

Rủi ro đối với người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc: Nhìn từ khía cạnh kinh tế

Phan Cao Nhật Anh*, Lê Văn Phương**

* Viện Nghiên cứu Ấn Độ và Tây Nam Á, ** Ủy ban Chứng khoán Nhà nước

Ngày nhận bài: 15/03/2022, ngày gửi phản biện: 16/03/2022, ngày duyệt đăng: 28/04/2022

Đối mặt quá trình già hóa dân số, từ đầu những năm 1990, Hàn Quốc nhận thấy cần lao động tạm thời để làm những công việc không có tay nghề mà người bản xứ không sẵn sàng làm. Đến nay, lao động người nước ngoài, trong đó có người Việt Nam, là một bộ phận trong lực lượng lao động của Hàn Quốc. Sống và làm việc tại Hàn Quốc, người lao động Việt Nam phải đối mặt với những rủi ro kinh tế, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch COVID-19 tác động đến kinh tế - xã hội toàn cầu hiện nay. Bài viết tập trung phân tích chủ trương tiếp nhận lao động người nước ngoài của Hàn Quốc, và những rủi ro kinh tế của lao động người Việt như gánh nặng tài chính, thu nhập không như mong muốn, nguy cơ giảm việc làm, thậm chí mất việc.

Từ khóa: Hàn Quốc, kinh tế, lao động người nước ngoài, rủi ro, Việt Nam

Mở đầu

Song song với quá trình phát triển kinh tế, tuổi thọ người dân ngày càng tăng và tỷ lệ sinh giảm, từ năm 2000, Hàn Quốc chính thức trở thành “xã hội già hóa”, khi số người trên 64 tuổi chiếm hơn 7% dân số (Trần Thị Nhung, 2014, tr.20). Trong bối cảnh già hóa dân số, Hàn Quốc xây dựng các cơ chế tiếp nhận lực lượng lao động nước ngoài, đặc biệt trong lĩnh vực lao động cần ít kỹ năng nhằm đảm bảo nguồn lao động duy trì tăng trưởng kinh tế quốc gia. Thực tế, tại Hàn Quốc, lao động người nước ngoài tăng nhanh trong hai thập kỷ vừa qua và trở thành một bộ phận trong lực lượng lao động của quốc gia này. Hiện nay, lao động người Việt Nam tại Hàn Quốc đông thứ hai sau Trung Quốc, chủ yếu đi theo “Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài” (EPS), vốn là cơ chế của Hàn Quốc nhằm tiếp nhận hiệu quả nguồn nhân lực không kỹ năng. Lao động Việt Nam sang Hàn Quốc dạng này thường phải đối mặt với rủi ro kinh tế như những khoản nợ cho các thủ tục để có thể đi xuất khẩu lao động, chi phí cho cuộc sống gia đình tại Việt Nam. Mặt khác, thu nhập tại Hàn Quốc không như những gì họ nghĩ trước khi đi, thậm chí rủi ro càng lớn khi lao động bỏ trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp. Nguy cơ giảm thu nhập, mất việc càng dễ xảy ra khi đại dịch COVID-19 tác động xấu đến nền kinh tế - xã hội Hàn Quốc. Bài viết khái quát quá trình già hóa dân số và chủ trương tiếp nhận lao động người nước ngoài của Hàn Quốc; phân tích những rủi ro trên khía cạnh kinh tế đối với người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc hiện nay.

* pcnhanh@hotmail.com

1. Già hóa dân số và chủ trương tiếp nhận lao động người nước ngoài

Trong những năm 1950, dân số Hàn Quốc tăng nhanh và bị coi như một nguyên nhân chính của vòng luẩn quẩn đói nghèo. Do vậy, Chính phủ Hàn Quốc đã thông qua chính sách hạn chế tối đa việc sinh con và khởi xướng kế hoạch hóa gia đình trong đầu những năm 1960 khi mà sự phát triển kinh tế của Hàn Quốc đã bắt đầu khởi sắc.

Từ những năm 1960, tốc độ tăng dân số của Hàn Quốc là 3%/năm. Bước vào những năm 1970, tốc độ này giảm xuống 2%/năm. Năm 2005, tỷ lệ tăng dân số là 0,02% và hiện nay trong xu hướng giảm. Đó là hệ quả của tỷ suất sinh giảm từ 6,2 những năm 1960 xuống 4,53 vào những năm 1970 và xấp xỉ 1 trong những năm 2000. Con số này thấp hơn nhiều so với tỷ lệ trung bình của các nước OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế) là 1,5 vào năm 2005 và mức 2,1 cần thiết để duy trì mức dân số ổn định (Trần Thị Nhung, 2014, tr.20). Nguyên nhân của hiện tượng này là do ngày càng nhiều phụ nữ tham gia thị trường lao động và kết hôn muộn hoặc không kết hôn. Ngoài ra, cuộc khủng hoảng kinh tế năm 1997 cũng tác động đến kinh tế - xã hội Hàn Quốc sau một thời kỳ khá dài tăng trưởng nhanh. Kinh tế khủng hoảng đã gây áp lực đến kế hoạch kết hôn và sinh con của giới trẻ Hàn Quốc.

Đồng thời, tuổi thọ trung bình của người Hàn Quốc liên tục gia tăng, từ 52,4 những năm 1960 lên 78,5 tuổi trong năm 2005, và 80,5 vào năm 2009. Tuổi thọ tăng, tỷ lệ sinh giảm làm thay đổi cơ cấu dân số Hàn Quốc theo xu hướng bất cân đối. Già hóa dân số bắt đầu từ những năm 2000 khi số người cao tuổi vượt quá 7% tổng dân số. Theo kết quả điều tra dân số năm 2010, số người trên 65 tuổi chiếm 11,3% tổng dân số, trong đó, số người ở độ tuổi trên 100 đã tăng gấp 2 lần sau 5 năm, lên 1.836 người (Trần Thị Nhung, 2014, tr.20).

Số người Hàn Quốc trong độ tuổi lao động, từ 15 đến 64 tuổi, giảm khoảng 0,3% từ 36,31 triệu (năm 2016) xuống 36,2 triệu (năm 2017). Đây là lần đầu tiên con số này giảm so với cùng kỳ năm trước kể từ khi cơ quan thống kê bắt đầu thu thập dữ liệu dân số vào năm 1949. Năm 2017, số người trên 65 tuổi tăng 5% so với năm 2016, lên 7,11 triệu người, chiếm 14,2% tổng dân số. Điều này chính thức làm cho Hàn Quốc trở thành một “xã hội già”, được Liên Hợp Quốc định nghĩa là một xã hội trong đó dân số từ 65 tuổi trở lên vượt quá 14% tổng dân số (Kim Jee-hee, Suh You-jin, 2018).

Một tiêu chí khác để phân tích là chỉ số già hóa, được tính bằng tỷ lệ số người trên 64 tuổi/100 trẻ em dưới 15 tuổi. Chỉ số này đã tăng từ 100,1 vào năm 2016 lên 107,3 năm 2017. Theo khu vực, Nam Jeolla có chỉ số già hóa cao nhất là 171,5, tiếp theo là Bắc Gyeongsang và Gangwon. Sejong, nơi có nhiều công chức chuyển đến sau khi các văn phòng chính phủ chuyển đi, có chỉ số già hóa thấp nhất là 45,5 (Kim Jee-hee, Suh You-jin, 2018).

Già hóa dân số gây ra tác động rõ nét nhất là thiếu hụt lao động, giảm động lực tăng trưởng kinh tế. Số lượng các doanh nghiệp tại Hàn Quốc là khá lớn nhưng những người dân ở trong độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ thấp. Xu hướng già hóa dân số gây ra mất cân bằng ngân sách, khi Chính phủ thu về ít hơn từ thuế song phải chi nhiều hơn cho phúc lợi xã hội. Một xã hội già hóa cũng sẽ tác động tiêu cực đến cơ cấu tiêu dùng tổng thể của nền kinh tế. Số người trong độ tuổi lao động giảm xuống, đồng thời người lao động Hàn Quốc lại rất ngại đảm nhận các công việc phổ thông, thích việc văn phòng và rời bỏ các vùng nông thôn để chuyển sang các thành phố lớn. Thực tế, vào đầu những năm 1990, Hàn Quốc đã nhận thấy cần lao động tạm thời để lấp đầy những công việc không có tay nghề mà người bản xứ ngày càng ít sẵn sàng làm. Đây

manh thu hút lao động người nước ngoài là một biện pháp nhằm giải quyết tình trạng khan hiếm lao động ở một số ngành nghề cần nhiều sức khỏe mà Hàn Quốc đang thiếu hụt (Gabriel Domínguez, 2014).

Trong vài thập kỷ qua, Hàn Quốc tiếp nhận lao động nước ngoài và coi như là một phần trong lực lượng lao động của nước này. Có thể nói, nếu không có lao động nước ngoài, chủ yếu đến từ Trung Quốc và các nước Đông Nam Á, thì gần như không thể giữ được nền kinh tế phát triển. Chiến lược tiếp nhận lao động nước ngoài tại Hàn Quốc có thể được chia thành “chính sách sử dụng hiệu quả lao động nước ngoài không kỹ năng” và “chiến lược thu hút nguồn nhân lực chuyên nghiệp xuất sắc”. Trong đó, “Chương trình cấp phép việc làm EPS (Employment Permit System)” là chính sách sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực không kỹ năng dành riêng cho lao động nước ngoài làm việc tại Hàn Quốc. EPS được tạo ra vào năm 2004 với mục đích giải quyết tình trạng ngày càng có nhiều lao động phổ thông đến Hàn Quốc. Hệ thống này có nhiều mục tiêu, một trong số đó là tạo ra một hệ thống tiêu chuẩn hóa mà thông qua đó người tìm việc có thể đăng ký làm việc tại Hàn Quốc, với EPS giữ vai trò trung gian giữa các công ty Hàn Quốc và người lao động tiềm năng. Đáng chú ý, hệ thống này đã giải quyết được tình trạng thiếu lao động cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Số lượng lao động người nước ngoài có kỹ năng thấp được tuyển dụng theo hệ thống này tăng đều đặn, đạt 512.384 người vào cuối năm 2015, chiếm 90% tổng số lao động người nước ngoài tại Hàn Quốc (Young-bum Park, 2017).

2. Lao động Việt Nam tại Hàn Quốc

Thực tế là ngày càng có nhiều người nước ngoài đến sinh sống và làm việc tại Hàn Quốc Theo quốc tịch, Trung Quốc (bao gồm cả nhóm người Trung Quốc gốc Hàn) có số lượng cao nhất với 1,017 triệu người (49,6%), tiếp theo là Việt Nam với 149.000 người (7,3%), Hoa Kỳ với 140.000 (6,8%) và Thái Lan với 101.000 người (4,9%). Theo giới tính, có 54,5% nam giới, cao hơn nữ giới (45,5%). Theo nhóm tuổi, 25-29 tuổi là phổ biến nhất với 16,3%, tiếp theo là 30-34 tuổi (14,5%), 20-24 tuổi (10,6%) và 35-39 tuổi (10,2%) (金明中, 2019).

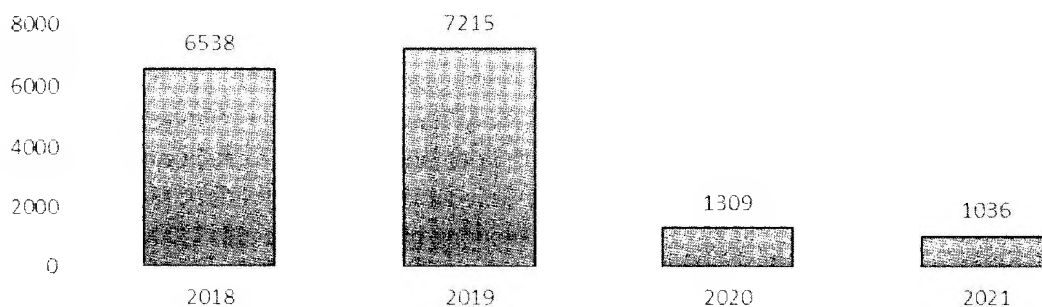
Quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc liên tục được tăng cường hiệu quả trên tất cả các lĩnh vực, trong đó hợp tác trao đổi lao động rất sôi động. Từ năm 1993, Việt Nam và Hàn Quốc bắt đầu chương trình hợp tác cung ứng và sử dụng lao động giữa hai nước, và đến năm 2016 đã có khoảng 169 nghìn lao động Việt Nam sang Hàn Quốc. Việc đưa lao động Việt Nam sang Hàn Quốc được triển khai dưới 3 hình thức: chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài (EPS); lao động làm việc trên các tàu đánh cá của Hàn Quốc và lao động có trình độ tay nghề kỹ thuật cao. Trong giai đoạn hiện nay, lao động Việt Nam sang Hàn Quốc làm việc chủ yếu theo chương trình cấp phép EPS. Theo số liệu của Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc (2019), thời điểm năm 2018, tổng số lao động Việt Nam tại Hàn Quốc là 47.880 người, trong đó: Lao động EPS (visa E9): 37.840 người; Thuyền viên tàu cá gần bờ (visa E10): 7.773 người; Lao động CMKT (visa E7): 1.880 người; Lao động ngắn ngày (visa C4): 387 người.

Việt Nam là 1 trong 6 quốc gia đầu tiên được chọn để tham gia thực hiện chương trình EPS trên cơ sở bản thỏa thuận giữa Bộ Lao động Hàn Quốc và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam. Việc giới thiệu, quản lý lao động nước ngoài do Chính phủ hoặc các cơ quan trực tiếp quản lý.

Từ năm 2020, do diễn biến phức tạp của đại dịch COVID-19, hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc đã bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Thị trường xuất khẩu lao động gặp khó

khăn cả ở nguồn cung và cầu nên số lượng lao động Việt Nam sang Hàn Quốc sụt giảm nghiêm trọng (Hình 2.1).

Hình 2.1. Số lao động Việt Nam sang Hàn Quốc những năm gần đây (Đơn vị: Người)



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước; Xuân Anh, 2022

3. Rủi ro kinh tế

3.1. Gánh nặng chi phí đi xuất khẩu lao động

Để có thể sang Hàn Quốc làm việc, người lao động Việt Nam phải trả nhiều khoản chi phí liên quan đến tuyển dụng. Theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, số 72/2006/QH11, người lao động phải trả các khoản tiền như môi giới, dịch vụ, ký quỹ để có thể sang Hàn Quốc làm việc. Tiền môi giới là khoản chi phí mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động. Người lao động có trách nhiệm hoàn trả cho doanh nghiệp dịch vụ một phần hoặc toàn bộ tiền môi giới theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Doanh nghiệp dịch vụ đàm phán, quyết định mức tiền môi giới trong mức trần quy định.

Tiền dịch vụ là khoản chi phí mà người lao động phải trả cho doanh nghiệp dịch vụ để thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp dịch vụ thỏa thuận với người lao động về việc thu tiền dịch vụ một lần trước khi người lao động xuất cảnh hoặc thu nhiều lần trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài. Trong trường hợp người lao động đã nộp tiền dịch vụ cho cả thời gian làm việc theo hợp đồng mà phải về nước trước thời hạn không do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động phần tiền dịch vụ theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của Hợp đồng. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Tài chính quy định mức trần tiền dịch vụ và mức trần trên môi giới, việc quản lý và sử dụng tiền môi giới.

Người lao động thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ về việc ký quỹ để bảo đảm việc thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động nộp tiền ký quỹ vào tài khoản riêng được doanh nghiệp mở tại ngân hàng thương mại để giữ tiền ký quỹ của người lao động. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định thống nhất trong phạm vi cả nước mức trần tiền ký quỹ của người lao động phù hợp với từng thị trường lao động mà doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận với người lao động về việc nộp tiền ký quỹ; chủ trì phối hợp với Ngân hàng Nhà nước Việt Nam quy định cụ thể việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động.

Ngoài ra còn có các chi phí liên quan như làm hộ chiếu, khám sức khỏe, đào tạo, xin visa và đóng góp quỹ hỗ trợ. Chi phí hộ chiếu và khám sức khỏe là các khoản người lao động có thể phải trả sau khi được tuyển dụng (theo mức phí quy định của Nhà nước tại thời điểm nộp hồ sơ làm hộ chiếu và kiểm tra sức khỏe). Chi phí đào tạo là kinh phí người lao động phải trả để được đào tạo về ngôn ngữ, kỹ năng công việc và kiến thức cần thiết trước khi ra nước ngoài làm việc (Chính phủ quy định mức trần phí đào tạo nghề và ngoại ngữ và mức chuẩn về phí bồi dưỡng kiến thức/định hướng). Lệ phí xin visa của nước tiếp nhận lao động (theo quy định của đại sứ quán hoặc cơ quan đại diện ngoại giao của nước tiếp nhận). Đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước. Đây là quỹ do Chính phủ thành lập năm 2007 nhằm phát triển và mở rộng thị trường lao động ngoài nước, nâng cao chất lượng nguồn lao động, hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp trong các trường hợp đặc biệt như người lao động bị chết, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật, v.v... Quỹ này do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý. Người lao động đóng góp cho Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước với mức 100.000 đồng/người/hợp đồng, bao gồm thời gian gia hạn (Luật số 72/2006/QH11).

Tính theo nước tiếp nhận lao động thì chi phí đi Nhật Bản là cao nhất, tiếp đến là Hàn Quốc, vùng lãnh thổ Đài Loan và Malaysia. Khoản tiền này thường bao gồm tiền vé máy bay (có thể một chiều hoặc hai chiều), chi phí đào tạo trước khi đi, tiền dịch vụ và tiền môi giới trả cho công ty tuyển dụng. Thực tế, chi phí môi giới, dịch vụ và tiền ký quỹ là những khoản tạo gánh nặng tài chính lớn nhất cho người lao động sang nước ngoài nói chung, Hàn Quốc nói riêng. Tùy từng trường hợp, tổng phí tuyển dụng và các chi phí liên quan khác mà một người lao động di cư phải trả có thể lên đến hàng trăm triệu đồng (Tổ chức Di cư Quốc tế, 2020).

Nói cách khác, trước khi sang được Hàn Quốc làm việc, người lao động đã phải trả một khoản tiền khá lớn, nhất là với những đối tượng sinh sống ở vùng nông thôn nghèo khó. Với mong muốn có cơ may cải thiện cuộc sống, nhiều gia đình nghèo khó cũng cố gắng vay nợ ngân hàng số tiền hàng trăm triệu đồng, song có trường hợp, hàng trăm triệu đồng ấy lại rơi vào tay những đối tượng được gọi là “cò”, “môi giới”. Một số trường hợp đã lún sâu vào nợ nần vì những khoản vay khi họ chưa đặt chân tới Hàn Quốc.

3.2. Thu nhập không như mong muốn

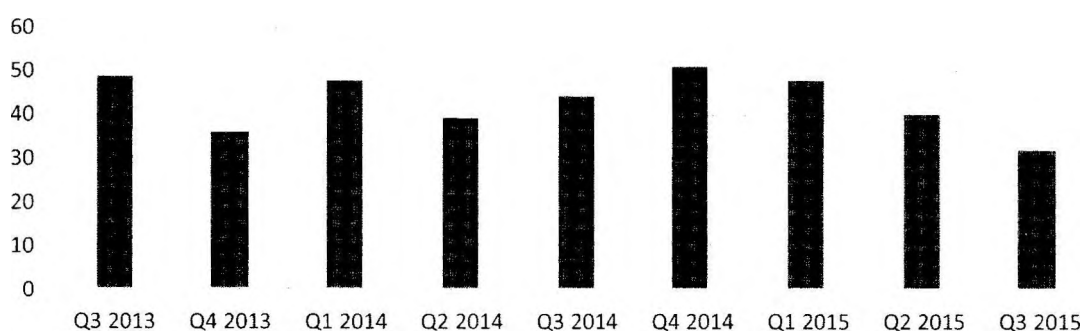
Người lao động đi Hàn Quốc làm việc đều xác định đây là giải pháp thoát nghèo, nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống gia đình. Về cơ bản, mức thu nhập tại Hàn Quốc khá cao, đáp ứng mong muốn của người lao động, song vẫn có một bộ phận không như kỳ vọng. Thu nhập là yếu tố quan trọng nhất đối với người lao động và phụ thuộc vào công ty tuyển dụng cũng như nội dung công việc. Công ty tuyển dụng chịu trách nhiệm cung cấp và giải thích về mô tả công việc và hợp đồng lao động cho người lao động di cư. Trong khi một số người lao động cho biết họ đã nhận được thông tin chi tiết về mô tả công việc (lương, chi phí), thì nhiều người lại không biết rõ do không có kinh nghiệm trong lĩnh vực cụ thể và cũng không được đào tạo trước khi xuất cảnh. Do mô tả công việc và hợp đồng thường không được lập bằng tiếng Việt và công ty tuyển dụng hiếm khi đưa ra hướng dẫn, người lao động thường không nắm được chi tiết công việc.

Ngoài ra, phần lớn người lao động có trình độ học vấn, hiểu biết không cao, nên nhận thức về hợp đồng lao động không cụ thể, chỉ chú ý các nội dung chính như tiền lương, trong khi các điều khoản ràng buộc quan trọng khác lại không để ý. Một số lao động không quan tâm đến việc xem xét chi tiết hợp đồng vì họ đã tham gia quy trình tuyển dụng một thời gian và muốn mau chóng nhận được lời mời làm việc. Một số trường hợp không nắm rõ nhiều khoản khấu trừ từ lương. Có trường hợp, các khoản khấu trừ đã chiếm tới 2/3 tiền lương, bao gồm cả bảo hiểm sức khỏe và tai nạn, thuế (tại cả nước tiếp nhận lao động và Việt

Nam), đóng góp chế độ hưu trí, tiền thuê nhà, phí ăn ở và môi giới mà các công ty tuyển dụng tại Việt Nam có thể đã ủy quyền. Nếu không có bảng kê chi tiết, người lao động sẽ khó lý giải những bất thường về tiền lương. Trong một số trường hợp, hợp đồng có nội dung chung chung và liệt kê mức lương cơ bản dựa trên quy định tại nước tiếp nhận lao động, trong khi mức lương thực tế và các điều khoản khác sẽ được xác định khi người lao động đến nơi làm việc. Một số trường hợp bất ngờ khi hợp đồng ký tại Việt Nam không có hiệu lực và phải ký lại hợp đồng khác tại Hàn Quốc (Tổ chức Di cư Quốc tế, 2020).

Sau khi có thu nhập, người lao động thường dùng để trả nợ di cư và trang trải các chi phí chung của gia đình, bao gồm cả chi phí học hành của con cái tại Việt Nam. Thông thường, người lao động trả hết các khoản nợ di cư trong vòng 1 năm, song vẫn có một số trường hợp phải mất từ 2 đến 5 năm để trả hết nợ. Người lao động có thể trả hết nợ nếu họ chăm chỉ và tiết kiệm, nhưng với những trường hợp không chịu khó, hay dính vào tệ nạn thì hết thời hạn làm việc cũng không trả hết khoản nợ trước khi đi.

Hình 3.1. Tỷ lệ lao động Việt Nam hết hạn hợp đồng tại Hàn Quốc không về nước (Đơn vị: %)



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước; Phương Hòa, 2016

Thực tế, chế độ đãi ngộ trong các công ty ở nước sở tại khá tốt, song có một số công ty chỉ làm giờ cơ bản, không có việc làm thêm. Chính vì vậy, nhiều lao động đang làm việc hợp pháp muốn bỏ trốn để có thể làm ngoài giờ nhằm kiếm thêm thu nhập. Nhiều lao động thường đi làm đến khi có vài năm kinh nghiệm thì trốn ra làm ngoài với thu nhập khá hơn. Những năm gần đây, tỷ lệ lao động Việt Nam không về nước sau khi hết hạn hợp đồng tại Hàn Quốc vẫn cao hơn nhiều nước khác có cử lao động sang quốc gia này làm việc (Hình 3.1). Mục tiêu giảm tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn theo yêu cầu từ phía Hàn Quốc là một thách thức.

Các nhà máy địa phương, công trường xây dựng ở Hàn Quốc rất nhiều nên người lao động dễ tìm việc. Ông chủ cần một lượng lớn nhân công nên vẫn chấp nhận thuê lao động bất hợp pháp. Chưa kể, một số chủ lao động Hàn Quốc, vì các lợi ích trước mắt, sẵn sàng thuê lao động Việt Nam bỏ trốn. Lúc này, chủ lao động Hàn Quốc không phải nộp thuế, không phải nộp tiền bảo hiểm cho người lao động, không mất chi phí hay công đào tạo, và có thể thỏa thuận lương mà không phải trả theo mức Chính phủ Hàn Quốc quy định.

Không giống như lao động hợp pháp, lao động bất hợp pháp phải đối mặt với nhiều rủi ro, thường xuyên bị mất quyền lợi như chủ nợ lương, thậm chí là quyết lương. Khi chuyển qua công ty khác, không ai nhận được hết tiền công vì chủ ít nhất cũng nắm một tháng lương nhằm giữ chân nhân công. Họ không có bảo hiểm, sống chui lủi nên biết chủ sai phạm, đối xử tệ nhưng vẫn phải im lặng vì chẳng biết tố cáo với ai,

sợ bị bắt. Thực tế, người Việt chủ yếu lao động chân tay nên rất hay bị tai nạn, song chẳng có bảo hiểm, cũng không dám đến bệnh viện chữa trị. Họ buộc phải hạn chế gặp bạn bè vì sợ bị nhà chức trách địa phương bắt. Cuộc sống của lao động bất hợp pháp chỉ quanh quẩn trong phòng trọ sau thời gian làm việc mỗi ngày.

3.3. COVID-19 làm trầm trọng hơn rủi ro cho người lao động

Đại dịch COVID-19 bắt đầu bùng phát từ tháng 2/2020 tại Hàn Quốc và tác động xấu tới nền kinh tế. Hàn Quốc đã trở thành quốc gia chịu thiệt hại nặng nề, nền kinh tế năm 2020 tăng trưởng âm lần đầu tiên trong vòng 22 năm và được coi là khủng hoảng tồi tệ nhất kể từ sau khủng hoảng tiền tệ châu Á 1997-1998. Dịch COVID-19 cũng khiến cho hoạt động kinh tế - xã hội ở Hàn Quốc bị xáo trộn, điều này đã ảnh hưởng đến nhu cầu sử dụng lao động người Việt. Nhiều công trình, hoạt động, sự kiện... dự kiến diễn ra với nhu cầu sử dụng lao động lớn song do dịch COVID-19 đã phải tạm hoãn, hủy. Kinh tế sụt giảm mạnh, nhiều công ty phá sản, số lượng việc làm suy giảm. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19 bùng phát, ít việc làm là vấn đề lớn của lao động Việt Nam. Việc làm ít kéo theo hệ quả thu nhập giảm. Lương của người lao động thường ở mức lương tối thiểu chắc chắn suy giảm rõ rệt so với trước thời điểm diễn ra đại dịch.

Tình trạng xấu hơn khi công ty chủ quản đứng trước nguy cơ phá sản do đại dịch COVID-19. Nhiều lao động hết hạn hợp đồng không thể gia hạn, ốm đau, mất việc làm vì công ty, chủ sử dụng lao động thu hẹp sản xuất... Nhóm lao động Việt Nam với kỹ năng thấp có nguy cơ lớn bị cắt giảm lương, thậm chí mất việc. Một số giữ được việc làm nhưng buộc phải nghỉ không lương hoặc giảm giờ làm, không được trả tiền cho công việc mà họ đã làm. Không chỉ gặp khó khăn về thu nhập, nhóm lao động này nói chung thường có nguy cơ không được hưởng sự hỗ trợ đầy đủ từ các phản ứng chính sách của Hàn Quốc.

Kết luận

Tương tự nhiều nước phát triển, Hàn Quốc phải đối mặt với tiến trình già hóa dân số, dẫn đến thiếu hụt lao động, đặc biệt trong lĩnh vực lao động giản đơn. Để giải quyết vấn đề này, Hàn Quốc xây dựng chế độ tiếp nhận lao động người nước ngoài, trong đó có lao động Việt Nam. Người lao động Việt Nam sang Hàn Quốc làm việc phải trả một khoản tiền khá lớn cho các dịch vụ xuất khẩu lao động. Bên cạnh những gánh nặng này, họ có thể phải thất vọng khi thu nhập tại Hàn Quốc không hẳn như những gì mong muốn. Tình trạng bấp bênh càng tăng khi lao động bỏ trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp. Rủi ro đối với người lao động càng trầm trọng khi đại dịch COVID-19 lây lan tác động đến kinh tế - xã hội Hàn Quốc.

Tài liệu tham khảo

1. Xuân Anh (2022). *Năm 2022: Hàn Quốc tiếp nhận 59.000 lao động nước ngoài theo chương trình EPS*. <https://nhandan.vn/tin-tuc-the-gioi/nam-2022-han-quoc-tiep-nhan-59-000-lao-dong-nuoc-ngoai-theo-chuong-trinh-eps-682319/>. Ngày truy cập 8/3/2022.
2. Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc (2019). *Báo cáo của Ban Quản lý lao động*.
3. Gabriel Dominguez (2014). *Unskilled migrant workers: South Korea's invisible minority?*. <https://www.dw.com/en/unskilled-migrant-workers-south-koreas-invisible-minority/a-18007377>. Ngày truy cập 8/3/2022.

4. Phương Hòa (2016). *Vi sao lao động bất hợp pháp tại Hàn Quốc không chịu về nước*. <https://vnexpress.net/vi-sao-lao-dong-bat-hop-phap-tai-han-quooc-khong-chiu-ve-nuoc-3345744.html>. Ngày truy cập 8/3/2022.
5. Kim Jee-hee, Suh You-jin (2018). *Korea is now an 'aged' society*. <https://koreajoongangdaily.joins.com/2018/08/27/economy/Korea-is-now-an-aged-society/3052445.html>. Ngày truy cập 10/3/2022.
6. 金明中 (Kim Ming Zhong) (2019). *韓国でも外国人労働者が増加傾向—外国人労働者増加のきっかけとなった雇用許可制の現状と課題を探る— (Xu hướng gia tăng người lao động nước ngoài tại Hàn Quốc, tìm hiểu hiện trạng và vấn đề của hệ thống cấp phép việc làm)*. <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=61191?pno=2&site=nli>. Ngày truy cập 20/2/2022.
7. *Luật số 72/2006/QH11 của Quốc hội: Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*. <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=29855>. Ngày truy cập 8/3/2022.
8. Trần Thị Nhung (2014). *Gia đình đa văn hóa Hàn Quốc*. Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
9. Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) (2020). *Tình dễ bị tổn thương và rủi ro bị bóc lột của lao động di cư Việt Nam - Nghiên cứu định tính về trải nghiệm của người lao động trở về*. <https://publications.iom.int/books/vulnerabilities-and-risks-exploitation-encountered-vietnamese-migrant-workers-vietnamese>. Ngày truy cập 8/3/2022.
10. Young-bum Park (2017). *South Korea Carefully Tests the Waters on Immigration, With a Focus on Temporary Workers*. <https://www.migrationpolicy.org/article/south-korea-carefully-tests-waters-immigration-focus-temporary-workers>. Ngày truy cập 8/3/2022.