

Bất cân xứng thông tin trong xuất khẩu lao động ở Việt Nam qua cách tiếp cận giới

Trần Thị Hằng – Trung tâm Nghiên cứu kinh tế miền Nam

Trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, việc xuất khẩu lao động là việc rất cần thiết đối với các quốc gia đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng. Xuất khẩu lao động giúp nhà nước phân phối nguồn lao động một cách hiệu quả, qua đó góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Việt Nam là một trong những quốc gia quan tâm đến xuất khẩu lao động từ những thập niên 1980, và từ thập niên 2000 trở lại đây định hướng xuất khẩu lao động của Việt Nam đã và đang được đẩy mạnh hơn nữa. Tuy nhiên chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập, trong đó hiện tượng bất cân xứng thông tin còn phổ biến dẫn đến hệ quả lựa chọn ngược và nhiều rủi ro cho người lao động, đặc biệt đối với phụ nữ, đối tượng dễ bị tổn thương.

Vì những lý do trên nên nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu chủ đề ***“Bất cân xứng thông tin trong xuất khẩu lao động ở Việt Nam thông qua cách tiếp cận giới”***. Trong bài nghiên cứu này chúng tôi sẽ tập trung tìm câu trả lời cho các câu hỏi sau: thực trạng xuất khẩu lao động nữ của Việt Nam hiện nay ra sao? những rủi ro lao động nữ có thể gặp khi đi làm việc ở nước ngoài là gì? bất cân xứng thông tin trên thị trường lao động ra sao và nhà nước cần có chính sách gì giúp giảm thiểu tình trạng bất cân xứng thông tin?

Bất cân xứng thông tin và những hệ quả do bất cân xứng thông tin

Ý tưởng về thông tin bất cân xứng được chuẩn hóa bởi 3 nhà kinh tế George Akerlof, Michael Spence, và Joseph Stiglitz đoạt giải Nobel kinh tế năm 2000. Bất cân xứng thông tin (asymmetric information) hay thông tin không hoàn hảo (imperfect information) là hiện tượng một hay nhiều người tham gia thị trường không có đầy đủ thông tin để ra quyết định khiến giao dịch diễn ra không ở trạng thái tối ưu và gây nên những tổn thất phúc lợi cho xã hội.

Trong nhiều giao dịch kinh tế, có hiện tượng một số người có đầy đủ thông tin hơn những người khác. Và sự thuận lợi hay thiệt thòi về thông tin đó sẽ ảnh

Trần Thị Hằng: m5.Hangtt@fetp.vnn.vn

hưởng đến lựa chọn của họ. Trong xuất khẩu lao động, bất cân xứng thông tin có thể xảy ra giữa người lao động và doanh nghiệp môi giới, hay đơn vị tuyển dụng. Bất cân xứng thông tin cũng có xảy ra giữa cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý, hay các đơn vị triển khai, thực hiện chính sách.

Thông tin bất cân xứng có thể dẫn đến 3 hệ quả sau:

Lựa chọn ngược: vì thông tin về chất lượng sản phẩm hay những điều kiện đảm bảo an toàn không như nhau giữa các bên nên quyết định rủi ro được chọn thay vì quyết định an toàn, hàng hóa kém chất lượng được mua thay vì hàng chất lượng tốt...Trên thị trường xuất khẩu lao động, lựa chọn ngược được biểu hiện qua việc thay vì chọn làm việc trong nước, quen với môi trường văn hóa, không khác biệt về ngôn ngữ... một số người lao động chọn đi làm việc trong điều kiện bất định khi không thành thạo về ngôn ngữ, không biết rõ về môi trường văn hóa và môi trường làm việc mới. Thông tin công ty môi giới cung cấp khiến người lao động hình dung ra trước mắt mình một viễn cảnh hứa hẹn nhiều triển vọng, nhưng thực tế có nhiều khác biệt.

Tâm lý ỷ lại hay còn gọi là rủi ro đạo đức: do hành vi không quan sát được vì bất cân xứng thông tin, một bên có xu hướng gian dối, không trung thực hay biểu hiện những hành vi không như đã cam kết. Rủi ro đạo đức xảy ra khi một cá nhân hay một tập thể không chịu toàn bộ trách nhiệm hay hậu quả cho việc làm của mình, và làm cho người khác phải chịu một phần trách nhiệm hay hậu quả.

Trên thị trường xuất khẩu lao động rủi ro đạo đức biểu hiện khi doanh nghiệp xuất khẩu lao động nhận tiền phí môi giới của người lao động, nhưng không cung cấp thông tin trung thực về công việc người lao động sẽ làm tại nước nhập cư. Công ty môi giới cũng không có trụ sở đại diện tại nước nhập cư theo luật định. Điều đó khiến người lao động tốn nhiều chi phí và không nhận được mức lương, công việc như kỳ vọng.

Hiện tượng người ủy quyền và người thừa hành: một bên (người ủy quyền) tuyển dụng một bên khác (người thừa hành) để thực hiện những mục tiêu nhất định. Tuy nhiên người thừa hành theo đuổi mục tiêu khác với người ủy quyền

nhưng do bất cân xứng thông tin nên làm cho người ủy quyền khó cưỡng chế thi hành, đánh giá hay khuyến khích công việc.

Thực tế bất cân xứng thông tin là một dạng thất bại của thị trường và sự can thiệp của nhà nước là rất cần thiết. Nhà nước có khả năng hạn chế hay giảm bớt sự bất cân xứng thông tin trên thị trường thông qua việc tạo ra một thể chế pháp lý hiệu quả. Tuy nhiên, tín hiệu của nhà nước có hiệu quả không, hay sự sàng lọc của nhà nước có chính xác và minh bạch hay không có thể dẫn đến những hệ quả rất khác nhau.

Thực trạng xuất khẩu lao động ở Việt Nam.

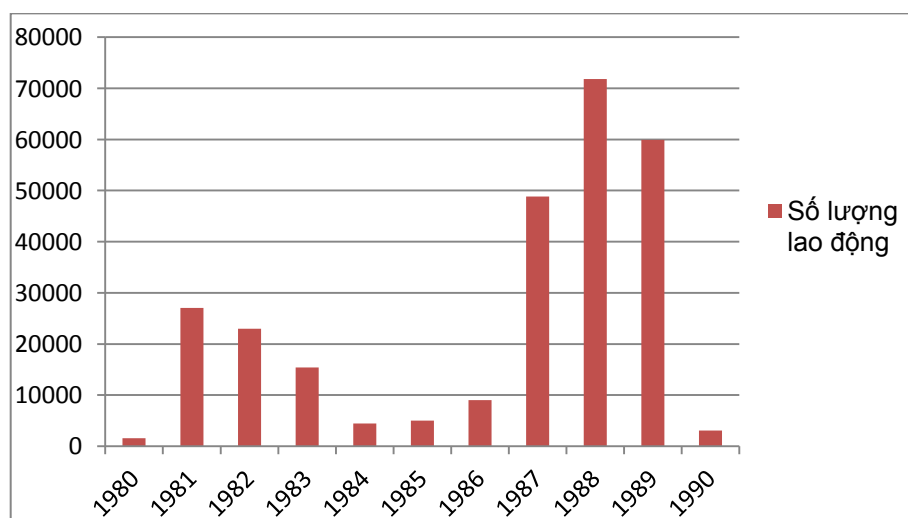
Ở góc độ vĩ mô, lao động là một trong những yếu tố nguồn lực đặc biệt và quan trọng đối với tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Trong xu hướng hội nhập, hợp tác phát triển kinh tế ngày nay lao động có thể chuyển dịch từ quốc gia này sang quốc gia khác dưới hình thức xuất khẩu lao động ngày càng nhiều.

Lợi ích của việc xuất khẩu lao động là rất lớn. Xuất khẩu lao động không chỉ đem lại nguồn ngoại tệ chuyển về nước góp phần phát triển kinh tế - xã hội mà còn góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của chính người lao động. Xuất khẩu lao động góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của cả nước xuất khẩu lẫn nước nhập khẩu.

Dưới góc độ vi mô, xuất khẩu lao động trước hết ảnh hưởng đến năng suất lao động, thu nhập, và chất lượng cuộc sống của chính người lao động. Đồng thời cũng ảnh hưởng đến sự phát triển của các doanh nghiệp sử dụng lao động, và các doanh nghiệp tham gia làm cầu nối cho việc chuyển dịch lao động.

Vì giá trị kinh tế - xã hội mà xuất khẩu lao động đem lại rất lớn ở cả tầm vĩ mô và vi mô cho nên từ những thập niên 1980, Việt Nam đã sớm quan tâm đến công tác xuất khẩu lao động. Việt Nam là một nước có dân số đông, cơ cấu dân số trẻ, cầu việc làm nhiều trong khi sự phát triển của các doanh nghiệp trong nước không hấp thu hết cung lao động, cho nên xuất khẩu lao động được xem như một phương cách giúp tạo công ăn việc làm và tăng thu nhập cho người lao động, qua đó góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Bảng 1: Số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1980-1990

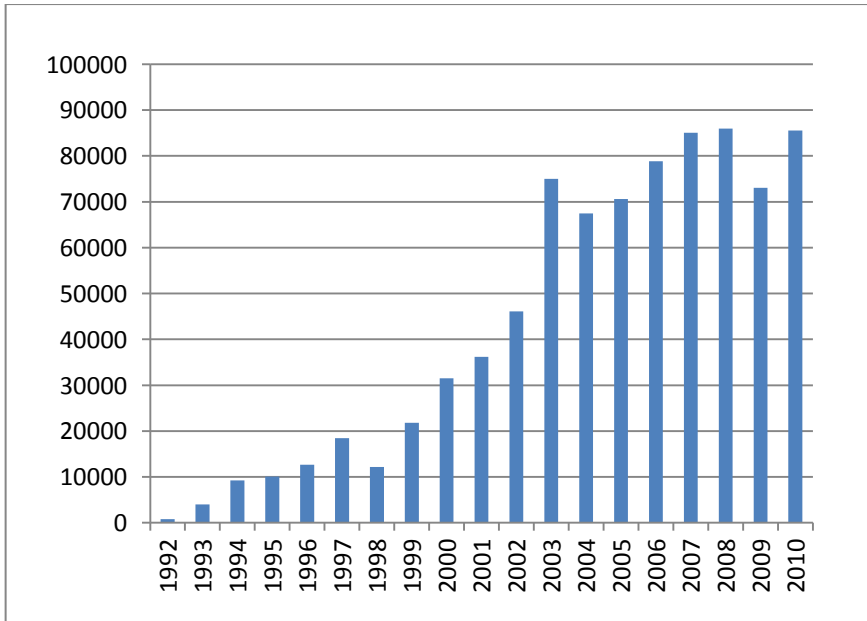


(Nguồn: Tổng kết 10 năm hợp tác quốc tế về lao động 1980-1990, Bộ LĐ, TB và XH)

Năm 1987, một năm sau khi Việt Nam đổi mới mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế, lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tăng mạnh. Giai đoạn từ 1980-1990, Việt Nam đã đưa được 269.078 người đi làm việc tại nước ngoài, đa phần là tại các nước Xã hội chủ nghĩa. Trong đó chỉ riêng ba năm từ năm 1987-1989 Việt Nam đã đưa được khoảng 180.565 người đi làm việc ở nước ngoài.

Trong những năm từ 1990-1992 do các nước Xã hội chủ nghĩa không còn các chính sách hỗ trợ lao động Việt Nam đi tu nghiệp như trước đây nên số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giảm mạnh do chính sách thay đổi.

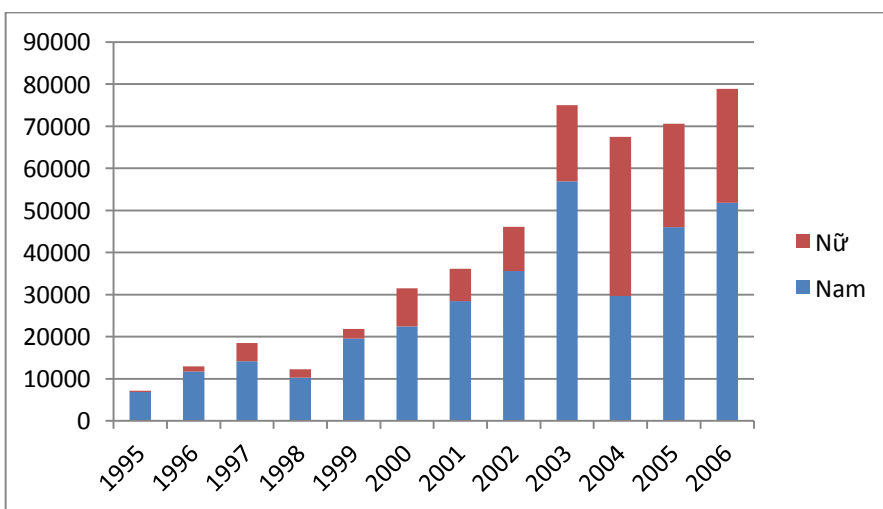
Bảng 2: Số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1993-2010



(Source: International labor migration in Vietnam and the impact of receiving country's policies, Futaba ISHIZUKA, 2013)

Chuyển từ kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường, tăng cường quan hệ hợp tác kinh tế quốc tế đã giúp kinh tế Việt Nam ngày càng phát triển đồng thời số người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng tăng dần lên từ năm 1993 cho đến năm 2010. Trong đó lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài tăng cao nhất vào năm 2008. Trung bình giai đoạn 2001-2010 mỗi năm Việt Nam có khoảng 70.377 lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Bảng 3: Lao động xuất khẩu phân theo giới tính qua các năm



(Source: Situation and Trends of Vietnamese Labor Export, Kannika Angsuthanasombat)

Ở Việt Nam số lượng lao động nữ đi xuất khẩu lao động có xu hướng tăng trong tổng số lao động đi xuất khẩu. Năm 1995 tỷ lệ lao động nữ đi xuất khẩu lao động của Việt Nam rất ít, chỉ chiếm khoảng 5% tổng lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhưng đến năm 2000 tỷ lệ lao động nữ đi xuất khẩu tăng lên 29%, và đến năm 2006 tỷ lệ này là 34%. Qua đó cho thấy Việt Nam càng phát triển, đóng góp của lao động nữ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ngày càng nhiều hơn.

Thành tựu về mặt kinh tế

Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), hiện có khoảng 500.000 người lao động (NLĐ) Việt Nam đang làm việc tại trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ. Trong đó tập trung tại một số thị trường lớn như: Malaysia (khoảng 90.000 người), Đài Loan (trên 80.000 người), Hàn Quốc (khoảng 45.000 người). Tính từ năm 2001 đến nay, bình quân mỗi năm Việt Nam đưa được khoảng trên 70.000 người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Riêng 5 năm trở lại đây, Việt Nam đưa được gần 80.000 người lao động đi mỗi năm.¹

Theo Lê Hồng Huyền (2011), giai đoạn từ năm 1991- 2008, thu nhập bình quân của người lao động khoảng 300 - 350 USD/tháng, cao nhất là làm việc ở Nhật Bản, thấp nhất là làm việc tại Ma-lai-xi-a. Hàng năm lao động chuyển về nước khoảng trên 2 tỷ USD.² Theo Phùng Quang Huy (2008) đóng góp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chiếm khoảng 3,3% GDP.³

Rủi ro đối với lao động nữ

Xuất khẩu lao động mang lại khá nhiều lợi ích cho người lao động, gia đình họ và xã hội, tuy nhiên những khó khăn, rủi ro và thách thức họ gặp phải cũng rất nhiều. Các rủi ro người lao động thường gặp như bệnh tật, bị lừa đảo, trở thành lao động bất hợp pháp, hợp đồng dở dang, mắc nợ... Khoảng giữa năm 2013, tại xã Nghi Thiết, huyện Nghi Lộc, tỉnh Nghệ An trong vòng 6 tháng, cả 5 người dân

¹ <http://www.vietnamplus.vn/Home/Bao-dam-quan-ly-tot-lao-dong-Viet-Nam-tai-nuoc-ngoai/20136/202082.vnplus>

² Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài, luận án tiến sĩ của Lê Hồng Huyền

³ Exported labour – Practice and policy issues VietNam case, Mr. Phùng Quang Huy, 2008
Trần Thị Hằng:m5.Hangtt@fetp.vnn.vn

trong xã đi xuất khẩu lao động tại Angola phải trở về cả 5 trong tình trạng bệnh tật và nợ ngân hàng.⁴

Đặc biệt đối với lao động nữ. Phụ nữ đi xuất khẩu lao động phải đối diện với rất nhiều rủi ro rình rập: ngoài phải đóng phí cao, lao động nữ còn bị ngược đãi sống trong điều kiện lao động không đảm bảo, bị lạm dụng sức khỏe và thân thể... Theo Nguyễn Thị Thanh Tâm (2011)⁵ tại một số địa phương nhiều lao động nữ đã phải chi trả 60 triệu đồng khi đi lao động tại Hàn Quốc trong khi đó mức phí quy định là 699USD (14 triệu đồng). Mức phí cao không những tạo ra nhiều khó khăn cho phụ nữ và gia đình họ, mà còn tạo ra rất nhiều rủi ro. Với những trường hợp vay nợ nhưng không đi được hoặc phải về nước trước thời hạn thì họ sẽ trở thành các “con nợ”, và khả năng tiếp cận các nguồn lực để tạo việc làm và thu nhập ổn định giúp họ thoát nghèo trở nên khó khăn hơn.

Nguy hiểm hơn nữa, lao động nữ có thể bị bán vào nhà chứa. Điển hình như trường hợp của chị NTL ở Ba Vì-Hà Nội⁶, chị được đưa đi để giúp việc tại Á rập Xê út nhưng bị bán vào nhà chứa, do đã quá tuổi nên chị thường xuyên bị đánh đập, rất may chị được một cán bộ ngoại giao cứu khỏi nơi giam cầm.

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến những rủi ro đáng tiếc cho người lao động Việt Nam nói chung và lao động nữ nói riêng khi đi xuất khẩu lao động, song một nguyên nhân phổ biến trong rất nhiều trường hợp đó là do bất cân xứng thông tin dẫn đến rủi ro đạo đức và lựa chọn ngược. Vì thiếu thông tin hay thông tin không chính xác nên nhiều lao động nữ phải trả chi phí rất cao để đi xuất khẩu lao động, họ thường không biết rõ về các quy định của pháp luật, không biết rõ các cam kết của bên môi giới và công ty tuyển dụng dẫn đến lựa chọn ngược.

Hiện nay bất cân xứng thông tin vẫn xảy ra trong nhiều mối tương quan trong giao dịch trực tiếp và trong công tác quản lý xuất khẩu lao động như: Bất cân xứng thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước (người ủy quyền) với những người thừa hành, giữa cơ quan quản lý nhà nước với các doanh nghiệp đưa người đi

⁴ <http://congannghean.vn/NewsDetails.aspx?NewsID=29252>

⁵ <http://www.tinmoi.vn/lao-dong-nu-di-xuat-khau-doi-mat-nhieu-rui-ro-01702162.html>

⁶ http://vieclamdaklak.net/detail_xkld.php?id=2367

Trần Thị Hằng:m5.Hangtt@fetp.vnn.vn

xuất khẩu lao động, giữa người lao động và công ty môi giới, giữa công ty tiếp nhận với người lao động.

Bất cân xứng thông tin trong việc thực thi chính sách của Nhà nước

Chính vì những lợi ích kinh tế - xã hội mà việc xuất khẩu lao động đem lại khá rõ ràng nên những năm gần đây nhà nước đã có những chính sách nhằm tạo điều kiện và khuyến khích người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Cách riêng đối với những huyện nghèo, Thủ tướng chính phủ đã ban hành Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/04/2009 về *Quyết định phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020*. Đây được xem là một trong những phương cách góp phần xóa đói giảm nghèo cho 62 huyện nghèo trong cả nước. Thực tế 4 năm qua mà số lao động đưa đi chỉ đạt 20% , trong đó tỉ lệ bỏ đào tạo và bỏ xuất cảnh lên tới gần 40%.⁷

Thực tế tại nhiều địa phương, người dân không mặn mà với chính sách trên do truyền đạt thông tin về chính sách còn hạn chế. Thông tin của các cơ quan quản lý nhà nước đến người dân còn ít, chủ yếu người dân phải tự kiểm định thông tin nên rủi ro đặt ra đối với người dân còn rất cao. Vì bản thân người nghèo là người giới hạn về khả năng tiếp cận thông tin và nguồn lực.

Tại tỉnh Quảng Bình, toàn tỉnh có 6 huyện và thành phố Đồng Hới nhưng chỉ có huyện Bố Trạch và thành phố Đồng Hới có số người nghèo đi xuất khẩu lao động đạt chỉ tiêu đã đặt ra, còn 5 huyện khác người dân không mặn mà, huyện Minh Hóa trong năm 2012 chỉ có 5 người thuộc hộ nghèo đi xuất khẩu lao động.⁸ Tồn tại hiện trạng trên do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân người dân thiếu thông tin, có hiện tượng bất cân xứng thông tin giữa người ủy quyền và người thừa hành. Chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quyết định 470/QĐ-LĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh Xã hội, quyết định 71/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ chưa được các cấp

⁷ <http://laodong.com.vn/Viec-lam/XKLD-theo-Quyết-dinh-71-Nhieu-lao-dong-bo-cuoc-giua-chung/109820.bld>

⁸ <http://www.baoquangbinh.vn/xa-hoi-doi-song/201305/Xuat-khau-lao-dong-va-giai-phap-thao-go-kho-khan-2106763/>

các ngành quan tâm đúng mức. Một số địa phương báo cáo số liệu chưa chặt chẽ, còn thiếu chính xác dẫn đến công tác tổng hợp, phân tích và hoạch định chính sách của cấp trên chưa sát thực và thiếu hiệu quả.

Chính vì việc hoạch định, phổ biến thông tin về chính sách còn hạn chế nên cơ quan nhà nước chưa là nơi cung cấp thông tin đầy đủ cho người lao động. Theo Nguyễn Tiến Dũng (2010), nhà nước rất muốn mở rộng thị trường, nhất là những thị trường thu nhập cao và ổn định nhưng nhà nước lại thiếu thông tin thị trường đáng tin cậy để có những định hướng cụ thể, chính sách hợp lý.

Cách riêng đối với lao động nữ, mặc dù lượng nữ lao động đi làm việc ở nước ngoài khá nhiều, chiếm trên 30% tổng lao động nhưng chính sách của nhà nước chưa giúp bảo vệ lao động nữ một cách tốt nhất. Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chưa có quy định về trách nhiệm của công đoàn. Rất nhiều lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài khi gặp trục trặc không biết tìm đến ai bảo vệ cho mình.

Bất cân xứng thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp đưa người đi làm việc ở nước ngoài.

Luật pháp Việt Nam cho phép thành lập các doanh nghiệp đưa người đi lao động ở nước ngoài với điều kiện các doanh nghiệp này đáp ứng các yêu cầu luật định, được cấp phép. Theo Cục quản lý lao động nước ngoài đến nay Việt Nam có 170 doanh nghiệp đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài được cấp phép. Tuy nhiên vẫn còn nhiều doanh nghiệp yếu kém, không chấp hành đúng các quy định của nhà nước.

Nguyên nhân dẫn đến hiện trạng trên có nhiều, trong đó có nguyên nhân quan trọng liên quan đến vai trò của cơ quan quản lý nhà nước. Theo ông Phạm Đỗ Nhật, Phó chủ tịch hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam, những bất cập trong công tác quản lý, bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài một phần do cơ quan quản lý xử lý các sai phạm của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động chưa nghiêm, dẫn đến “vàng thau lẫn lộn”, có “đất” để các tổ chức trục lợi, lừa đảo người lao động.⁹

⁹ http://hoidoanhnhan.vn/news_detail_hdn.php?id=6932
Trần Thị Hằng:m5.Hangtt@fetp.vnn.vn

Như vậy chính cơ quan quản lý nhà nước nắm thông tin chưa chuẩn về các doanh nghiệp xuất khẩu lao động nên dẫn đến hiện tượng “vàng thau lẫn lộn”, hậu quả là đẩy rủi ro về phía người lao động. Các phát hiện của Đoàn giám sát của Quốc hội cũng cho thấy có doanh nghiệp tuyển dụng của Nhà nước cũng thu của người lao động tiền vé máy bay cao hơn 5 triệu đồng/người so với quy định (Nguyễn Thị Thanh Tâm, 2011).

Mới đây để tăng cường tính minh bạch thông tin giúp giảm thiểu rủi ro cho người lao động, ngày 24/07/2013 Cục Quản lý lao động ngoài nước đã ra mắt cổng thông tin điện tử tại địa chỉ www.dolab.gov.vn. Tại đó những thông tin về tình trạng doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực bị xử phạt, bị đình chỉ hoạt động, bị rút giấy phép sẽ được cập nhật thường xuyên nhằm giúp nâng cao trách nhiệm doanh nghiệp. Như vậy đây là một động thái rất tích cực của cơ quan nhà nước nhằm giảm thiểu bất cân xứng thông tin giữa cơ quan quản lý với doanh nghiệp, giữa người lao động với doanh nghiệp. Qua đó nhằm giúp giảm thiểu rủi ro đạo đức có thể xảy ra trong lĩnh vực này.

Bất cân xứng thông tin giữa người lao động và công ty môi giới

Bất cân xứng thông tin giữa người lao động và công ty môi giới là hiện tượng phổ biến ở rất nhiều trường hợp và là bất cân xứng thông tin đáng lo ngại nhất. Do chất lượng lao động thấp, ngoại ngữ kém, tiếp cận thông tin thiếu chính thức nên nhiều lao động nữ ở các vùng nông thôn Việt Nam thường không biết rõ thông tin về công ty môi giới, càng không biết về môi trường làm việc mới.

Như trên chúng ta đã phân tích, về nguyên tắc kênh thông tin chính về công ty môi giới, công ty tuyển dụng lao động cần đến từ phía cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên do kênh này cũng thiếu thông tin, công tác quản lý lại chưa được chặt chẽ nên các doanh nghiệp môi giới đưa người đi lao động nước ngoài chi phối toàn bộ thông tin trên thị trường. Khảo sát mới đây về “Thực trạng và nhu cầu của nạn nhân bị buôn bán, bóc lột sức lao động trở về nước” tại ba tỉnh Hưng Yên, Hà Nam và Thái Bình gần đây của Trung tâm nghiên cứu - Ứng dụng khoa học về giới, gia đình, phụ nữ và vị thành niên (CSAGA) cho thấy: phần lớn người làm thủ tục đi xuất khẩu lao động qua “cò” và môi giới, không giao dịch trực tiếp với công

ty được cấp phép. Có tới 23,5% người lao động không nhận được thông tin đầy đủ về công việc sẽ làm tại nước đến, 24,14% người lao động không biết chi phí thực tế của chuyến đi cũng như chi phí bồi thường, 93,56% người lao động bị lừa gạt ít nhất một lần trong quá trình làm việc ở nước ngoài. Đáng lo ngại là giấy tờ, tiền thực nộp không minh bạch.¹⁰

Do nhiều nữ lao động không nắm rõ luật, cộng với bất cân xứng thông tin nên họ đã lựa chọn ngược. Họ phải trả mức phí cao hơn nhiều lần so với quy định nhưng thông tin họ nhận được từ các công ty môi giới về công việc, điều kiện làm việc, mức lương thường rất mập mờ và thiếu chính xác.

Theo Nguyễn Thị Thanh Tâm (2011) nhiều lao động nữ khi sang nước ngoài làm việc mới biết mức lương thực tế mình được nhận bao nhiêu, người môi giới nhận bao nhiêu. Các công ty môi giới vì chạy theo lợi nhuận nên họ sử dụng mọi thủ đoạn để lôi kéo người lao động như: gian lận về chi phí đào tạo, chi phí khám sức khỏe, chi phí làm hộ chiếu và visa, vé máy bay.

Thiếu thông tin về công ty môi giới hay doanh nghiệp tuyển dụng, đồng thời nữ lao động cũng thiếu thông tin về luật pháp và quyền lợi cũng như trách nhiệm của mình khi quyết định đi làm việc ở nước ngoài. Theo Thanh Vân - Phúc Hằng (TTXVN, 2013), một cán bộ của Cục Lãnh sự, Bộ Ngoại giao từng cho biết ở A-rập-Xê-ut, lao động nữ nước ta bị chủ quyết lương thời gian làm thêm, bị ngược đãi, đánh đập và bị đuổi khỏi nhà¹¹. Do hạn chế ngôn ngữ họ không biết gọi cảnh sát can thiệp hoặc khi gọi cho Đại sứ quán kêu cứu nhưng lại không biết rõ địa chỉ mình đang ở đâu.

Như vậy để giảm thiểu rủi ro có thể đến đối với lao động nói chung, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nói riêng, cần tối thiểu hiện tượng bất cân xứng thông tin đang tồn tại. Để qua đó nữ lao động biết sàng lọc thông tin và có những lựa chọn ít rủi ro, biết tự bảo vệ mình khi gặp bất trắc.

Bất cân xứng thông tin giữa đơn vị tiếp nhận lao động với người lao động

¹⁰ http://vieclamdaklak.net/detail_xkld.php?id=2367

¹¹ <http://www.vietnamplus.vn/Home/Bao-dam-quan-ly-tot-lao-dong-Viet-Nam-tai-nuoc-ngoai/20136/202082.vnplus>
Trần Thị Hằng:m5.Hangtt@fetp.vnn.vn

Bất cân xứng thông tin có thể ở phía người lao động nhưng cũng có thể ở phía đơn vị tuyển dụng lao động. Bất cân xứng thông tin ở phía nào trong giao dịch cũng đều gây ra những tổn thất phúc lợi vô ích. Khi những người lao động Việt Nam được tuyển nhưng không đáp ứng được nhu cầu công việc, về nước trước thời hạn sẽ gây ra những tổn thất cho đơn vị tuyển dụng lao động ở nước ngoài. Theo Thanh Vân - Phúc Hằng (TTXVN, 2013), nhiều chủ lao động ở Malaysia phàn nàn về ý thức kỷ luật của người lao động ở vùng nghèo, vùng đặc biệt khó khăn.

Kết luận

Từ những phân tích trên chúng ta nhận thấy số lượng nữ lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng nhiều, đóng góp của họ đối với sự phát triển của xã hội cũng ngày càng lớn. Tuy nhiên rất nhiều rủi ro, bất trắc có thể xảy đến với họ do họ tiếp cận thông tin không đầy đủ hay không tin không chính xác. Hệ quả là lựa chọn ngược, nhiều người muốn đi xuất khẩu lao động để thoát nghèo nhưng kết cục lại trở nên nghèo hơn, mắc nợ, trở thành lao động bất hợp pháp, mang thương tật... Bên cạnh đó, do nhà nước chưa làm tốt chức năng truyền thông cho người dân và chưa quản lý nghiêm minh các doanh nghiệp môi giới đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài nên rủi ro đạo đức do bất cân xứng thông tin còn phổ biến.

Khuyến nghị chính sách

Từ thực tế trên cho thấy việc giảm thiểu bất cân xứng thông tin là rất cần thiết để không gây ra các tổn thất cho xã hội, không gây tổn thất cho lao động nữ và gia đình họ. Để làm được điều đó thiết nghĩ cần:

Thứ nhất, chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quyết định 470/QĐ-LĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh Xã hội, quyết định 71/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ cần sát với thực tế hơn. Trước khi đưa lao động nghèo đi làm việc ở nước ngoài cơ quan chức năng cần có thông tin đa chiều, chính xác về nhu cầu của người lao động, nhu cầu thị trường. Cơ quan hữu quan cũng nên giúp người lao động có sự chuẩn bị tốt nhất, nhằm giảm thiểu tình trạng không thích ứng giữa cung và cầu lao động do bất cân xứng thông tin gây ra.

Thứ hai, nhà nước nên làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền, hỗ trợ thủ tục pháp lý liên quan đến xuất khẩu lao động để người dân dễ dàng tiếp cận nguồn thông tin chính thống, đáng tin cậy. Bên cạnh đó cơ quan chức trách cần kiểm soát chặt chẽ hơn các hoạt động môi giới, tuyển dụng đưa người đi xuất khẩu lao động. Có biện pháp chế tài đủ mạnh đối với các doanh nghiệp không tuân thủ đúng quy định của nhà nước. Việc ra mắt cổng thông tin điện tử tại địa chỉ www.dolab.gov.vn mới đây của Cục Quản lý lao động ngoài nước là động thái rất tích cực, song cần phổ biến thông tin này ở các địa phương, nhất là tại những huyện nghèo để người dân tự nhận biết công ty nào hoạt động tốt, đáng tin cậy, công ty nào bị tước giấy phép, lừa đảo.

Thứ ba, chính người lao động cần chủ động nên lựa chọn các kênh thông tin chính thức khi quyết định đi làm việc ở nước ngoài, chủ động tìm hiểu về doanh nghiệp xuất khẩu lao động và những quyền lợi hợp pháp của mình khi đi làm việc ở nước ngoài, chủ động chuẩn bị cho mình ngoại ngữ và những kiến thức, kỹ năng cần thiết để thích ứng tốt hơn.

Thứ tư, để bảo vệ lao động Việt Nam nói chung, lao động nữ nói riêng Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng phải có quy định quyền và trách nhiệm của Công đoàn.

Tài liệu tham khảo

International labor migration in Vietnam and the impact of receiving country's policies, Futaba ISHIZUKA, 2013

Export labour – practice and policy issues Vietnamese case, Mr. Phùng Quang Huy, 2007-2008

Situation and Trends of Vietnamese Labor Export, Kannika Angsuthanasombat, 2007

Kinh tế học vi mô, Robert S. Pindyck, Daniel L. Rubinfeld

Ghi chú bài giảng 5 Thông tin bất cân xứng, Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright

Chính sách quản lý lao động nước ngoài của Singapore và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, Bùi Thanh Tùng, 2012.

Tác động của di chuyển lao động quốc tế đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế, Lê Hồng Huyền.

Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt nam ra làm việc ở nước ngoài, luận án tiến sĩ của Lê Hồng Huyền.

Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế, luận án tiến sĩ của Nguyễn Tiến Dũng.

Quyết định 71/2009/QĐ-TTg Phê duyệt đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Một số bài viết về chủ đề trên một số website.