

TÌM HIỂU CÁC TÁC ĐỘNG CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ

Võ Thị Minh Lệ*

Võ Hà**

Mỗi năm, có hàng trăm triệu người trên thế giới rời bỏ đất nước mình để tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn ở nước ngoài. Theo con số ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), toàn thế giới có khoảng 175 triệu người sống ở ngoài nước, trong đó có hơn 100 triệu người là lao động di cư và thành viên gia đình họ (40% là phụ nữ). Đói nghèo và tình trạng kinh tế bấp bênh trong nước là một trong những động lực chính thúc đẩy lao động quyết định di cư. Ngoài ra, việc di cư lao động giữa biên giới các nước còn được khuyến khích bởi nhiều yếu tố khác như dân số, sự phát triển của công nghệ thông tin liên lạc và sự gia tăng trao đổi hàng hóa và dịch vụ toàn cầu. Lao động di cư đã và đang đem lại những tác động tích cực cũng như tiêu cực đối với nước di cư và nước nhập cư.

1. Tác động của việc di cư lao động quốc tế đến nước di cư

a) Tác động tích cực

Các nhà hoạch định chính sách ở các nước đang phát triển cho rằng nhìn chung di

cư lao động quốc tế có ảnh hưởng tích cực đến sự phát triển của nước chủ nhà.

Trước hết, di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc được coi là giải pháp làm giảm áp lực dân số và thất nghiệp, tăng thu nhập ở các nước đang dư thừa lao động. Bởi vì, khi tốc độ tăng dân số cao mà nền kinh tế chậm phát triển thì hậu quả tất yếu là nạn thất nghiệp nghiêm trọng sẽ xảy ra. Để khắc phục tình trạng này, xuất khẩu một phần lao động dư thừa sang các nước đang khan hiếm lao động do kinh tế phát triển nhanh mà mức tăng dân số không đáp ứng được là điều cần thiết. Điều này có thể nhìn thấy qua kinh nghiệm giảm áp lực gia tăng dân số của Mexico, nơi tỷ lệ tăng dân số hàng năm giảm từ 1,8 xuống 1,5% do tác động của việc di cư sang Mỹ. Do làn sóng di cư ra nước ngoài tăng mạnh, tỷ lệ thất nghiệp của nước này đã giảm được một lượng đáng kể qua những năm qua.

Bên cạnh đó, tại các nước đang phát triển tốc độ tạo công ăn việc làm không đủ nhanh để có thể tiếp nhận hết đội ngũ dân số tham gia lực lượng lao động hàng năm, lực lượng lao động trong nước không được sử dụng để

* Thạc sĩ, Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

** Viện Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông

sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ trong khi họ vẫn phải tiêu dùng để duy trì cuộc sống. Di chuyển lao động ra nước ngoài sẽ mở ra cơ hội sử dụng lao động thất nghiệp hoặc thất nghiệp trá hình vào việc sản xuất hàng hóa và dịch vụ tại nước khác. Điều này sẽ mang lại thu nhập cho người lao động, đồng thời góp phần gia tăng thu nhập quốc gia. Ngoài ra, sự di cư của những lao động này sẽ mở ra cơ hội có việc làm cho những lao động khác đang bị thất nghiệp tại địa phương.

Hai là, việc di chuyển lao động quốc tế góp phần xóa đói giảm nghèo trong nước và thu ngoại tệ, làm tăng chi tiêu của gia đình và tiết kiệm, dẫn đến tăng đầu tư tư nhân trong dài hạn.

Lao động di cư ra nước ngoài làm việc thường có thu nhập ròng cao hơn so với làm việc trong nước. Nhờ đó, những người di cư này thường có một khoản tiền nhàn rỗi để gửi về nước cho gia đình của mình. Đây là nguồn ngoại tệ lớn thứ hai chảy vào các nước đang phát triển và liên tục tăng trong những năm qua. Tiền gửi của những người di cư đã đóng góp quan trọng vào cán cân thanh toán của nhiều nước đang phát triển, ví dụ như Ấn Độ, Indonesia, Pakistan, Bangladesh, Sri Lanka và Philippin. Theo số liệu mới đây nhất cho thấy lượng ngoại hối mà lao động di cư gửi về các nước đang phát triển lên tới 251 tỉ USD trong năm 2007, tăng 118% so với năm 2002. Đây được coi là một nguồn thu nhập chắc chắn và ổn định nhất và là một kênh mang lại ngoại tệ mạnh cho các nước di cư. Nguồn ngoại tệ này thường được sử dụng vào hai mục đích chính là cải thiện điều kiện sống của gia đình (ví dụ như chi cho y tế, bảo hiểm hay giáo dục) và phần còn lại được gửi tiết kiệm hoặc đầu tư kinh doanh nhỏ. Số liệu thống kê từ 71 nước đang phát triển cho thấy tỷ lệ nghèo

(thu nhập bình quân đầu người ít hơn 1 USD/ngày) giảm 2.1% khi tỷ lệ di cư lao động là 10% và giảm 3.5 % khi lượng tiền do những lao động này gửi về nước tăng 10%.

Bên cạnh đó, số tiền gửi về của những người lao động di cư còn góp phần vào tăng thu nhập và thúc đẩy sản xuất của các nước có lao động di cư thông qua việc giúp các tổ chức phát triển kinh tế của đất nước vượt qua những khó khăn về vốn hay những khó khăn khác (ví dụ như những rủi ro) trong các hoạt động sản xuất kinh doanh. Một số nước đã từng tiếp cận tới các khoản chuyển tiền của những người lao động di cư như là một đòn bẩy để vay mượn các khoản tiền của nước ngoài. Tuy nhiên, phần nhiều những người lao động di cư này được coi như là những chính sách bảo đảm an toàn nhất cho các nước để tránh các rủi ro khi bắt đầu các hoạt động sản xuất kinh doanh mới hay là áp dụng các công nghệ mới, tất cả điều này đều dựa trên lời hứa của những lao động di cư chuyển tiền khi quốc gia họ thật sự cần.

Ba là, di cư lao động quốc tế thúc đẩy chi tiêu của chính phủ cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để có thể được tiếp nhận làm việc ở nước ngoài, lao động phải có kỹ năng nghề nghiệp và trình độ ngoại ngữ nhất định theo yêu cầu của nhà tuyển dụng. Chính vì vậy, nước xuất khẩu lao động phải đầu tư cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên và các điều kiện khác để tổ chức đào tạo và đào tạo lại cho người lao động. Điều này làm tăng chi tiêu của chính phủ dẫn tới tăng GDP cả trong ngắn hạn và dài hạn (Huyen 2009)

Bốn là, di cư lao động quốc tế góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đưa các tiến bộ kỹ thuật, công nghệ mới vào sản xuất. Tiếp cận làm việc trong môi trường

công nghiệp hiện đại và công nghệ tiên tiến, trình độ tay nghề và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động sẽ dần được nâng cao. Khi quay trở về nước, họ mang theo những kiến thức đã tích lũy được áp dụng vào quá trình sản xuất, kinh doanh của mình. Đây là lực lượng lao động góp phần đẩy nhanh việc đưa công nghệ tiên tiến vào sản xuất, kinh doanh và quản lý. Họ cũng chính là lực lượng lao động có trình độ cao trong các nhà máy, xí nghiệp. Điều này góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế theo hướng sử dụng khoa học và công nghệ tiên tiến.

b) Tác động tiêu cực

Ngoài những tác động tích cực góp phần thúc đẩy phát triển và tăng trưởng kinh tế, di cư lao động cũng có những ảnh hưởng tiêu cực đến kinh tế, xã hội của nước chủ nhà.

Thứ nhất, di cư lao động có trình độ cao làm giảm nguồn cung cấp nhân lực, nguồn lực có ý nghĩa quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và sức sản xuất của mỗi quốc gia. Hiện tượng này gọi là “chảy máu chất xám”, một phần tất yếu của việc di cư lao động quốc tế, là một trong những lo ngại lớn nhất của các nước đang phát triển, nơi một phần không nhỏ lao động có trình độ di cư nhằm tìm kiếm việc làm có mức lương cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn và nhiều cơ hội thăng tiến hơn so với việc lao động tại nước nhà.

“Chảy máu chất xám” là một trong những nguyên nhân chính làm cho quá trình phát triển kinh tế và xã hội của nhiều quốc gia bị trì trệ và kém phát triển. Điều này có thể thấy rõ ở các nước châu Phi, tỉ lệ các y, bác sĩ tìm cơ hội việc làm với mức lương cao ở các nước khác là một trong những nguyên nhân dẫn tới chất lượng dịch vụ khám và chữa bệnh cho bệnh nhân trở nên nghèo nàn

và lạc hậu trong khi đó tỉ lệ bệnh nhân thì ngày tăng cao (đặc biệt là số bệnh nhân mắc các căn bệnh thế kỷ như HIV/AIDS). Như là kết quả của di cư lao động, số các y bác sĩ còn lại sẽ phải đảm nhận nhiều công việc hơn và không có thời gian để trau dồi kiến thức và học tập các kỹ năng mới để phát triển nghiệp vụ của mình. Hàng năm, lực lượng lao động có trình độ di cư khỏi các nước này dao động từ 10 đến 30%.

Thứ hai, di cư lao động còn gây ra những tổn thất không nhỏ về mặt xã hội như mất cân bằng giới và rạn nứt gia đình và cộng đồng. Ở nhiều vùng thuộc Nam Phi, nơi nam giới thường di cư đến làm việc tại các trang trại và hầm mỏ, kết quả tất yếu của điều này là người vợ trở thành trụ cột của gia đình. Tuy nhiên, tổn thất về mặt xã hội thậm chí nghiêm trọng hơn nhiều nếu lao động di cư là người mẹ. Những đứa trẻ có mẹ đi lao động nước ngoài thường có biểu hiện thiếu hụt tình mẫu tử, dễ bỏ học và bị lạm dụng. Khi trở về, những phụ nữ này còn phải đối mặt với những vấn đề như bạo lực hoặc trục trặc gia đình hay các vấn đề khác liên quan đến kinh tế.

Thứ ba, lao động đi làm việc ở nước ngoài còn dễ bị tổn thương tinh thần do bị phân biệt đối xử ở nước sở tại. Do các nước trên thế giới đều có hệ thống luật nhập cư, cư trú và luật lao động theo hướng bảo hộ quyền lợi của công dân nước sở tại cho nên người lao động nước ngoài không được hưởng các quyền lợi như công dân nước sở tại. Thêm nữa, lao động người nước ngoài nhiều khi còn gặp phải sự kinh miệt và kỳ thị của lao động bản địa bởi vì họ cho rằng những người lao động di cư chiếm mất công ăn việc làm của người bản địa, cho dù những công việc mà người lao động di cư đảm nhận là những công việc đòi hỏi kỹ năng tay nghề

thấp và điều kiện làm việc nguy hiểm. Chính điều này làm cho một số người lao động di cư có khuynh hướng sống khép mình hơn và dễ bị mắc căn bệnh ảnh hưởng đến tâm lý.

Rõ ràng là di cư lao động có ảnh hưởng hai mặt đến quốc gia chủ nhà của lao động di cư. Tuy nhiên, hầu hết các nhà hoạch định chính sách ở các nước đang phát triển đều cho rằng những mất mát về nguồn nhân lực đều có thể được bù đắp được bằng nguồn kiều hối chảy về nước và những mối quan hệ về kinh tế, chính trị cũng như xã hội thông qua di cư lao động. Tuy nhiên, chưa có bằng chứng tích cực nào cho thấy nước nhận được nhiều ngoại hối hơn đạt được thành tựu kinh tế phát triển hơn các nước khác. Bởi vì theo thông tin của ILO (2004), trong số 20 nước đang phát triển nhận nhiều ngoại hối nhất, 7 nước có tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người 2% trong vòng 25 năm qua ví dụ như Trung Quốc, Ấn Độ và Thái Lan, ngược lại, 7 nước khác lại rất tồi tệ ví dụ như Ecuador, Philippines và Yemen. Nhìn chung, đối với các nước đang phát triển, di cư lao động được coi là bài toán hữu hiệu, làm tăng hiệu suất sử dụng lao động và tăng thu nhập quốc gia.

2. Tác động của di cư lao động quốc tế đến nước nhập cư

a) Tác động tích cực

Một là, lao động di cư bù đắp sự thiếu hụt lao động của nước sở tại, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở các nước tiếp nhận lao động. Trong thời điểm nền kinh tế nước chủ nhà đang mở cửa và phát triển, lao động di cư góp phần đáp ứng tình trạng thiếu hụt lao động. Lao động thường có xu hướng di cư đến các khu vực kinh tế phát triển nhanh, nơi tiền công lao động tương đối cao và tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp hơn so với các khu vực kinh tế khác. Hơn nữa, phần lớn lao động di cư sẵn sàng đảm nhận các công việc

giản đơn được trả lương thấp mà lao động nội địa không sẵn lòng đảm nhận như các công việc trong lĩnh vực nông nghiệp, xây dựng, vệ sinh, dịch vụ gia đình, ăn uống và chăm sóc sức khỏe. Ngoài ra, lao động di cư có trình độ là nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp và nền kinh tế nước sở tại.

Hai là, nguồn nhân lực có trình độ đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các nhà đầu tư. Số liệu thống kê cho thấy 45% lao động di cư đến Anh làm việc như những người sử dụng lao động, quản lý và chuyên gia, so với 39% lao động bản địa. Nguồn lao động di cư có trình độ làm việc chủ yếu trong các lĩnh vực hành chính, giáo dục, sức khỏe và dịch vụ tài chính.

Ba là, lao động di cư góp phần thúc đẩy quá trình tích lũy vốn của nước sở tại. Mức đóng góp ròng của lao động di cư cho nền kinh tế Anh là 2,5 tỉ bảng Anh mỗi năm. Nếu không có khoản đóng góp này, các dịch vụ công cộng có thể bị giảm hoặc chính phủ buộc phải tăng mức thu thuế.

Bốn là, lao động di cư góp phần tạo thêm công ăn việc làm và tạo ra môi trường cạnh tranh giữa lao động nội địa và lao động nước ngoài. Lao động nhập cư cũng là những người tiêu dùng, do vậy nhu cầu tiêu dùng hàng hóa và dịch vụ ở nước sở tại cũng gia tăng cùng với sự gia tăng số lượng người lao động nhập cư. Điều này dẫn đến nhu cầu cần nhiều lao động hơn, làm tăng cơ hội cho tất cả những bên liên quan. Ngoài ra, lao động di cư tạo nguồn cung cho thị trường nên đã thúc đẩy lao động cạnh tranh trên thị trường góp phần nâng cao chất lượng lao động. Thông qua cạnh tranh, người lao động phải tự tìm cách nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp làm cho chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao.

Năm là, lao động di cư làm đa dạng hóa nền văn hóa xã hội của nơi tiếp nhận lao động. Do nguồn lao động di cư đến từ nhiều quốc gia với nhiều tôn giáo khác nhau nên đã du nhập văn hóa, phong tục tập quán, lối sống và ngôn ngữ của họ vào nước chủ nhà. Các trung tâm quốc tế lớn như New York, London, Cairo, Bangkok, Moscow và Tokyo là những bằng chứng rõ ràng nhất của sự đa dạng này và được hưởng lợi lớn từ việc tiếp nhận lao động di cư đến từ nhiều nước khác nhau với nhiều quan điểm và sáng kiến độc đáo.

b) Ảnh hưởng tiêu cực

Nhiều quốc gia tiếp nhận lao động lo ngại rằng lao động nhập cư sẽ trở thành gánh nặng cho xã hội của nước tiếp nhận bởi họ lấy đi từ ngân quỹ phúc lợi xã hội và dịch vụ công nhiều hơn mức đóng góp của họ thông qua tiền thuế.

Bên cạnh đó, một lượng lớn lao động di cư sẽ gây áp lực đến nước tiếp nhận về phương diện cơ sở hạ tầng và dịch vụ công cộng như nhà cửa, hệ thống giao thông, trường học và các dịch vụ y tế. Ngoài ra, chi phí cho việc giúp đỡ người nước ngoài hòa nhập với cộng đồng địa phương sẽ gia tăng bởi sự khác nhau về mặt dân tộc, tôn giáo và văn hóa giữa người địa phương và người nhập cư. Hơn nữa, căng thẳng và xung đột dân tộc có thể xảy ra, đe dọa sự phát triển kinh tế và sự ổn định xã hội.

3. Thách thức

a) Đối với các nước di cư lao động

Các nước đang phát triển và các nước có nền kinh tế quá độ đang yêu cầu thông qua các chính sách, luật và cơ cấu hành chính nhằm xúc tiến cơ hội việc làm ở nước ngoài cho lực lượng lao động trong nước và quản lý nguồn kiều hối do lao động di cư gửi về từ nước ngoài trong khi đảm bảo an toàn cho

lao động di cư. Đối với các nước này, tìm kiếm cơ hội việc làm ở nước ngoài là một phần của chiến lược phát triển quốc gia và kiều hối được coi là một nguồn quan trọng cho việc trao đổi ngoại tệ. Những nước xúc tiến việc lao động di cư ra nước ngoài làm việc cần phải xây dựng các chính sách và ưu tiên để có thể đáp ứng nhu cầu lao động của thị trường nội địa vừa sản sinh tài năng để có thể cạnh tranh trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm ở nước ngoài. Thách thức này có thể được giải quyết tốt nhất thông qua các chương trình phát triển nguồn nhân lực toàn diện nhấn mạnh đến việc tìm hiểu những thông tin quan trọng liên quan đến cơ hội việc làm, thủ tục hành chính và chất lượng giáo dục và đào tạo. Điều cốt lõi của chương trình là hệ thống giáo dục phải được tài trợ một cách thích đáng để có thể đào tạo đội ngũ lao động không những chỉ giỏi về mặt lí thuyết mà còn giỏi cả thực hành. Việc đánh giá chất lượng học tập và cấp bằng phải được công nhận bởi các cơ quan chức năng ở nước định đưa lao động đi làm việc. Song song với việc đào tạo đội ngũ lao động có trình độ, kĩ năng, nhu cầu của thị trường lao động và cơ hội việc làm trong cũng như ngoài nước cũng cần phải được xác định và dự đoán chính xác.

Ngoài ra, các chương trình phát triển nguồn nhân lực còn cần phải tính đến các chính sách quản lý lao động di cư. Vấn đề quan trọng nhất là phải bảo vệ lao động di cư khỏi bị lạm dụng và nâng cao phúc lợi của cá nhân của họ. Việc tiếp nhận những thông tin chính thức, chính xác và cập nhật đóng vai trò vô cùng quan trọng. Với kiến thức đầy đủ về quốc gia nơi lao động định di cư đến làm việc, loại công việc và thời hạn hợp đồng cùng những kiến thức cần thiết để có thể thích ứng được với xã hội và môi trường làm việc mới, người lao động sẽ đưa ra được

quyết định tốt nhất. Các dịch vụ hỗ trợ thông qua hoạt động của các quỹ phúc lợi dành cho người di cư, sự trợ giúp của lãnh sự quán góp phần vào sự thịnh vượng và sức sản xuất của lao động di cư.

b) Đối với các nước tiếp nhận lao động di cư

Đối với các nước tiếp nhận lao động di cư, thách thức đặt ra là phải đánh giá và dự đoán tương đối chính xác nhu cầu lao động và nhu cầu trình độ và kỹ năng thực sự trong nước. Tỷ lệ thất nghiệp trong nước cao không có nghĩa là thiếu lao động. Nhiều vị trí công việc không tìm được lao động thích hợp vì lao động thiếu trình độ và bằng cấp liên quan hoặc người lao động không sẵn sàng đảm nhận công việc trong một số lĩnh vực tại một số khu vực địa lý nhất định. Tuy nhiên, việc dự đoán tình trạng thiếu hụt lao động rất phức tạp và khó khăn, đặc biệt trong dài hạn vì thiếu nguồn thông tin chính xác và vì sự thay đổi khó đoán trước về mặt dân số, xu hướng cung và cầu lao động và kinh tế của vùng, của quốc gia và của thế giới. Do vậy, việc áp dụng những mô hình kinh tế phức tạp hơn rất cần thiết để dự đoán tình trạng thiếu hụt lao động trong tương lai, đặc biệt là đối với các nước có tỉ phần dân số đang già đi và đang suy giảm.

Một khi tình trạng thiếu hụt lao động được xác định, các công cụ chính sách khác nhau được sử dụng để đánh giá mức độ cần thiết của việc sử dụng lao động nước ngoài và tác động của việc tiếp nhận lao động nước ngoài lên lực lượng lao động bản địa. Những chính sách này bao gồm quy định hạn ngạch lao động nước ngoài, kiểm tra thị trường lao động, liệt kê danh mục ngành nghề mà thị trường lao động trong nước không cung ứng đủ và đánh thuế chủ sử dụng lao động cho mỗi lao động nước ngoài mà họ thuê.

Các chính sách lao động nhập cư rõ ràng, minh bạch và mềm dẻo kết hợp với các thủ tục hành chính hiệu quả và hợp lý cùng với sự hợp tác chặt chẽ giữa các nước liên quan là rất cần thiết trong việc quản lý lao động di cư người nước ngoài. Ngoài ra, quy trình xem xét tiếp nhận lao động di cư cần phải được rút ngắn để có thể đáp ứng được nhu cầu cần lao động nước ngoài. Việc thuyết phục người dân địa phương về sự cần thiết của việc tiếp nhận lao động người nước ngoài nhằm tránh những xung đột xã hội có thể xảy ra cũng là một thách thức đối với các nhà chức trách. Cách được cho là phù hợp nhất để giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động là tiếp nhận cả lao động di cư tạm thời và lâu dài.

Đối với nạn di cư bất hợp pháp, các nước trên thế giới hiện đang có xu hướng hợp tác song phương, đa phương nhằm có thể ngăn chặn tệ nạn này một cách có hiệu quả. Việc thanh tra các cơ sở tuyển dụng lao động một cách nghiêm khắc là một trong những biện pháp ngăn chặn hữu hiệu.

Tài liệu tham khảo

1. Adams JR & H. Richard & P. John. 2005. *Do international migration and remittances reduce poverty in developing countries?*. World Development 33 (10):1645-1669.
2. International Labour Organization (ILO). 2006. Facts on labour migration. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/ecosoc/migration.pdf>
3. International Labour Organization (ILO). 2004. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy. Report VI, International Labour Conference 92nd Session. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>.
4. International Organization for Migration (IOM). 2005. *World Migration 2005. Cost and benefits of international migration*.