

Một số kiến nghị về chính sách an sinh xã hội cho lao động đi làm việc ở nước ngoài

TS. BÙI SỸ TUẤN

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Dị cư lao động quốc tế là một xu thế của phát triển kinh tế quốc tế, mang lại lợi ích nhiều mặt cho cả nước gửi lao động và nước nhận lao động. Thời gian qua hoạt động XKLD của Việt Nam đã có những kết quả rất khả quan, tuy số việc làm ngoài nước do XKLD tạo ra chưa nhiều nhưng tỷ trọng việc làm ngoài nước trong tổng việc làm cả nước tăng khá nhanh, cụ thể tăng từ 2,58% năm 2001 lên 7,43% năm 2010, số việc làm ngoài nước tăng nhanh đã góp phần tích cực để giảm sức ép về việc làm trong nước.

Hiện nay, với số lượng khoảng 50 vạn LĐ và chuyên gia đang làm việc ở nước ngoài, hàng năm nước ta có được nguồn thu kiều hối từ XKLD đạt gần 2 tỷ USD. Với tỷ lệ khoảng 60 - 70% số người đã qua thời gian làm việc ở nước ngoài tiếp tục và nâng cao trình độ tay nghề, thì trong số những người đã hoàn thành hợp đồng về nước, số lao động này cũng lên tới 35 - 40 vạn người và hàng năm con số đó là 4 - 5 vạn người tiếp tục trở về. Đây là lực lượng lao động có nghề, có kỹ năng, có tác phong làm việc công nghiệp tốt để bổ sung vào lực lượng lao động kỹ thuật đang còn rất thiếu ở thị trường trong nước. Nếu đào tạo họ ở trong nước thì ngân sách phải chi một khoản kinh phí khá lớn.



Người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải đối mặt với nhiều rủi ro

Vấn đề đặt ra hiện nay là người lao động đi XKLD đã phải mất đi nhiều chi phí cơ hội, đồng thời cũng phải đối mặt với rất nhiều rủi ro trong khi các biện pháp đảm bảo an sinh xã hội cho họ cũng như chính sách hỗ trợ và thu hút họ vào làm việc phù hợp với tay nghề, năng lực mà họ đã tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài hiện nay còn rất thiếu, đòi hỏi Nhà nước, các doanh nghiệp và xã hội cần quan tâm hơn.

Từ những chi phí cơ hội và rủi ro có thể xảy ra ...

Trước tiên, chúng ta xem xét những chi phí cơ hội mà người đi xuất khẩu lao động phải lĩnh đến trước khi xuất cảnh là:

Một là, phải đầu tư một khoản vốn ban đầu, như: tiền học nghề,

học ngoại ngữ - bồi dưỡng kiến thức cần thiết, vé máy bay, làm hộ chiếu, visa, lý lịch tư pháp, dịch vụ trả cho doanh nghiệp XKLD, tiền môi giới... Ở từng thị trường khác nhau, người lao động phải chi phí khác nhau. Việc quyết định đi XKLD là đúng (có hiệu quả) khi tổng chi phí đi nhỏ hơn hoặc bằng tổng tiền lương 1 năm của người lao động (Hợp đồng lao động thường kéo dài từ 3-5 năm). Qua việc tính toán nêu trên cũng cho phép đánh giá được mức độ hấp dẫn của các thị trường khác nhau.

Hai là, mất cơ hội phát triển nghề nghiệp và việc làm trong nước trong thời gian đi XKLD.

Ba là, xa gia đình, người thân, không kèm cấp được con cái học hành, sự căng thẳng do cảm thấy cô đơn và mặc cảm. Đối với lao động Việt Nam khi sang những nước có nét văn hoá tương đồng như Đài Loan, Macao, Hàn Quốc, Nhật Bản thường hoà nhập nhanh hơn vì họ có phong tục tập quán tương đối gần gũi với Việt Nam. Còn nếu sang các nước như Malaysia, khu vực Trung Đông theo Đạo Hồi thì sẽ mất thời gian hoà nhập. Đối với các nước châu Âu, Bắc Phi, châu Mỹ, Úc sẽ còn khó hơn vì có văn hoá, phong tục tập quán khác hẳn nước ta.

Bốn là, người lao động sau khi làm việc ở nước ngoài về nước họ cần có một thời gian nhất định để cập nhật các thông tin trong nước như: quan hệ họ hàng, người thân, những thay đổi về kinh tế - xã hội nơi cư trú, thông tin về thị trường lao động, học nghề. Đối với lao động Việt Nam khi họ về nước thường hoà nhập nhanh với cộng đồng, tuy nhiên việc hoà nhập với thị trường lao động trong nước, học nghề họ cần có một khoảng thời gian nhất định.

Tuy nhiên, khi đi XKLD, họ cũng có nhiều rủi ro, cần được nhận biết trước và sự quan tâm của cả nước đi và nước đến. Ngay cả khi ra đi theo con đường hợp pháp, người lao động vẫn phải đối mặt với nhiều nguy cơ và rủi ro. Mặc dù LĐ di cư có vai trò ngày càng quan trọng và có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của nước sở tại, nhưng họ vẫn là một trong những nhóm người dễ bị bóc lột và phân biệt đối xử nhất. NLD di cư thường phải đối mặt với hàng loạt khó khăn như sự bấp bênh về

việc làm, tình trạng thiếu nhà ở, không được chăm sóc y tế, bị loại trừ về giáo dục, bị trục xuất, thậm chí một số trường hợp còn bị bắt giữ, giam cầm một cách bất hợp pháp, bị tra tấn, đối xử tàn ác hay hạ nhục... Về vấn đề này, các chuyên gia đã tổng hợp các nguy cơ và khó khăn chính mà NLD di cư trên thế giới thường phải đối mặt, đó là: Không được chủ sử dụng LĐ nước ngoài trả lương hoặc không được trả lương theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng; thiếu những bảo đảm về ATVSLĐ dẫn đến tỷ lệ bị tai nạn LĐ và bệnh nghề nghiệp cao; phải sống trong điều kiện thiếu vệ sinh khiến sức khỏe giảm sút và bị mắc bệnh tật. Bị hành hạ và lạm dụng, kể cả lạm dụng tình dục, đặc biệt là với lao động nữ làm việc trong các ngành nghề nhạy cảm trong các cơ sở giải trí hoặc giúp việc gia đình; phải trả phí tuyển dụng cao cả mình và nước tiếp nhận, dẫn đến những khoản nợ đáng kể và làm gia đình họ trở nên bần cùng do NLD không thể gửi thu nhập đầy đủ về cho gia đình; Hợp đồng lao động (HDLĐ) bị người sử dụng LĐ đơn phương thay đổi nhưng NLD vẫn phải bồi thường cho cơ quan tuyển dụng LĐ hoặc bị cáo buộc là "vi phạm HDLĐ" nếu như vì việc đó mà từ bỏ công việc; tình trạng hộ chiếu và giấy tờ tùy thân thường bị người sử dụng LĐ hoặc nhân viên của họ thu giữ. Nguy cơ NLD bị buộc trở thành NLD di cư không có đăng ký, khiến họ dễ trở thành nạn nhân của bọn buôn bán người; bị bỏ rơi khiến cho các quyền chính đáng không được bảo vệ hoặc bảo vệ không đầy đủ và hiệu quả.

Ngoài ra, LĐ di cư có nghĩa là

xa gia đình, bạn bè, cộng đồng, xa những người ủng hộ, bảo vệ, chỉ bảo và phải làm quen với những người xa lạ, những phong tục, tập quán, quy định pháp luật mới mà tiềm ẩn những xung đột, mâu thuẫn hay nguy cơ mà không phải NLD nào cũng có thể biết trước và giải quyết chúng một cách hài hoà, tốt đẹp.

... đến kinh nghiệm của Philippines

Để đảm bảo an sinh xã hội cho lao động di cư của Việt Nam, chúng tôi xin nêu những kinh nghiệm của Philippines, một nước khá phát triển trong lĩnh vực XKLD trong khu vực cũng như trên thế giới.

(1) Chương trình phúc lợi và bảo vệ công nhân

Philippines quy định các điều kiện tối thiểu dành cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài mà bắt buộc các bên sử dụng lao động Philippin phải đảm bảo như: Tiền lương cho một giờ làm việc bình thường (8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc bình thường); đi lại miễn phí từ nhà ở đến nơi làm việc và ngược lại; khám chữa bệnh và chữa răng không mất tiền; các điều kiện hủy bỏ, chấm dứt HDLĐ; các điều khoản đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên; vận chuyển thi hài và tài sản của công nhân bị chết về nước; tiền lương gửi về cho gia đình của NLD; các điều kiện ăn ở trong thời gian làm việc ở nước ngoài; cơ chế khiếu nại của công nhân. Song song với các chương trình bảo vệ công nhân, Chính phủ còn cho phép thành lập các Quỹ phúc lợi do các chủ thuê LĐ đóng góp để thực hiện các dịch vụ về: Tư vấn gia đình, hỗ trợ NLD hồi hương, khen thưởng LĐ

xuất sắc, cấp học bổng cho con cái người lao động xuất khẩu, trợ cấp ốm đau, tín dụng cho NLD, giúp đỡ y tế cho gia đình của họ, hỗ trợ các chương trình đào tạo, tập huấn... NLD ở nước ngoài của Philippines cũng được hưởng chế độ BHXH như NLD ở trong nước về chế độ tàn tật, trợ cấp tuổi, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

(2) Chính sách chuyển thu nhập của người lao động về nước

Chính phủ Philippines áp dụng chương trình khuyến khích người lao động chuyển tiền về nước thông qua tài khoản tiền gửi ngoại tệ dành cho người lao động hối hương, số dư tài khoản không thuộc đối tượng điều chỉnh của các quy định về hối đoái hiện hành và phát hành các công trái ngoại tệ. Để tối đa hóa và sử dụng các khoản thu nhập từ XKLD có hiệu quả, các tổ chức tài chính và ngân hàng đã đưa ra các chương trình đầu tư mang lại nhiều lợi nhuận hơn cho người lao động và gia đình họ

(3) Các chính sách tái hòa nhập dành cho lao động hối hương

Chính phủ đã xây dựng hệ thống chính sách đảm bảo cho NLD được nhận lại số tiền chưa được thanh toán hết hoặc các phúc lợi khác sau khi chấm dứt hợp đồng về nước thông qua quy định các công ty cung ứng LĐ xuất khẩu phải đồng chịu trách nhiệm với chủ sử dụng LĐ nước ngoài về những vi phạm của họ. Tiền ký cược của công ty được sử dụng để trả cho NLD nếu công ty không tự trả, và một khi tiền ký cược ở ngân hàng đã bị tịch biên thì công ty cũng bị đình chỉ hoạt

động cho đến khi nộp đủ số tiền trên vào tài khoản ký cược ở ngân hàng.

Các chương trình hỗ trợ người lao động hối hương như: sinh kế và phát triển nghề nghiệp, tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn mở kinh doanh khi về nước (thông qua Cục Phát triển thương nghiệp vừa và nhỏ). Cục Quản lý việc làm ngoài nước Philippines còn phối hợp với ILO để có những dự án thành lập các Trung tâm đào tạo ở các vùng có nhiều lao động xuất khẩu.

Chính sách Tín dụng hỗ trợ tái hòa nhập: Chính phủ đưa ra chính sách cho vay sinh kế đối với các gia đình, đối với các khoản vay trợ giúp nhóm. Chính phủ cũng đặt quan hệ với các tổ chức phi chính phủ trong việc tạo điều kiện dễ dàng về tín dụng và sinh kế cho người lao động hối hương.

Ngoài ra, các khoản cho vay về nhà ở và các khoản trọn gói cũng được đưa ra với những người lao động là thành viên của Quỹ Phát triển lương hỗ về nhà ở.

Một số kiến nghị

Để phát triển hoạt động XKLD một cách bền vững, ngày càng hấp dẫn và đảm bảo an sinh xã hội cho lao động làm việc ở nước ngoài, chúng tôi xin kiến nghị một số giải pháp sau:

Thứ nhất, quan tâm hơn nữa đến công tác tuyên truyền, đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài để họ có thể nhận biết cũng như phòng ngừa các rủi ro có thể gặp phải.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện hệ thống luật pháp về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp hơn với tình hình mới, quy định rõ hơn trách nhiệm của các bên, đặc biệt là trách nhiệm của doanh nghiệp XKLD, xem xét chính sách cho lao động hối hương có những khuyến khích để phát triển nghề nghiệp, đầu tư vốn sản xuất, tái hòa nhập thị trường lao động trong nước, có sự liên kết chặt chẽ hơn giữa thị trường trong nước và ngoài nước.

Thứ ba, tăng cường đàm phán, ký kết các thỏa thuận hợp tác với các nước tiếp nhận lao động để đảm bảo các điều kiện về tiền lương, thời gian làm việc, các chế độ bảo hiểm, khám sức khỏe định kỳ, nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động cho lao động Việt Nam.

Thứ tư, đẩy mạnh việc mở rộng hợp tác quốc tế, tham gia các diễn đàn của khu vực, châu Á và các nước tiếp nhận lao động Việt Nam để tạo sự đồng thuận, tăng cường cam kết cũng như chia sẻ kinh nghiệm kể cả đối với nước tiếp nhận cũng như nước phái cử.

Thứ năm, tiếp tục phát triển đội ngũ doanh nghiệp mạnh mẽ hơn cả về chất lượng cán bộ và nguồn lực đảm bảo việc thực hiện cam kết với người lao động, đồng thời với việc nâng cao hiệu quả hơn các Ban Quản lý lao động ở nước ngoài để đảm bảo hỗ trợ, xử lý xử ro liên quan đến người lao động. □