quốc tế làm việc ở các nước có thu nhập cao hoặc thu nhập trung bình cao. Con số tương ứng ở nam giới là 85,7%. Cũng cần lưu ý rằng, tỷ lệ lao động nữ (66,7%) cao hơn so với lao động nam (56,7%) ở các quốc gia có thu nhập cao và thu nhập trung bình cao. Mối liên hệ tích cực giữa sự phân bố toàn cầu của lao động nữ di cư và lao động nữ nói chung có thể gợi ý rằng, lao động nữ di cư có nhiều khả năng làm việc ở những quốc gia có nhiều phụ nữ làm việc hơn. Điều này có thể không chỉ thể hiện sự sẵn có của việc làm mà còn cho thấy, các quốc gia này là những thị trường lao động dễ tiếp cận hơn đối với lao động nữ.

1. Phương pháp nghiên cứu

Theo Tổ chức Di cư quốc tế (IOM, 2015), “di cư là sự dịch chuyển dân số bao gồm bất kỳ sự dịch chuyển nào của một người hay một nhóm người kể cả qua biên giới quốc gia hay trong một quốc gia; bất kể độ dài, thành phần hay nguyên nhân, bao gồm di cư của người tị nạn, người lánh nạn, người di cư kinh tế và người di chuyển vì mục đích khác (trong đó có đoàn tụ gia đình)”. Đây là khái niệm được chấp nhận và sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về di cư nói chung và di cư quốc tế nói riêng. Nội dung của khái niệm này đã bao quát được các vấn đề như: nguyên nhân, phạm vi, các loại hình di cư làm cơ sở cho việc nhận diện tác động của di cư tới nơi xuất cư và nơi nhập cư.

Bên cạnh việc sử dụng các kết quả tổng quan nghiên cứu trước đó, bài viết sử dụng số liệu từ kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Bộ do Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2023 tại 3 tỉnh/thành tập trung nhiều lao động nữ di cư hồi hương là Hậu Giang, Hải Phòng và Hà Tĩnh. Cỡ mẫu gồm 292 phụ nữ tuổi lao động từ 18 đến 60 đã từng đi xa lao động, hiện

nay trở về địa phương. Nghiên cứu nhằm thấy được bức tranh về những trải nghiệm của lao động nữ di cư quốc tế ở các khía cạnh: điểm đến, nghề nghiệp, động cơ di cư, thách thức trong quá trình di cư.

2. Trải nghiệm của lao động nữ di cư quốc tế

2.1. Về điểm đến

Trong thế giới toàn cầu hóa hiện nay, việc di cư của người dân từ quốc gia này sang quốc gia khác để tìm việc làm đã trở thành một hiện tượng phổ biến (Saif Ahmad, 2014), phụ nữ di cư thích đến một quốc gia có điều kiện làm việc phù hợp và ít bất bình đẳng giới hơn. Trên thực tế, họ đang tìm kiếm một cơ hội tốt hơn để kiếm tiền hỗ trợ gia đình và bản thân. Kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động nữ di cư tại ba địa bàn khảo sát đã lựa chọn nhiều hơn đến các nước trong khu vực Đông Nam Á như Đài Loan, Malaysia, Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản (35,9%). Bên cạnh đó, có đến hơn 20% lao động nữ di cư đã sang các quốc gia tại Đông Á như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan (Bảng 1).

BẢNG 1. ĐIỂM ĐẾN CỦA LAO ĐỘNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ

Nước đến	Khu vực sinh sống		Địa bàn			Tổng
	Thành thị	Nông thôn	Hải Phòng	Hà Tĩnh	Hậu Giang	
1. Trung Quốc	8,0	11,5	18,7	0,8	20,3	11,1
2. Các quốc gia Đông Nam Á	8,0	38,5	3,3	76,4	4,3	35,9
3. Các quốc gia thuộc Châu Âu	4,0	3,1	3,3	4,7	-	3,1
4. Đông Á (Nhật Bản, Hàn Quốc)	48,0	22,1	37,4	5,5	42,0	24,4
5. Đài Loan	32,0	22,5	35,2	10,2	31,9	23,3
6. Các quốc gia Nam Á	0	1,5	2,2	0,8	1,4	1,4
7. Khác	-	0,8	-	1,6	-	0,7

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Trong số ba địa bàn khảo sát, phần lớn lao động nữ di cư ở Hà Tĩnh đã đến các quốc gia Đông Nam Á để làm việc (76,4%), Nhật Bản và Hàn Quốc là điểm đến của lao động nữ ở 2

tỉnh Hải Phòng và Hậu Giang, Nghiên cứu của ILO (2019) cũng dự đoán trong tương lai, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở các quốc gia như Hồng Kông, Trung Quốc, Nhật Bản và

Hàn Quốc sẽ tốt hơn bất kỳ quốc gia nào khác, Vì vậy, có thể kỳ vọng điểm đến đầu tiên của di cư lao động nữ sẽ là một trong những quốc gia Đông Á có điều kiện tốt nhất để tìm việc làm với mức lương cao hơn, với sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng trong khu vực này.

Về công việc tại quốc gia đến

Trong số lao động nữ di cư được khảo sát, chiếm tỷ lệ nhiều hơn là làm công/phục vụ ở nhà hàng (32,5%), giúp việc gia đình (26,4%) (Bảng 2). Hơn 10% lao động nữ di cư đã làm công việc như trông trẻ (11,3%) và làm nông nghiệp (12,0%), công nhân trong các khu công nghiệp (10,6%). Kết quả này khá tương đồng với các nghiên cứu trước cho rằng, phụ nữ lấp đầy nhiều khoảng trống không chỉ trong lĩnh vực nội trợ hoặc công việc dọn dẹp, nấu nướng và chăm sóc khỏe (Anderson, 2000) mà còn trong các lĩnh vực khác bao gồm nông nghiệp và sản xuất (Hellio, 2014; Ong, 2000). Dựa

trên các nghiên cứu thực địa, nhiều tác giả lập luận rằng phụ nữ trở thành nhu cầu của người sử dụng lao động vì họ được cho là ngoan ngoãn hơn, dễ kiểm soát hơn, nhanh nhẹn hơn, phù hợp với công việc nhà máy đơn điệu, ít học và do đó ít có khả năng tham gia công đoàn hoặc đưa ra yêu cầu (Oishi, 2005; Hondagneu-Sotelo, 1992). Với 80% lao động chăm sóc và giúp việc gia đình là phụ nữ (ILO, 2013), nhiều chính sách và chương trình của các nước tiếp nhận tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng và tiếp nhận phụ nữ từ xa để đối phó với cuộc “khủng hoảng chăm sóc” đang gia tăng ở quốc gia họ. Vì không được trả thù lao hoặc định lượng theo cùng một cách, nên công việc chăm sóc được đánh giá thấp hơn so với “công việc của đàn ông”, nhưng vẫn là một trong những môi trường làm việc khó khăn nhất (Ehrenreich và Hochschild, 2002).

BẢNG 2. NGHỀ NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ KHI ĐẾN NƯỚC KHÁC

Nghề nghiệp	Nhóm tuổi				Tổng
	Dưới 35 tuổi	Từ 35-44 tuổi	Từ 45-54 tuổi	Trên 55 tuổi	
1. Giúp việc gia đình	10,4	22,1	37,7	29,9	26,4
2. Trông trẻ	3,0	21,2	15,2	60,6	11,3
3. Lĩnh vực xây dựng	100,0	-	-	-	0,3
4. Lĩnh vực điện tử	42,9	50,0	7,1	-	4,8
5. Nông nghiệp	17,1	20,0	34,3	28,6	12,0
6. Khách sạn	-	100,0	-	-	0,7
7. Làm móng	-	50,0	-	50,0	0,7
8. Làm công/phục vụ ở nhà hàng	30,5	24,2	27,4	17,9	32,5
9. Lao động giản đơn	4,2	16,7	29,2	50,0	8,2
10. Công nhân trong các khu CN	38,7	32,3	22,6	6,5	10,6
11. Khác (Ghi rõ)	23,5	23,5	17,6	35,3	5,8

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Trong số các ngành nghề của lao động nữ khi di cư, lao động nữ độ tuổi trên 45 tuổi thường làm nghề giúp việc gia đình và trông trẻ, nông nghiệp (tỷ lệ lần lượt là 67,6%, 75,8%, 62,9%). Lao động nữ với độ tuổi trẻ

hơn từ 44 tuổi trở xuống thường làm ở các ngành nghề như lĩnh vực điện tử, phục vụ ở nhà hàng, công nhân ở các khu công nghiệp (tỷ lệ lần lượt là 92,9%, 54,7% và 71,0%).

Đối với nghề làm ở lĩnh vực xây dựng 100% lao động nữ có độ tuổi dưới 35 tuổi.

Về hình thức di cư

Có nhiều hình thức di cư quốc tế khác nhau và mỗi hình thức đều có điều kiện và quy trình riêng. Kết quả điều tra tại 3 tỉnh cho thấy, trong số lao động nữ di cư có hơn một nửa là đi làm theo giới thiệu và không có hợp đồng lao động (52,7%); chỉ có 21,6% là đi làm có hợp đồng lao động, 16,4% đi theo hình thức kết hôn (Bảng 3). Đây là vấn đề đáng quan tâm đối với lao động nữ di cư vì thực tế đối với hình thức di cư này có thể mang đến rất nhiều rủi ro như: 1) Không được bảo vệ pháp lý và quyền lợi trong công việc, họ có thể gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi lao động cơ bản như lương, giờ làm việc, và điều kiện làm việc an toàn; 2) Rủi ro về lương và phúc lợi, cụ thể việc không có hợp đồng lao động thường dẫn đến rủi ro về lương và phúc lợi. Lao động có thể không nhận được lương đầy đủ hoặc không có quyền hưởng các phúc lợi như bảo hiểm y tế, nghỉ phép hay các chính sách khác; 3) Khả năng mất việc không có thông báo trước. Trong trường hợp không có hợp đồng lao động, lao động có thể mất việc mà không được thông báo trước hoặc có lý do cụ thể. Điều này làm tăng nguy cơ mất ổn định và không đảm bảo tương lai nghề nghiệp; 4) Rủi ro về an sinh xã hội. Lao động không có hợp đồng lao động có thể thiếu các quyền lợi liên quan đến an sinh

xã hội, như quyền hưởng bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và các chương trình hỗ trợ khác; 5) Khả năng làm việc trong điều kiện không an toàn. Thiếu hợp đồng lao động chính thức cũng tăng nguy cơ lao động phải làm việc trong điều kiện không an toàn mà không có các quy định và biện pháp an toàn lao động cần thiết; 6) Rủi ro về việc bị lợi dụng. Lao động không có hợp đồng lao động có thể dễ bị lợi dụng bởi các nhà tuyển dụng hay đối tác kinh doanh, đặc biệt là trong các ngành nghề lao động không chính thức; 7) Khả năng không có quyền lợi hợp pháp khi có tranh chấp. Trong trường hợp có tranh chấp lao động, người không có hợp đồng lao động chính thức có thể gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi và tìm kiếm sự công bằng hợp pháp.

Chia sẻ từ trường hợp dưới đây cho thấy, những công việc tự do, không có hợp đồng lao động có thể khiến họ gặp rất nhiều rủi ro như có thể bị bán làm gái mại dâm: “*Khi chị được người quen giới thiệu sang Trung Quốc làm ăn, chị không biết gì cả, với lại cũng dễ tin người nên đi theo. Khi sang bên đó rồi mới biết mình không những không có công việc như họ nói mà còn bị họ bán để làm gái mại dâm cho đàn ông Trung Quốc. Sau bao nhiêu năm chị mới trốn ra khỏi đây được...*” (Phỏng vấn sâu, lao động nữ 45 tuổi, Hải Phòng).

BẢNG 3. HÌNH THỨC DI CƯ CỦA LAO ĐỘNG NỮ

Hình thức di cư	Khu vực sinh sống		Tổng
	Thành thị	Nông thôn	
1. Xuất khẩu lao động (có hợp đồng lao động)	20,0	21,7	21,6
2. Làm việc, tìm kiếm công việc (theo giới thiệu, không có hợp đồng lao động)	24,0	55,4	52,7
3. Kết hôn	36,0	14,6	16,4
4. Khác	20,0	8,2	9,2
Tổng			

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Kết quả Bảng 3 cho thấy, hơn một nửa lao động nữ không có hợp đồng lao động khi đi làm việc ở nước khác xuất phát từ nông thôn. Thực trạng này có một số nguyên nhân như: phần lớn lao động ở nông thôn có trình độ học vấn thấp nên việc tìm hiểu về các thông tin hay quy tắc lao động khi đi làm việc còn hạn chế, bên cạnh đó họ gần như không được tiếp cận kiến thức về quy định pháp luật lao động.

Về mục đích di cư

Nghiên cứu của Péridy (2010) cho thấy, có nhiều nguyên nhân khiến lao động di cư quốc tế bên cạnh lý do kinh tế. Đó chính là sự khác biệt giữa nước đi và nước đến về thu nhập, tỷ lệ thất nghiệp, chi phí sinh hoạt, v.v., và nhiều yếu tố quyết định khác bao gồm trình độ học vấn của người di cư, mạng lưới và chính sách di cư, biên giới, cũng như các yếu tố khí hậu và tôn giáo.

Kết quả nghiên cứu này cũng khẳng định, động cơ đầu tiên tìm kiếm việc làm ở một đất

nước khác với mong muốn có một công việc tốt hơn chiếm nhiều nhất trong số lao động nữ di cư tham gia khảo sát với tỷ lệ gần 50% (47,3%) (Bảng 4). Thực tế cho thấy phụ nữ di cư đã chọn di cư để làm việc nhằm cải thiện nguồn nhân lực của chính họ, đảm bảo việc làm hoặc cơ hội việc làm. Di cư cũng đã được chứng minh là thúc đẩy quyền tự chủ, vốn, lòng tự trọng, quyền lực và giá trị được đặt trong gia đình và cộng đồng, bình đẳng xã hội, tiếp cận dịch vụ và quyền sinh sản, chính trị và con người cho phụ nữ (Fleury & Anjali 2016). Mô hình kinh tế vi mô về di cư quan sát các cá nhân và hộ gia đình của họ để chỉ ra rằng mọi người có nhiều khả năng di cư hơn để tối đa hóa vốn nhân lực của chính họ. Các lý thuyết kinh tế vi mô thường được coi là phù hợp vì nhấn mạnh quyền tự quyết của con người trong nghiên cứu về di cư và tầm quan trọng của quyết định di cư khỏi quê hương của một cá nhân (Wood, 1982).

BẢNG 4. MỤC ĐÍCH ĐI RA NƯỚC NGOÀI CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ HỒI HƯƠNG TRỞ VỀ

Mục đích di cư	Khu vực sinh sống		Tổng
	Thành thị	Nông thôn	
1.Thiếu cơ hội việc làm tại nơi ở trước khi di cư	8,0	15,7	15,1
2.Công việc tốt hơn	28,0	49,1	47,3
3.Môi trường giáo dục tốt hơn	4,0	3,4	3,4
4.Hứa hẹn một công việc tốt	4,0	18,0	16,8
5.Hoàn cảnh gia đình éo le, do nợ nần	20,0	19,1	19,2
6.Mong muốn được đổi đời (thu nhập cao, ...)	12,0	30,0	28,4
7.Do bị Áp bức, bị bạo lực		1,9	1,7
8.Tìm kiếm Môi quan hệ hôn nhân	20,0	5,6	6,8
9.Có người thân, bạn bè giúp đỡ	12,0	12,7	12,7

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Nguyên nhân thứ hai khiến lao động nữ di cư sang nước khác là do thách thức về tình trạng hôn nhân và gia đình, cụ thể họ phải đối mặt với thách thức trong hôn nhân hoặc môi trường gia đình khó khăn dẫn đến quyết định

di cư để thoát khỏi hoàn cảnh. Những tình huống khó khăn kinh tế, thất nghiệp, thu nhập thấp hoặc khả năng tiếp cận kém về chăm sóc sức khỏe và giáo dục tại quê nhà có thể làm cho lao động nữ tìm kiếm cơ hội mới ở nước

ngoài. Số liệu từ nghiên cứu này cũng cho thấy có gần 30% với mong muốn được đổi đời (28,4%), gần 20% do hoàn cảnh éo le, do nợ nần mà họ muốn đi để kiếm tiền về trả nợ (19,2%).

Xét theo khu vực sinh sống, có sự khác nhau về động cơ di cư giữa lao động nữ thành thị và nông thôn. Có đến gần một nửa (49,1%) lao động nữ ở nông thôn di cư với mong muốn tìm kiếm công việc tốt hơn, trong khi chỉ gần 30% lao động nữ ở thành thị đi do nguyên nhân này. Tiếp đến lao động nữ ở nông thôn di cư là do các nguyên nhân khác như do mong muốn đổi đời, do hoàn cảnh éo le, thiếu cơ hội việc làm tại Việt Nam (tỷ lệ lần lượt là 30,0%; 19,1%; 15,7%) còn đối với phụ nữ thành thị họ chọn các nguyên nhân khác đi như hoàn cảnh gia đình éo le, tìm kiếm mối quan hệ hôn nhân (đều chiếm 20%).

Về thu nhập và sử dụng thu nhập

Về thu nhập

Khả năng kiếm được nhiều tiền hơn ở nước ngoài là động lực quan trọng khiến nhiều phụ

nữ di cư, trung bình, phụ nữ trong nghiên cứu của ILO (2019) kiếm được nhiều hơn 5 lần mỗi tháng trong thời gian họ ở nước ngoài so với ở Việt Nam. Mức lương hàng tháng cao nhất kiếm được ở Nhật Bản (trung bình 21,000,000 đồng Việt Nam (VND), tương đương 940 đô la Mỹ) và Hàn Quốc (trung bình 19,500,000 đồng, 870 đô la Mỹ), tiếp theo là Đài Loan, Trung Quốc (13,500,000 đồng, 600 đô la Mỹ), với Malaysia, Ả Rập Saudi và Thái Lan đều xếp sau và trả lương trung bình khoảng 8,000,000 đồng (360 đô la Mỹ). Như vậy về mặt kinh tế, có thể thấy rõ nhất khi người lao động đi làm việc ở nước ngoài là giúp tăng thu nhập cho họ.

Trong nghiên cứu này, tỷ lệ lao động nữ di cư có mức thu nhập từ 5-10 triệu cao nhất (36,0%), tiếp đến nhóm lao động nữ di cư có mức thu nhập từ 10 - 20 triệu chiếm 34,2%, trên 20 triệu chỉ chiếm chưa đến 10% (8,2%) trong tổng số lao động nữ di cư khảo sát. Điều đáng quan tâm là có đến hơn 20% (21,6%) có mức thu nhập dưới 5 triệu.

BẢNG 5. THU NHẬP TRUNG BÌNH/THÁNG KHI Ở NƯỚC NGOÀI CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ HỒI HƯƠNG

Tiêu chí		Dưới 5 triệu	Từ 5 -10 triệu	Trên 10 - 20 triệu	Trên 20 triệu
Tổng		21,6	36,0	34,2	8,2
Nhóm tuổi	Dưới 35 tuổi	14,7	27,9	39,7	17,6
	Từ 35-44 tuổi	16,9	36,6	38,0	8,5
	Từ 45-54 tuổi	18,2	46,8	31,2	3,9
	Trên 55 tuổi	35,5	31,6	28,9	3,9
Nghề nghiệp	Giúp việc gia đình	27,3	39,0	29,9	3,9
	Trông trẻ	24,2	33,3	42,4	0
	Lĩnh vực xây dựng	100,0	0	0	0
	Lĩnh kiện điện tử	14,3	14,3	64,3	7,1
	Nông nghiệp	37,1	8,6	31,4	22,9
	Khách sạn	0	0	50,0	50,0
	Làm móng	0	0	50,0	50,0
	Làm công/phục vụ ở	7,4	53,7	32,6	6,3

Tiêu chí		Dưới 5 triệu	Từ 5 -10 triệu	Trên 10 - 20 triệu	Trên 20 triệu
	nhà hàng				
	Lao động giản đơn	20,8	45,8	33,3	0
	Công nhân trong các khu CN	16,1	19,4	45,2	19,4
	Khác (Ghi rõ)	64,7	11,8	17,6	5,9

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Nhìn tổng thể, lao động nữ di cư ở tuổi dưới 35 có thu nhập trung bình/tháng khi ở nước ngoài cao hơn so với các nhóm lao động nữ nhiều tuổi hơn, cụ thể gần 60% (57,3%) lao động nữ di cư dưới 35 tuổi có mức thu nhập trung bình/tháng khi ở nước ngoài trên 10 triệu trong khi tỷ lệ này ở các nhóm từ 35-44 tuổi, 45-55 tuổi, trên 55 tuổi lần lượt là 46,5%, 35,1% và 32,8%. Nhóm tuổi trên 55 có mức thu nhập dưới 5 triệu chiếm gần 40%. Kết quả này cho thấy, nhóm tuổi trẻ hơn có mức thu nhập cao hơn so với nhóm tuổi khác và càng nhiều tuổi thì thu nhập càng giảm.

Lao động nữ làm công việc ở khách sạn, làm móng, công nhân trong các khu công nghiệp có thu nhập cao hơn so với các nhóm nghề nghiệp khác; những công việc có mức thu nhập trung bình/tháng khi ở nước ngoài thấp hơn là làm công việc lao động giản đơn và làm ở lĩnh vực xây dựng.

Về sử dụng thu nhập

Lao động nữ sử dụng thu nhập vào nhiều mục đích khác nhau tùy vào tình hình cụ thể của từng người và từng gia đình. Trong số lao động nữ khảo sát, hơn 50% dùng thu nhập để gửi về cho gia đình chi tiêu hàng ngày (56,8%), điều này có thể giúp cải thiện điều kiện sống của những người thân của họ ở quê; gần 50% lao động nữ dùng để chi tiêu cho bản thân (48,3%); gần 40% lao động nữ dùng để gửi về cho gia đình sửa chữa, xây dựng nhà cửa của họ ở quê (35,5%); hơn 20% lao động nữ sử dụng thu nhập cho mục đích đầu tư cho con học và để trả nợ (24,0% và 20,9%); chỉ có hơn 10% lao động nữ có tiền để gửi tiết kiệm (13,7%) nhằm tạo dựng một nguồn tài chính dự phòng cho tương lai của gia đình họ khi họ trở về quê hương (Bảng 6).

BẢNG 6. VIỆC SỬ DỤNG THU NHẬP CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ THEO MỨC THU NHẬP

Sử dụng thu nhập	Dưới 5 triệu	Từ 5 - 10 triệu	Trên 10 - 20 triệu	Trên 20 triệu	Tổng
1. Chi tiêu cho bản thân	50,8	49,5	42,0	62,5	48,3
2. Gửi về cho gia đình chi tiêu hàng ngày	34,9	67,6	55,0	75,0	56,8
3. Gửi về cho gia đình đầu tư	3,2	6,7	3,0	4,2	4,5
4. Trả nợ	14,3	21,9	22,0	29,2	20,9
5. Gửi tiết kiệm	6,3	15,2	13,0	29,2	13,7
6. Dùng để sửa chữa, xây nhà	15,9	41,9	41,0	33,3	35,3
7. Đầu tư cho con	11,1	32,4	22,0	29,2	24,0

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Đối với lao động nữ có mức thu nhập dưới 5 triệu, có hơn 50% sử dụng chi tiêu cho bản thân và có hơn 30% là gửi về cho chi tiêu hàng ngày. Những người có mức thu nhập từ 5 triệu - 10 triệu phần lớn gửi tiền về cho gia đình chi tiêu hàng ngày và gần 50% trong số đó có tiền để sửa chữa xây dựng nhà cửa ở quê. Những người có mức thu nhập từ trên 10 triệu đã có tiền thoải mái hơn cho chi tiêu bản thân; hầu hết trong số đó đã gửi được tiền về cho gia đình chi tiêu, trang trải cuộc sống hàng ngày; gần 50% trong số đó đã dùng để sửa chữa nhà cửa; gần 30% dùng để trả nợ; gần 30% những người có thu nhập trên 20 triệu đã có tiền để gửi tiết kiệm.

Những lợi ích, hỗ trợ nhận được liên quan đến di cư

Lợi ích nhận được trong thời gian lao động ở ngoài nước

Hỗ trợ từ nước ngoài đối với lao động di cư quốc tế nói chung và lao động nữ di cư có tầm quan trọng lớn, đặc biệt là trong việc giúp họ thích ứng vào môi trường mới và đảm bảo cuộc sống và công việc của họ được diễn ra một cách an toàn và thuận lợi. Tuy nhiên, nhìn chung những hỗ trợ từ nước lao động nữ di cư đã đến là rất ít. Kết quả khảo sát tại 3 địa bàn

cho thấy, điều kiện sống tốt hơn là lợi ích mà hơn một nửa (57,1%) lao động nữ di cư cảm nhận được khi di cư sang nước khác; gần 50% (42,9%) lao động nữ biết được thêm một ngôn ngữ nữa sau khi đi làm việc, có nhiều người có thể giao tiếp tốt ở nước làm việc, cũng có người chỉ giao tiếp đơn giản; hơn 30% có điều kiện làm việc tốt hơn; gần 30% tích lũy được tài sản; hơn 20% được trả lương làm thêm giờ, được đóng bảo hiểm y tế; gần 20% được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và ngày nghỉ vẫn được hưởng lương (Bảng 7). Xem xét hai nhóm công việc phổ biến của lao động nữ di cư là làm phục vụ ở nhà hàng và giúp việc gia đình cho thấy những lợi ích mà họ được hưởng nhiều hơn so với số liệu chung của các ngành nghề. Đối với lao động nữ làm công việc giúp việc gia đình, gần một nửa trong số đó được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp như giúp việc gia đình, chăm sóc người ốm; 38,0% được đóng bảo hiểm y tế; 32,3% ngày nghỉ có lương; 31,8% nghỉ ốm vẫn được hưởng lương. Đối với lao động nữ có công việc làm công/phục vụ ở nhà hàng, có 48,4% trình độ ngoại ngữ được cải thiện; 47,5% kỹ năng sống được cải thiện; 46,2% được trả thêm tiền công làm thêm giờ; 44,4% điều kiện làm việc tốt hơn và 40,0% được tham gia mạng lưới người di cư.

BẢNG 7. LỢI ÍCH NHẬN ĐƯỢC CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ HỒI HƯƠNG KHI ĐI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Lợi ích nhận được khi ở nước ngoài	Giúp việc gia đình	Làm công/phục vụ ở nhà hàng	Tổng
1. Được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (giúp việc gia đình, chăm sóc người ốm...)	41,5	31,7	18,9
2. Trình độ ngoại ngữ được cải thiện	26,9%	48,4	42,9
3. Kỹ năng sống được cải thiện	22,0	47,5	27,2
4. Tham gia mạng lưới người di cư	30,0	40,0	4,6
5. Được đóng bảo hiểm y tế (Liệu có BHXH)	38,0	22,0	23,0
6. Được trả lương làm thêm giờ	17,3	46,2	24,0
7. Ngày nghỉ có lương	32,3	35,5	14,3
8. Nghỉ ốm vẫn được hưởng lương	31,8	27,3	10,1

Lợi ích nhận được khi ở nước ngoài	Giúp việc gia đình	Làm công/ phục vụ ở nhà hàng	Tổng
9. Tích lũy được tài sản	23,4	45,3	29,5
10. Điều kiện sống tốt hơn	25,8	45,2	57,1
11. Điều kiện làm việc tốt hơn	30,6	44,4	32,2

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Hỗ trợ từ địa phương sau khi lao động nữ di cư trở về

Hỗ trợ từ địa phương sau khi lao động nữ di cư trở về là rất cần thiết để họ có thể tái hòa nhập cộng đồng nơi họ đã từng sinh sống. Kết quả khảo sát tại 3 địa bàn cho thấy, lao động nữ di cư hồi hương trở về đã nhận được hỗ trợ từ địa phương. Cụ thể, gần một nửa số lao động nữ di cư hồi hương trở về tại 3 địa bàn khảo sát khi trở về địa phương nhận được sự động viên, thăm hỏi từ chính quyền địa

phương (45%); hơn 30% được hỗ trợ làm giấy tờ, thủ tục nhập lại hộ khẩu (34,2%) và được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam cho lao động nữ di cư hồi hương trở về (32,5%) (Bảng 8). Tuy nhiên, với những hỗ trợ cần thiết để lao động nữ di cư có thể hoà nhập cộng đồng thì họ gần như nhận được rất ít như được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước (15,0%); được tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện (5,0%) và chưa được hỗ trợ tìm kiếm việc.

BẢNG 8. CÁC HỖ TRỢ TỪ ĐỊA PHƯƠNG KHI LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ HỒI HƯƠNG TRỞ VỀ

Các hỗ trợ từ địa phương khi lao động nữ di cư trở về	Tỷ lệ%
1. Được hỗ trợ Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;	1,7
2. Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước	15,0
3. Được tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện	5,0
4. Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam cho lao động nữ di cư hồi hương trở về	32,5
5. Gia đình nhận được sự động viên, thăm hỏi từ chính quyền địa phương;	45,0
6. Được hỗ trợ làm giấy tờ, thủ tục nhập lại hộ khẩu	34,2
7. Được hỗ trợ làm các giấy tờ liên quan đến đất đai	12,5
8. Được hỗ trợ làm giấy tờ khai sinh cho con (nếu có con và con sinh ra ở nước ngoài)	13,3

Nguồn: Hội LHPN Việt Nam, 2023.

Thực tế cho thấy, khi tham gia thị trường lao động ngoài nước, lao động nữ di cư phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản hơn so với nam giới ở một số thời điểm, cụ thể như: trước khi đi lao động ở nước ngoài, lao động nữ có xu hướng ít được tiếp cận thông tin tuyên dụng, hạn chế trong việc được đào tạo an toàn, hiệu quả và di cư hợp pháp. Các nội dung đào tạo trước khi ra

nước ngoài chưa thật sự nhạy cảm giới, chưa quan tâm đến các vai trò giới đặc thù của phụ nữ. Chính vì vậy, việc bảo vệ lao động nữ di cư cần được quan tâm thực hiện từ khung pháp lý cho tới những chương trình, hành động cụ thể.

Kết luận và hàm ý chính sách

Lao động nữ di cư thường đến các nước đang phát triển, các quốc gia có điều kiện làm

việc phù hợp và ít bất bình đẳng giới hơn với mức thu nhập trung bình khi ở nước ngoài vẫn cao hơn ba lần so với thu nhập của họ trước khi di cư. Đối với lao động nữ di cư ở Việt Nam, điểm đến thường là một trong những quốc gia Đông Á có điều kiện tốt nhất để tìm việc làm với mức lương cao hơn. Họ thường làm các công việc tập trung trong khu vực kinh tế phi chính thức liên quan đến lĩnh vực dịch vụ như bán hàng, giúp việc gia đình, dọn dẹp hoặc phục vụ trong các nhà hàng... những công việc chứa nhiều rủi ro. Những lý do khiến họ rời bỏ quê hương bao gồm kết hôn, tìm kiếm công việc tốt hơn, thoát khỏi sự phân biệt đối xử theo giới của phụ nữ như bạo lực và lạm dụng tình dục... Thách thức đối với lao động nữ di cư xuất phát từ chính những rủi ro trong điều kiện làm việc và loại công việc dành cho họ như bị bạo lực, lạm dụng lao động, khó tiếp cận các dịch vụ y tế.

Hiện nay, tổ chức di cư quốc tế (IOM) đã thông qua mạng lưới toàn cầu rộng khắp, có thể tập hợp các bên liên quan từ quốc gia nơi đi và nơi đến để giới thiệu và thiết lập các dự án, chương trình và cơ chế di cư lao động nhằm cân bằng các lợi ích và đặc thù khác nhau, đặc biệt tập trung vào việc giải quyết các nhu cầu của người di cư. Dưới góc độ từ phân tích những trải nghiệm của lao động nữ di cư quốc tế, bài viết đưa ra một số gợi ý nhằm giảm thiểu những thách thức và rủi ro cho lao động nữ Việt Nam khi di cư quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Anderson, Bridget (2000). *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave MacMillan.
2. Boyd, Monica (1989). Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas. *International Migration Review* 23(3): 638.
3. Boyd, Monica, and Elizabeth Grieco (2003). *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory*.
4. DaVanzo, Julie (1978). Does Unemployment Affect Migration? Evidence from Micro Data. *The Review of Economics and Statistics* 60(4): 504.

Bên cạnh khung chính sách, pháp luật của Nhà nước và địa phương thì vấn đề truyền thông nâng cao nhận thức cho lao động nữ di cư; khâu tư vấn, giới thiệu hỗ trợ việc làm; vai trò của Hội LHPN trong hỗ trợ lao động nữ hồi hương hòa nhập xã hội rất quan trọng. Các hỗ trợ cần thiết đối với lao động nữ di cư khi hồi hương trở về bao gồm: 1) Hỗ trợ pháp lý - cung cấp thông tin và hỗ trợ về các vấn đề pháp lý, bảo vệ quyền lợi và giúp lao động nữ di cư hiểu rõ về các quy định liên quan đến tình trạng di cư và làm việc; 2) Hỗ trợ y tế và phúc lợi xã hội - đảm bảo rằng lao động nữ di cư có sự tiếp cận đầy đủ đến dịch vụ y tế và các chương trình phúc lợi xã hội. Điều này giúp họ duy trì sức khỏe và an sinh xã hội tốt nhất có thể; 3) Hỗ trợ giáo dục và đào tạo - các chương trình giáo dục và đào tạo sẽ giúp nâng cao kỹ năng và trình độ của lao động nữ di cư, tạo cơ hội cho họ tham gia vào những ngành nghề mới hoặc cập nhật kiến thức của mình. Tạo cơ chế để lao động nữ di cư trở về cung cấp thông tin chuyên môn, hỗ trợ và đào tạo nhằm giúp đỡ lao động nữ di cư tương lai và đưa ra bằng chứng cho việc điều chỉnh chính sách di cư. Sử dụng chính sách dựa trên bằng chứng có sự tham gia của những lao động di cư trở về sẽ giúp phụ nữ di cư nhận được sự hỗ trợ xã hội nhiều hơn, thiết thực hơn và dễ dàng chuyển đổi sang làm việc ở nước ngoài và cũng như hội nhập khi trở về quê hương.

5. Ehrenreich, Barbara, and Arlie Russel Hochschild (2002). *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York, New York: Metropolitan Books.
6. Fleury, Anjali (2016). *Understanding Women and Migration: A Literature Review*. [http://atina.org.rs/sites/default/files/KNOMAD_Understanding Women and Migration.pdf](http://atina.org.rs/sites/default/files/KNOMAD_Understanding_Women_and_Migration.pdf) (April 23, 2020).
7. Helligo, Emmanuelle (2014). *We don't have women in boxes: channelling seasonal mobility of female farm- workers between Morocco and Andalusia*. In *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture*, Jörg Gertel and Sarah Ruth Sippel, eds. London, England: Earthscan.
8. Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2003). *Gender and U.S. Immigration: Contemporary Trends*. Los Angeles, California: University of California Press.
9. ILO (2019). *More Choices, More Power: Opportunities for Women's Empowerment in Labour Migration from Viet Nam*.
10. ILO (2021). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology Third edition*
11. International Labour Organization (2013). *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
12. International Organization For Migration (2015). *Glossary on Migration, 39-41*.
13. Nazari, S., & Seyedan, F. (2016). A qualitative research of the cases of Iranian female students immigration to developed countries. *Journal of Asian Social Science, 12(10), 1-7*.
14. Ong, Aihwa (2000). Graduated sovereignty in Southeast Asia. *Theory, Culture and Society*, vol. 17, No. 4 (Summer), pp. 55–75.
15. Oishi, Nana (2005). *Women in Motion: Globalization, State Policies, and Labor Migration in Asia*. Stanford, California: Stanford University Press.
16. Pedraza, Silvia (1991). Women and migration: The social consequences of gender. *Annual Review of Sociology 17:303-325*.
17. Péridy, N. (2010). Un modèle généralisé des déterminants des migrations internationales. *Revue Economique, 61(6), 981–1010*.
18. Saif Ahmad, M. (2014). Migration and Remittance: A Boon for Indian Economy. *International Journal of Economics and Management Sciences, 3(1), 1-3*.
19. Todaro, Michael P (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review 59(1): 138-148*.
20. Wood, Charles H (1982). Equilibrium and historical - Structural perspectives on migration. *International Migration Review 16(2): 298*
21. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2023). *Các yếu tố ảnh hưởng đến lao động nữ di cư hồi hương trở về*. Đề tài cấp Bộ.

Thông tin tác giả:

1. Hà Thị Thúy, ThS.

- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phụ nữ
- Địa chỉ email: hathuync79@vwa.edu.vn

Ngày nhận bài: 27/02/2024

Ngày nhận bản sửa: 22/03/2024

Ngày duyệt đăng: 19/04/2024