

Một số vấn đề về giới và xuất khẩu lao động

TRẦN MINH NGỌC

Từ trước đến nay, XKLD mới được nghiên cứu, đánh giá dưới góc độ chung, không có sự phân biệt về giới, bài viết này nhằm xem xét XKLD dưới góc độ giới.

I. THỰC TRẠNG XKLD

So với các nước trong khu vực, hoạt động XKLD của Việt Nam chậm hơn ít nhất khoảng một thập niên, nó chỉ mới được tiến hành vào những năm 80 của thế kỷ trước - khi tình hình kinh tế của đất nước lâm vào tình trạng cực kỳ khó khăn.

Hoạt động XKLD trong những năm 1980-1990 chủ yếu được thực hiện thông qua việc ký kết các hiệp định hợp tác về lao động giữa Việt Nam với Liên Xô cũ và các nước XHCN trước đây thuộc Đông Âu, trên tinh thần "Hợp tác hữu nghị và cùng giúp đỡ lẫn nhau". Giai đoạn này, mục tiêu XKLD của Việt Nam chỉ nhằm giải quyết vấn đề việc làm, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động, bù đắp một phần những thiếu hụt trong nước và trả nợ nước ngoài đến hạn.

Từ những năm 1983-1984, XKLD của Việt Nam đã phát triển sang khu vực II (Irắc, Angiêri, Li bi, Công Gô...) dưới hình thức nhận thầu xây dựng và làm chuyên gia trong các lĩnh vực y tế, giáo dục, nông nghiệp...

Trong vòng 10 năm (1980-1990) đã có 277.183 lao động Việt Nam được đưa đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, trong đó 257.882 người sang lao động ở Liên Xô trước đây và các nước Đông Âu (cụ thể, Liên Xô: 112.338 người; CHDC Đức: 72.786 người; Bungari: 35.099 người và Tiệp Khắc: 37.659 người). Số lao động và chuyên gia sang làm việc ở khu vực II, cho đến năm 1990 là 19.301 người; riêng Irắc có 16.400 người².

Lao động đưa đi hợp tác chủ yếu làm việc trong các ngành: công nghiệp nhẹ 40%, xây dựng 26%, cơ khí 20% và 14% làm việc trong các ngành khác. Với số lao động nữ chiếm khoảng 33%, tuổi đời từ 18-40, chủ yếu làm việc trong các ngành công nghiệp nhẹ như: dệt, may, da giày...

Từ năm 1990 đến nay, đường lối đổi mới kinh tế của Đảng ta đã mở ra nhiều cơ hội mới cho XKLD. Theo cơ chế mới, Nhà nước giao quyền chủ động cho các doanh nghiệp XKLD tìm kiếm, khảo sát thị trường lao động, ký kết các hợp đồng cung ứng lao động, trực tiếp tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo định hướng cho người lao động phù hợp với yêu cầu của bên sử dụng lao động. Nhà nước (mà trực tiếp là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) chỉ thực hiện chức năng quản lý, kiểm tra, giám sát, và nghiên cứu xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, cơ chế XKLD trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các quy định, hướng dẫn thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước nhằm tạo điều kiện cho XKLD ngày càng có hiệu quả hơn. Vì vậy, hoạt động XKLD không chỉ được thực hiện thông qua các hiệp định giữa hai chính phủ, mà còn được thực hiện theo các hợp đồng cung ứng lao động giữa các doanh nghiệp XKLD Việt Nam với các tổ chức kinh tế hoặc cá nhân người nước ngoài.

Trần Minh Ngọc, TS, Viện Kinh tế Việt Nam.

1. Đổi mới kinh tế và phát triển. Chủ biên Vũ Tuấn Anh. Nxb KHXH. HN 1994. Trang 193.
2. Lê Thị Quế. "Xuất khẩu lao động- Những chặng đường lịch sử", Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế, số 302, tháng 7-2003.

Với chính sách kinh tế “mở cửa”, cùng lộ trình hội nhập kinh tế quốc tế³, thị trường XKLD của Việt Nam, ngoài các thị trường truyền thống trước đây, đã mở rộng sang các nước phát triển và đang phát triển ở Đông Bắc Á, Đông Á và Đông Nam Á như: Nhật Bản, Hàn

Quốc, Đài Loan, Singapo, Malaixia, Lào... (từ năm 1991 đến năm 1997, có hơn 50% LĐXK của Việt Nam làm việc tại Hàn Quốc). Mới đây, lao động xuất khẩu của Việt Nam đã được đưa sang làm việc tại Anh, Pháp, tuy nhiên số lượng còn ít và chủ yếu là lao động nam.

BẢNG 1: Tình hình lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam từ năm 1992 đến nay

Đơn vị : Người

Năm	Tổng số	Trong đó : Nữ	Tỷ lệ nữ trong tổng số (%)
1992	816	100	12,25
1993	3.968	520	13,10
1994	9.228	985	10,67
1995	9.569	1.723	18,00
1996	12.658	2.065	16,31
1997	18.447	1.973	10,69
1998	12.184	1.447	11,88
1999	19.970	2.302	11,53
2000	31.500	9.065	28,78
2001	36.168	7.704	21,30
2002	46.122	10.556	22,89
2003	78.489	29.715	37,86
2004*	41.507	21.763	52,43
Tổng	320.626	89.918	28,04

Nguồn: Số liệu của Cục hợp tác lao động nước ngoài- Bộ LĐ- TB & Xã hội. (*Năm 2004 là số liệu của 8 tháng đầu năm).

Có thể thấy rất rõ là: tỷ lệ nữ tham gia XKLD còn ở mức thấp (28,04%) và từ năm 2000 đến nay, số lượng lao động nữ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã tăng rất nhanh.

II. CÁC VẤN ĐỀ GIỚI TRONG XKLD

1. Giới trong lĩnh vực lao động việc làm ở Việt Nam

Trước hết, giới là một phạm trù chỉ vai trò và các mối quan hệ xã hội giữa nam và nữ. Các mối quan hệ này liên quan đến hàng loạt vấn đề thuộc về thể chế kinh tế, các chuẩn mực, tập quán và luật lệ xã hội. Chính vì vậy các đặc điểm giới không tự nhiên sinh ra và không phải là đặc điểm sinh học. Vai trò xã hội của nam giới và nữ giới được xác định trong một xã hội cụ thể và có thể thay đổi theo thời gian (nó khác với các vai trò giới tính- mang đặc điểm sinh học và không thể thay đổi như: chỉ phụ nữ mới sinh con...). Các vai trò và đặc điểm giới có ảnh hưởng đến mối quan hệ quyền lực giữa nam giới và

nữ giới ở mọi cấp độ, do đó có thể dẫn đến tình trạng bất bình đẳng giới về cơ hội và việc thụ hưởng các thành quả do quá trình phát triển kinh tế- xã hội mang lại.

Suốt ngàn năm lịch sử, Nho giáo đã là hệ tư tưởng thống trị trong xã hội Việt Nam. Cơ chế làng xã - họ hàng là những tổ chức cần thiết và thích hợp cho mục đích kinh tế và quản lý của chế độ phong kiến, bởi nho giáo rất thích hợp với cuộc sống hẹp, đóng kín trong các hộ gia đình, họ hàng, làng xã ở

3. Năm 1992, Việt Nam đã nối lại quan hệ với IMF; Tháng 7-1995, Việt Nam gia nhập các quốc gia Hiệp hội Đông Nam Á (ASEAN); Năm 1996, Việt Nam tham gia Khu vực Mậu dịch tự do ASEAN (AFTA); Tháng 3-1996, Việt Nam tham gia Diễn đàn hợp tác Á- Âu (APEC) với tư cách là thành viên sáng lập; Tháng 11-1998, Việt Nam trở thành thành viên chính thức của APEC; Hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình đàm phán gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO).

nông thôn, với nền sản xuất tiểu nông. Trong cơ chế này mỗi "gia đình" có vai trò là các hạt nhân cơ bản. Trong "Tam cương", "Ngũ luân" của đạo Khổng thì có đến hai cương và ba luân thuộc phạm vi gia đình. Theo đó, trong gia đình người vợ nói riêng và người phụ nữ nói chung chỉ được nhận tất cả mọi sự giáo dục trong phạm vi "nhà", nhà cha mẹ hoặc nhà chồng mà thôi. Và từ đời này sang đời khác, thông qua các quyền, tập quán, thể chế và luật pháp, những ràng buộc đối với người phụ nữ ngày càng trở nên khắc nghiệt hơn. Với nam giới, "nhà" là gốc của nước và thiên hạ (tu thân, tề gia, trị quốc, bình thiên hạ), thì đối với phụ nữ "nhà" trở thành nơi tù ngục, giam hãm, đầy đau, cách ly họ với xã hội, thế giới bên ngoài bởi các nguyên tắc phụ hệ; đạo "tam tông" (tại gia tòng phụ, xuất giá tòng phu, phu tử tòng tử); và thói gia trưởng, trọng nam khinh nữ. Suốt cuộc đời người phụ nữ, lao động phục vụ trong gia đình của họ được coi là nghĩa vụ đương nhiên và không được trả công. Thậm chí nam giới giúp vợ trong việc gia đình bị coi là không đáng mặt "quân tử".

Ngày nay, mặc dù cơ sở kinh tế - xã hội của chế độ cũ không còn nữa, Bác Hồ, Đảng và Nhà nước ta đã nỗ lực rất nhiều nhằm xoá dần các sự cách biệt về giới. Trong Hiến pháp của nước Cộng hoà XHCN Việt Nam - công bố ngày 18-4-1992 theo Lệnh của Chủ tịch Hội đồng Nhà nước số 68- LCT/HĐNN8-tại điều 62 (chương V) đã ghi rõ "*Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ*". Tại Bộ luật Lao động của nước ta - công bố theo Lệnh của Chủ tịch nước số 35-L/CTN, ngày 5-7-1994 - Điều 5 (chương I) cũng đã ghi rõ: "*Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn giáo*" và Điều 109 "*Nhà nước đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích sử*

dụng lao động nữ, tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên"⁴. Song những quan niệm truyền thống về giá trị giới, về phân công lao động theo giới, những thói quen "thâm căn, cố đế" không phải được xoá bỏ dễ dàng, dấu ấn của nó vẫn còn khá đậm nét trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội. Nó ngăn chặn các cơ hội tiếp cận các nguồn lực: giáo dục, y tế, các tư liệu sản xuất (đất đai, thông tin, công nghệ, nguồn tài chính...) và việc làm được trả công của người phụ nữ, từ đó vị thế của người phụ nữ bị hạ thấp cả trong gia đình và ngoài xã hội.

Trong tiến trình xoá bỏ dần sự cách biệt giới, tại Hội nghị thế giới lần thứ tư của Liên hợp quốc về phụ nữ, tổ chức tại Bắc Kinh (Trung Quốc) tháng 9-1995, đại diện của các nước thành viên (trong đó có Việt Nam) đã thông qua Cương lĩnh hành động Bắc Kinh nhằm thúc đẩy sự tiến bộ và tăng cường khả năng tham gia của phụ nữ trên toàn thế giới. Sau Hội nghị này, Chính phủ Việt Nam đã giao cho Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW) vạch kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ, nâng cao và phát huy năng lực, khả năng và vai trò của họ; đảm bảo cho người phụ nữ có thể thực hiện nhiệm vụ và tham gia đầy đủ, ngang bằng vào mọi hình thức hoạt động, đặc biệt là trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Riêng trong lĩnh vực lao động - việc làm, mục tiêu cụ thể là "*Tạo cơ hội việc làm, tăng thu nhập, góp phần xoá đói giảm nghèo và cải thiện chất lượng cuộc sống của phụ nữ*".

Cho đến nay, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ nhất định về bình đẳng giới (BDG), nhưng trong lĩnh vực lao động - việc làm sự khác biệt về giới vẫn còn tồn tại.

Hiện nay, phụ nữ Việt Nam chiếm 50,8% dân số và 50,6% lực lượng lao động xã hội

4. Công báo nước CHXHCN Việt Nam năm 1992, số 2, tr.18.

5. Công báo nước CHXHCN Việt Nam năm 1994, số 18, tr. 470,

nhưng tỷ lệ nữ làm các công việc được trả lương chỉ bằng 1/2 nam giới. Mức lương trung bình mà phụ nữ kiếm được chỉ bằng khoảng 2/3 so với nam giới. Sự phân công lao động xã hội theo giới đã hướng phụ nữ thường tập trung làm việc ở những ngành công nghiệp nhẹ (đặc biệt ở trong ngành dệt may) và dịch vụ, những ngành đòi hỏi sự kiên trì, tỉ mỉ, cẩn thận... song thu nhập thường thấp hơn so với các ngành sản xuất khác đòi hỏi lượng "chất xám" cao hơn.

Nếu như nam giới có nhiều khả năng được tuyển vào các công việc lành nghề (có kỹ năng lao động, mức thu nhập và tính ổn định cao) thì phụ nữ thường được thu hút nhiều vào các công việc tự do (có mức thu nhập thấp và việc làm không ổn định).

Trong cơ chế kinh tế thị trường, không chỉ trong khu vực nhà nước mà ở các thành phần kinh tế khác, lao động nữ bao giờ cũng yếu hơn về sức cạnh tranh trong thị trường lao động. Họ thường gặp phải khó khăn trong tìm kiếm việc làm và nếu có việc làm thì lao động nữ thường phải làm những công việc giản đơn, có thu nhập thấp và công việc mà họ tìm được thường ở khu vực phi chính thức. Do tâm lý chung là, những chủ sử dụng lao động không muốn nhận lao động nữ vì lý do sức khỏe, trình độ chuyên môn và tính cơ động thường kém hơn lao động nam, trong khi đó, chi phí bảo hiểm xã hội, y tế cho lao động nữ lại thường lớn hơn lao động nam từ 10 - 15%.

Ngoài công việc tạo thu nhập, phụ nữ còn phải mất rất nhiều thời gian để lo toan các công việc gia đình, chăm sóc con cái (ở lứa tuổi 25- 64, tính trung bình, một phụ nữ mất 13,6 giờ một tuần cho việc nội trợ, trong khi nam giới chỉ dành 6 tiếng một tuần cho việc nhà⁶). Trong suốt cuộc đời mình, người phụ nữ bao giờ cũng phải làm việc nhiều hơn đáng kể so với nam giới.

Thói gia trưởng cũng đã ảnh hưởng nặng nề đến việc làm của người phụ nữ. Trong các quyết định sản xuất kinh doanh, định hướng nghề nghiệp cho các thành viên trong gia đình: có không ít người vợ phải cay đắng bỏ

nghề, chuyển nghề chỉ vì chồng họ không muốn vợ làm nghề đó; không ít các em gái phải ngậm ngùi từ bỏ ước mơ nghề nghiệp của mình vì ông bố không muốn đầu tư trong việc học hành cho con gái bởi nguồn tài lực trong gia đình phải được dành cho con trai... Phải làm nhiều việc không được trả công, sức khỏe bị hao tổn, nhưng họ lại ít có tiếng nói trong việc ra quyết định quan trọng trong gia đình, ít có khả năng tiếp cận được với nguồn tín dụng chính thức, mà lý do chủ yếu là họ không tạo được thế độc lập về kinh tế, không có tên trong Giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà đất. Tất cả những hạn chế do sự khác biệt về giới đó đều đã ảnh hưởng không nhỏ đến lực lượng lao động nữ tham gia XKLD.

2. Giới trong XKLD

XKLD là một hoạt động kinh tế thể hiện rõ tính chất xã hội bởi việc xuất khẩu sức lao động gắn bó chặt chẽ với *Người lao động* - với tư cách là con *Người xã hội*. Sự khác biệt về giới trong đời sống kinh tế - xã hội đã quy định sự khác biệt về giới trong lĩnh vực lao động - việc làm nói chung cũng như trong XKLD của Việt Nam nói riêng, thể hiện nổi bật ở những mặt sau:

Thứ nhất, số lượng lao động nữ tham gia XKLD ít hơn nam giới.

Mặc dù chiếm hơn một nửa trong tổng số lực lượng lao động xã hội, nhưng với những mặt hạn chế của mình, lao động nữ tham gia vào các công việc được trả lương nói chung cũng như trong XKLD ít hơn lao động nam. Số liệu của Cục Quản lý lao động nước ngoài (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) cho thấy: những năm 1980-1990, tỷ lệ lao động nữ xuất khẩu chiếm khoảng 33% (khoảng trên 9 vạn người). Từ năm 1990 đến tháng 8-2004, tỷ lệ này giảm còn 28,04%.

Những năm đầu của thập niên 90, tỷ lệ nữ XKLD giảm hẳn do tình hình chính trị-xã hội biến động lớn ở các nước XHCN Đông

6. Khác biệt giới trong nền kinh tế chuyển đổi ở Việt Nam / UNDP và FAO/ Hà Nội, tháng 7-2002, tr.8.

Âu và Liên Xô (cũ). Đây cũng là thời gian mà hoạt động XKLD của Việt Nam chuyển sang cơ chế mới, chưa có kinh nghiệm khai thác thị trường XKLD trong khu vực cũng như trên thế giới. Từ cuối năm 1999 đến nay, khi thị trường lao động Đài Loan, Malaixia được khai thông thì cánh cửa đi XKLD của tầng lớp lao động nữ và lao động nghèo đã mở, lượng lao động nữ xuất khẩu đã gia tăng. Nếu như trong suốt gần hết thập niên 90 (từ năm 1992 đến năm 1999) tỷ lệ nữ trong tổng số lao động xuất khẩu của Việt Nam bình quân chỉ chiếm 13,05%, năm cao nhất (1995) cũng chỉ đạt 18%, nhưng từ năm 2000 đến nay tỷ lệ này đã tăng đến 37,86% (năm 2003) và trong 8 tháng đầu năm 2004 đã đạt đến mức cao nhất trong lịch sử XKLD nước ta là 52,43% với con số tuyệt đối 21.763 nữ trong tổng số 41.507 lao động xuất khẩu của Việt Nam.

Điều quan trọng nhất khiến lực lượng lao động nữ ít có cơ hội tham gia XKLD là do phụ nữ khó có nhiều cơ hội tiếp cận với những nguồn lực chủ yếu (trí thức, thông tin và tài chính) để có thể tham gia XKLD.

Như chúng ta đều biết, để được đi XKLD người lao động cần đáp ứng đầy đủ một số điều kiện: sức khỏe; có tay nghề (tùy nhu cầu của một số thị trường, có thể là lao động phổ thông); và điều quan trọng nhất là họ phải có một số tiền chi phí ban đầu (ít hay nhiều tùy theo đi làm việc ở từng nước) để nộp tiền đặt cọc (tùy thuộc từng nước mà lao động sẽ sang làm việc. Đây được coi là một sự ràng buộc về mặt tài chính nhằm ngăn chặn người lao động phá hợp đồng đã cam kết) và một số loại chi phí cần thiết khác (phí quản lý, phí môi giới, phí giao dịch, phí đào tạo định hướng, phí làm thủ tục xuất cảnh và vé máy bay ...). Hiện nay, lượng chi phí ban đầu ít nhất là chi phí cho đi làm nghề giúp việc ở thị trường Đài Loan (khoảng 600 USD), thị trường Hàn Quốc đi theo Luật cấp phép mới (khoảng 700 USD). Trong khi 3/4 dân số Việt Nam sống ở nông thôn và 2/3 trong số đó dựa vào nông nghiệp và có tới 94% trong số các gia đình sống dưới ngưỡng nghèo đói sống và làm việc ở nông

thôn⁷ - khi lo ăn còn chưa đủ, làm sao họ có thể lo được khoản tiền này. Đây thực sự là trở ngại lớn nhất cho người lao động nghèo, nhất là phụ nữ khi muốn đi làm việc ở nước ngoài. Do vậy, trong thực tế, lao động xuất khẩu Việt Nam thường ra đi từ những thành phố lớn và lao động xuất khẩu của các tỉnh phía Bắc chiếm tỷ lệ khá lớn. Theo một nghiên cứu gần đây về XKLD thì trong năm 1995: lao động xuất khẩu của các thành phố lớn chiếm đến 72% trong tổng số lao động xuất khẩu của cả nước. Trong đó chiếm tỷ lệ lớn lần lượt là Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Nghệ An, Thừa Thiên Huế, Nam Hà, Hải Dương và Hưng Yên⁸.

Đối với những gia đình có đủ điều kiện về tài chính để cho người thân đi XKLD thì con trai bao giờ cũng được ưu tiên hơn con gái với suy nghĩ phụ nữ phải đảm trách việc chăm sóc gia đình còn nam giới thì phải "xông pha" làm những công việc bên ngoài gia đình, lo những việc lớn. Điều đáng nói là không chỉ nam giới nghĩ như vậy mà ngay chính bản thân những người phụ nữ (nhất là phụ nữ nông thôn và miền núi) cũng nghĩ như vậy. Họ chưa nhận thức được rằng: chỉ khi nào người phụ nữ tự làm chủ và được nâng cao về địa vị kinh tế thì vị thế của chính họ trong gia đình và ngoài xã hội mới có khả năng được cải thiện. Bên cạnh đó, tâm lý tự ti, an phận, ỷ lại vào gia đình, ngại xa quê, xa nhà, xa người thân (đặc biệt đối với những phụ nữ có con) cũng là một trong những yếu tố ngăn cản chị em đến với các thị trường XKLD. Có chị đã tâm sự: *"Vấn biết là đi nước ngoài làm việc lương cao hơn, nhưng em không muốn đi, bởi vì làm nhiều tiêu nhiều, làm ít tiêu ít, ở nhà ít tiền nhưng còn có gia đình lo cho... cũng chẳng sợ đói"*⁹.

7. Tóm tắt tình hình giờ. Tài liệu của Liên hợp quốc tại Việt Nam 2002, tr.37.

8. Th.s Hoàng Lan Hoa "Vài nét so sánh hoạt động XKLD của Việt Nam và Thái Lan", Tạp chí Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương, số 1 (36)- 2002, tr.54.

9. Giang Sơn. "XKLD ở miền Trung chậm: rào cản từ tâm lý, tập quán", Lao động xã hội, số 123, ngày 14-10-2003.

Một vấn đề nữa cũng cần phải xem xét, đó là khả năng tiếp cận các thông tin nói chung và thông tin về thị trường lao động của phụ nữ còn bị hạn chế. Do mất quá nhiều thời gian vào các công việc tạo thu nhập và nội trợ nên phần lớn chị em không có cơ hội để tham gia vào các cuộc hội họp ở làng xã cũng như theo dõi tin tức, tình hình trên các phương tiện thông tin đại chúng, đặc biệt là chị em các dân tộc miền núi¹⁰. Theo kết quả nghiên cứu về giới tại 3 xã điểm ở vùng đồng bằng và vùng miền núi thì: phụ nữ thu thập thông tin chủ yếu thông qua việc đi chợ (bán và mua sản phẩm hàng hóa) và tần suất ra khỏi địa hạt cư trú của họ. 72% thông tin họ thu được từ việc đi chợ, và tần suất ra khỏi nơi cư trú của họ cũng rất thấp; chỉ có 1,8% số được điều tra đi ra khỏi khu vực của mình hàng ngày;

3,3% đi hàng tuần và 3,5% đi hàng tháng. Đặc biệt, việc đi khỏi địa bàn cư trú với mục đích kinh tế rất thấp: chỉ có 5,8% đi chợ buôn bán hàng ngày¹¹.

Một lý do đặc biệt quan trọng nữa là do trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ còn thấp so với mức chung của cả nước và so với nam giới, do đó nhiều khi DN XKLĐ có nhu cầu tuyển dụng nhưng chị em không đáp ứng được các điều kiện về chuyên môn. Do áp lực của xã hội và người thân, với quan niệm con gái không cần học nhiều, đỗ đạt cao thêm khó lấy chồng, chỉ cần học vừa đủ để có thể kiếm được một tấm chồng. Ngay cả một số nam thanh niên cũng không muốn lấy vợ có trình độ học vấn cao hơn mình vì lý do “sĩ diện” và để “dễ dạy vợ”. Có thể thấy thực trạng này qua một số chỉ tiêu sau:

BẢNG 2: Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật Đơn vị : %

Bảng cấp cao nhất	Cả nước	Thành thị	Nông thôn	Nam	Nữ
* Chung	100	100	100	100	100
- Chưa bao giờ đến trường	7,81	4,12	9,05	4,75	10,66
- Không có bằng cấp	19,67	12,28	22,14	17,03	22,13
- Tối nghiệp tiểu học	26,4	21,49	28,05	27,32	25,55
- Tối nghiệp trung học cơ sở	27,61	25,03	28,47	29,54	25,82
- Tối nghiệp trung học phổ thông	10,67	18,40	8,08	12,04	9,38
- Công nhân kỹ thuật	1,47	3,35	0,85	2,23	0,77
- Trung học chuyên nghiệp	2,85	5,54	1,95	2,80	2,89
- Cao đẳng, đại học	3,42	9,49	1,40	4,15	2,75
- Trên đại học	0,09	0,31	0,01	0,13	0,04

Nguồn: Kết quả Điều tra mức sống hộ gia đình năm 2002. Nxb Thống kê, Hà Nội, 2004, tr.42.

10. Thời gian biểu hàng ngày của một phụ nữ ở Lào Cai:

4.00 giờ: Thức dậy, nấu ăn sáng cho cả nhà, chuẩn bị cám cho lợn gà ăn, lấy thức ăn cho lợn, gà, ngựa ăn.

6.30 giờ: Ăn sáng và phục vụ gia đình ăn

7.00 giờ: Ra đồng (thường cách xa khoảng 3-10km)

8.00-12.00 giờ: Làm việc ngoài đồng

12.00-12.30 giờ: Ăn trưa và nghỉ trưa luôn tại đồng

12.30-17.00 giờ: Tiếp tục công việc trên đồng

18.00-19.00 giờ: Đi bộ về nhà, kiểm củi trên đường hoặc chặt các cây bụi

19.00-20.00 giờ: Nấu bữa tối cho gia đình và thức ăn cho các con vật, phục vụ gia đình và các con vật nuôi ăn, giặt quần áo và tắm cho các con.

20.00-21.00 giờ: Xay ngô và giã gạo bằng tay để chuẩn bị cho ngày hôm sau.

21.00-22.00 giờ: Màng vá quần áo.

22.30-23.00 giờ: Đi ngủ.

(Nguồn: Báo cáo phát triển của Việt Nam năm 2000. Báo cáo chung của nhóm công tác các chuyên gia Chính phủ - Nhà tài trợ - Tổ chức phi chính phủ. Hội nghị Nhóm tư vấn các Nhà tài trợ cho VN, Hà Nội 14-15/2/1999, tr.84.)

11. Kết quả nghiên cứu các đề án VNRP (Chương trình nghiên cứu Việt Nam- Hà Lan). Tóm tắt báo cáo khoa học tập 1, Nxb Nông nghiệp, Hà Nội, 2001, tr.265.

Điều dễ dàng nhận thấy là tỷ lệ của lao động nữ trong các chỉ tiêu luôn thấp hơn tỷ lệ chung của cả nước và thấp hơn tỷ lệ của nam giới; tỷ lệ của khu vực nông thôn thường thấp hơn khu vực thành thị (trừ 2 chỉ tiêu về tỷ lệ tốt nghiệp tiểu học và tốt nghiệp trung học cơ sở) trong khi dân số của khu vực nông thôn chiếm tới 76,67% dân số cả nước. Đặc biệt, tỷ lệ nữ chưa bao giờ đến trường cao gấp 1,4 lần so với mức chung của cả nước và cao gấp 2,24 lần so với nam. Mới đây, thông tin từ Hội nghị đánh giá giữa kỳ thực hiện kế hoạch hành động Vì sự tiến bộ của phụ nữ do Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ phối hợp với Bộ Kế hoạch - Đầu tư tổ chức tại Hà Nội ngày 9-6-2004 cho biết: tại vùng cao, vùng dân tộc thiểu số, tỷ lệ em gái đến trường thấp hơn em trai, tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi 15- 40 mù chữ và tái mù chữ còn cao, có vùng đến trên 50% (Hà Giang, Quảng Trị), ngay cả cán bộ phụ nữ cơ sở cũng bị mù chữ, điển hình như tỉnh Lào Cai có đến 20% cán bộ Hội phụ nữ chưa biết chữ. Điều đó cho thấy rằng: phụ nữ Việt Nam nói chung và đặc biệt là phụ nữ nông thôn và phụ nữ các dân tộc miền núi, vùng sâu, vùng xa còn gặp rất nhiều rào cản về tri thức trên con đường đến với các thị trường XKLD khi mà điều kiện bắt buộc đối với lao động xuất khẩu là tối thiểu phải tốt nghiệp phổ thông trung học. (Riêng với lao động nữ làm nghề giúp việc gia đình chấp nhận trình độ văn hóa tốt nghiệp cấp tiểu học).

Những năm gần đây lượng lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam tăng nhanh, là do: trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, nhiều thị trường mới được khai thông, phù hợp với khả năng của lao động nữ Việt Nam như thị trường Malaixia và thị trường Đài Loan, với mức chi phí vừa sức và chấp nhận tuyển dụng với số lượng lớn lao động phổ thông¹². Đặc biệt, từ khi khai thông được thị trường lao động Đài Loan

với nhu cầu rất lớn về lao động nữ giúp việc gia đình và phục vụ người bệnh và một số ngành công nghiệp nhẹ (dệt, may, lắp ráp điện tử). Bên cạnh đó có nhiều chính sách của Nhà nước nhằm đẩy mạnh XKLD đã tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động, đặc biệt là chủ trương cho vay vốn đối với lao động xuất khẩu. Hiện nay người lao động đi làm việc ở nước ngoài có thể được vay đến 80% mức chi phí ban đầu mà không cần phải thế chấp, với thủ tục nhanh chóng, đơn giản. Thêm vào đó, với mục tiêu đẩy mạnh XKLD để xoá đói giảm nghèo, nhiều địa phương, doanh nghiệp XKLD đã hỗ trợ lao động xuất khẩu một số chi phí ban đầu như: đào tạo định hướng, ăn ở trong thời gian học tập... đã san bớt gánh nặng chi phí cho người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài. Và điều quan trọng nhất là sau nhiều năm cải cách kinh tế, đời sống của dân cư Việt Nam nói chung đã được nâng lên rõ rệt. Tỷ lệ nghèo chung của Việt Nam (tính theo chuẩn quốc tế) từ 58,1% năm 1993 đã giảm còn 37,4% năm 1998, năm 2002 còn 28,9% và năm 2003 ước tính tỷ lệ nghèo chung của Việt Nam giảm còn trên 25%, tức là hơn một nửa số người nghèo ở Việt Nam đã thoát nghèo trong thập niên vừa qua. Mức thu nhập bình quân người/tháng của dân chúng từ 119 nghìn đồng năm 1993, đã tăng lên 295 nghìn đồng năm 1999 và năm 2002 là 356,8 nghìn đồng. Sản xuất phát triển, thu nhập tăng, có tích lũy là điều kiện cần thiết để nhiều gia đình có thể cho thân nhân của mình đi XKLD, trong đó có lao động nữ.

Thứ hai, về thị trường lao động và ngành nghề:

Nếu như trong những năm 1980, lao động nữ của Việt Nam chủ yếu làm việc ở các nước XHCN Đông Âu, thì vào thập niên 1990 lao động nữ xuất khẩu của ta chủ yếu làm việc tại các nước Đông Bắc Á, Đông Á và Đông Nam Á.

BẢNG 3: Số lao động nữ xuất khẩu từ năm 1992 đến tháng 8-2004 Đơn vị: Người

Năm	Hàn Quốc		Đài Loan		Nhật Bản		Malaixia		Các nước khác	
	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1992	56	21	0	0	210	8	0	0	550	71
1993	1.352	367	0	0	289	15	53	48	2.274	90
1994	4.378	787	37	0	257	35	15	9	4.541	154
1995	5.674	1.398	87	0	723	72	2	1	3.083	252
1996	6.275	1.455	122	0	1.343	541	2	2	4.916	67
1997	4.880	895	191	0	2.250	874	0	0	11.126	204
1998	1.322	377	197	0	1.926	719	7	7	8.732	344
1999	4.518	1.238	558	58	1.856	605	1	0	13.037	401
2000	7.316	2.588	8.099	5.424	1.497	745	239	148	14.349	160
2001	3.910	1.040	7.782	5.276	3.249	1.008	23	0	21.204	380
2002	1.190	16	13.191	8.208	2.202	637	19.965	1.457	9574	238
2003	4.326	554	29.974	23.303	2.384	804	40.552	4.843	1.253	211
2004	1.966	160	23.780	17.957	1.296	602	8.939	1.375	5.526	1.699
Tổng	47.163	10.896	84.018	60.226	19.482	6.665	69.798	7.890	100.165	4.241

Nguồn: Số liệu của Cục quản lý lao động nước ngoài- Bộ LĐ - TB & Xã hội.

Số liệu của biểu trên cho thấy: từ năm 1992 đến năm 1999, lượng lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam chủ yếu tập trung làm việc ở Hàn Quốc và Nhật Bản, từ năm 2000

đến nay lao động nữ xuất khẩu chủ yếu làm việc ở Đài Loan. Nếu tính từ năm 1992 đến nay, lao động nữ xuất khẩu được phân bố ở các thị trường như sau:

BẢNG 4: Lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam phân bố trên các thị trường và ngành nghề (Từ 1992 đến tháng 8-2004) Đơn vị: Người

Thị trường	Tổng số	Trong đó: Nữ	Tỷ lệ nữ trong tổng số (%)
• Nhật Bản	19.482	6.665	34,21
• Hàn Quốc	47.163	10.896	23,10
• Đài Loan	84.018	60.226	71,68
• Malaixia	69.798	7.890	11,30
• Các nước khác	100.165	4.241	4,23
Một số ngành nghề chính từ 1995 đến nay			
• Công nghiệp	131.622	36.891	28,03
• Phục vụ cá nhân và xã hội	70.769	66.319	93,71
• Xây dựng	36.424		
• Vận tải	18.973 lượt người làm việc trên tàu vận tải biển		
• Nông nghiệp	354	49	13,84

Nguồn: Cục QLLĐNN- Bộ Lao động, Thương binh và xã hội.

Ngành nghề mà lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam tham gia nhiều nhất là dịch vụ phục vụ cá nhân và xã hội (93,71 %), tiếp đó là các nghề thuộc lĩnh vực công nghiệp nhẹ (dệt, may, lắp ráp điện tử...) chiếm 28,03% và có 13,84% lao động nữ làm trong nông nghiệp. Do sự phân công lao động về giới, có những nghề hoàn toàn không có lao động nữ xuất khẩu như nghề xây dựng và vận tải biển.

12. Thông tin từ Công ty xuất nhập khẩu thiết bị vật tư thông tin EMICO - Đài Tiếng nói Việt Nam: riêng lao động nữ sang Đài Loan làm nghề giúp việc gia đình và nhân viên điều dưỡng được miễn phí tiền ăn ở và học phí, tổng chi phí chỉ 600 USD (bao gồm tiền vé máy bay, visa, phí thủ tục) và số lượng tuyển không giới hạn, với độ tuổi từ 20 - 38, tốt nghiệp tiểu học trở lên. Nhân viên điều dưỡng phải học qua các khoá về y tế, điều dưỡng và có bằng cấp hoặc giấy chứng nhận. Lao động nữ làm trong nhà máy (dệt, lắp ráp điện tử) yêu cầu tuổi từ 20 - 30, đã tốt nghiệp phổ thông trung học và phải đào tạo tại trường 3 tháng.

Cũng như ở trong nước, mức lương của lao động nữ trong các ngành công nghiệp nhẹ và dịch vụ thường thấp hơn mức lương của nam giới làm việc trong lĩnh vực công nghiệp nặng, xây dựng, vận tải, và những nghề đòi hỏi trình độ chuyên môn cao.

Thị trường lao động Đài Loan là nơi mà lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam tập trung làm việc nhiều nhất. Từ năm 1992 đến tháng 8-2004, trong tổng 89.918 lao động nữ của Việt Nam xuất khẩu sang các nước thì riêng tại Đài Loan, số lao động nữ đã chiếm tới 60.226 người, chiếm 71,68% trong tổng số lao động Việt Nam làm việc tại đây, và chiếm gần 70% trong tổng số lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam. Tiếp đến là thị trường Hàn Quốc (lao động nữ có 10.896 người, chiếm 12,12% trong tổng số lao động nữ xuất khẩu), tương tự Malaixia (có 7.890 người chiếm 8,77%) và Nhật Bản (có 6.665 người, chiếm 7,41%), còn lại các nước khác chỉ có 4.241 lao động nữ, chiếm 4,72% trong tổng số lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam. Thị trường lao động Đài Loan mới được khai thông từ cuối năm 1999, nên số lượng lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam tăng nhanh trong những năm gần đây chính là nhờ XKLD nữ sang thị trường này. Vì vậy, việc củng cố và mở rộng thị trường lao động Đài Loan có ý nghĩa rất lớn trong cố gắng gia tăng số lượng lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam.

Hiện nay, tình trạng lao động bỏ trốn đang diễn ra nóng bỏng ở thị trường Đài Loan, tỷ lệ lao động Việt Nam ở Đài Loan bỏ trốn đã tăng lên gần 9% với 7.978 người (chiếm 50% tổng số lao động nước ngoài bỏ trốn ở đây). Ngày 21-10-2004, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội đã có một phiên họp bất thường với hơn 100 DN XKLD cung ứng lao động cho thị trường Đài Loan và các địa phương có lao động đang làm việc ở nước này, nhằm khẩn trương tìm các giải pháp hữu hiệu chặn đứng tình trạng này trước nguy cơ thị trường lao động Đài Loan có thể sẽ đóng cửa đối với lao động Việt Nam. Trước mắt, các DN XKLD có lao động bỏ trốn ở Đài Loan phải cử ngay cán bộ sang xử lý tình hình; tạm đình chỉ hoạt động của 34/110 DN XKLD cung ứng lao động cho Đài Loan có số lao động bỏ trốn nhiều;

ngừng tuyển lao động ở một số địa phương có số lao động bỏ trốn cao như: Hải Dương (980 người), Hà Tĩnh (756 người), Thái Bình, Nghệ An, Hà Tây... Về lâu dài Việt Nam cần phải có Luật về XKLD, trong đó phải xử phạt nặng lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài phá vỡ hợp đồng lao động, nhằm củng cố và từng bước mở rộng thị trường XKLD của nước nhà.

Có nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan khiến lao động Việt Nam ở Đài Loan và một số nước khác như Hàn Quốc, Nhật Bản bỏ trốn ngày càng tăng, chủ yếu là do:

- Mục đích của người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là nhằm tìm kiếm thu nhập cao để trang trải món nợ trước khi đi và tích lũy, nhưng mức lương thực tế mà họ nhận được lại không đáp ứng được yêu cầu đó do phải khấu trừ quá nhiều các khoản (phí môi giới, thuế, bảo hiểm, phí ăn ở...). Riêng tại Đài Loan, trước đây, mức lương cơ bản ở Đài Loan là 15.840 Đài tệ không bao gồm tiền ăn, ở. Do tình hình kinh tế Đài Loan gặp khó khăn nên từ 9-11-2001, Ủy ban Lao động Đài Loan đã công bố mức lương trên bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động, tùy theo thỏa thuận giữa chủ thuê nhân công và lao động, với mức khấu trừ từ 0 đến 4.000 Đài tệ. Thêm vào đó, do các DN XKLD của Việt Nam không có tư cách pháp nhân làm đại diện ở Đài Loan để thu phí dịch vụ nên buộc họ phải thu khoản này thông qua các Công ty môi giới lao động của Đài Loan, từ kể hờ này, nhiều Công ty môi giới phía Đài Loan đã nâng mức thu phí dịch vụ lên khiến lao động nước ngoài (trong đó có lao động Việt Nam) phải chịu thiệt thòi. Trong khi đó nếu trốn ra làm ngoài họ được trả lương cao mà không phải khấu trừ các khoản như bảo hiểm, phí, thuế và phí quản lý theo quy định của luật pháp như khi làm việc theo hợp đồng.

- Do luật pháp của nước sở tại còn dung túng cho những chủ lao động tiếp nhận các lao động làm ngoài hợp đồng. Họ sẵn sàng nhận lao động nước ngoài bất hợp pháp làm việc cho họ để không phải đóng các khoản phí theo quy định như khi thuê những lao động hợp pháp và không phải trả lương cao.

- Do nhận thức của bản thân người lao động về luật pháp, về kỷ luật lao động còn

yếu. Họ chưa hiểu được rằng khi phá hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp họ đã đánh mất đi các quyền lợi hợp pháp của mình và điều tệ hại hơn là họ đã làm suy yếu khả năng cạnh tranh của lao động xuất khẩu Việt Nam trên các thị trường lao động khu vực và thế giới. Tình trạng lao động bỏ trốn nhiều đã khiến cho thị trường XKLD của Việt Nam đang đứng trước nguy cơ bị thu hẹp.

Thứ ba, những rủi ro của lao động nữ khi tham gia XKLD

Trước hết, ở trong nước, khi tham gia XKLD, do thiếu những thông tin cần thiết và đáng tin cậy, lao động xuất khẩu nói chung cũng như lao động nữ nói riêng rất dễ bị sa vào cạm bẫy của những kẻ cò mồi bất lương, chuyên lừa đảo người lao động để kiếm lợi. Thực trạng này đã được cảnh báo nhiều lần trên các phương tiện thông tin đại chúng. Tâm lý sợ gặp phải rủi ro khi đi XKLD thực sự là rào cản đối với những người lao động bởi trong thực tế đã không ít người mất tiền mà không có việc làm lại còn bị ngồi tù ở nước bạn vì bị lừa XKLD bằng con đường du lịch.

Trên các thị trường lao động khu vực và thế giới, lao động nữ thường phải đối mặt với những rủi ro trong công việc, trong sinh hoạt do những hạn chế về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn và do đặc điểm giới cùng môi trường làm việc.

Rủi ro do người lao động phải làm những công việc không đúng với hợp đồng ban đầu, lỗi này thường do các DN XKLD và Công ty môi giới phía bạn làm việc không thấu đáo.

Rủi ro do hạn chế về trình độ ngoại ngữ (đa số chị em tham gia XKLD đều chưa thông thạo ngôn ngữ của nước sở tại) nên trong môi trường làm việc và sinh hoạt họ thường gặp phải những khó khăn trong giao tiếp. Vì không đủ vốn từ cần thiết nên trong công việc chị em nhiều khi cũng không lĩnh hội hết nội dung công việc mà chủ truyền đạt; khi có sự cố công việc xảy ra, nhiều khi họ cũng không thể giải thích, trình bày nhằm bảo vệ quyền lợi cho mình, và đôi khi để chủ hiểu lầm, gây nên những rủi ro đáng tiếc mà họ không đáng phải chịu. Hạn chế này cũng trở thành rào cản đối với họ trong việc đấu tranh đòi hỏi chủ doanh nghiệp phải thực hiện đầy đủ những

quy định về an toàn lao động cũng như vệ sinh lao động đối với phụ nữ, một khi chủ vi phạm. Hạn chế về trình độ ngoại ngữ thực sự là điểm yếu nhất của lao động xuất khẩu Việt Nam nói chung cũng như lao động nữ xuất khẩu nói riêng khi đánh giá về năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế.

Hiện nay, phần lớn lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam đang làm nghề giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh tại xứ đảo Đài Loan (số liệu như phần trên đã đề cập đến). Đây là một nghề phù hợp với lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam, bởi đây là công việc không đòi hỏi phải có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật cao; mặt khác, công việc nội trợ, chăm sóc trẻ em, người già và người bệnh vốn là những công việc mà phụ nữ thường làm. Song đi làm nghề này ở nước ngoài độ rủi ro cũng không ít.

Đã có không ít những nữ lao động Việt Nam phải chịu sự đối xử thô bạo của chủ thuê lao động hoặc của Công ty môi giới¹³.

Trong môi trường làm việc đặc thù này, tình trạng lạm dụng tình dục đối với nữ giúp việc gia đình là điều rất dễ xảy ra.

Đối với lao động nữ trong XKLD còn phải đối mặt với những rủi ro về thai sản trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Hậu quả khi mang thai lao động nữ buộc phải về nước trước thời hạn hợp đồng, kéo theo nhiều nỗi bức xúc cho bản thân, gia đình và xã hội.

Như vậy, do những hạn chế về chất lượng lao động nên lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam chủ yếu làm việc trong các nghề không đòi hỏi trình độ tay nghề cao và tính ổn định ở các thị trường chính của lao động nữ còn rất bấp bênh, độ rủi ro lớn.

III. TIẾN TỚI SỰ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XKLD

Trước hết, bình đẳng giới được hiểu là sự bình đẳng về luật pháp, về cơ hội (bao gồm cả sự tiếp cận các nguồn vốn con người và các nguồn lực sản xuất khác cho phép tạo ra các cơ hội và sự bình đẳng trong thù lao công việc) và bình đẳng về "tiếng nói" (khả năng tác động và tiếng nói trong quá trình phát triển).

13. Xem bài "Trả lại công bằng cho chị Đặng Thị Phúc", đăng trên báo Sài Gòn giải phóng ngày 20-8-2004, tr.3.

Mục tiêu tiến tới sự BDG trong XKLD không nằm ngoài mục tiêu nhằm thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực lao động việc làm mà “Kế hoạch hành động quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ” đã vạch ra. Theo Kế hoạch này, đến năm 2005 sẽ phấn đấu:

- * Đạt tỷ lệ 45-50% lao động nữ trong tổng số người được tạo việc làm mới;
- * Đạt tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo nghề là 30-35%;
- * Đạt tỷ lệ 30% nữ trong XKLD.

Để lao động nữ có thể tham gia XKLD ngày càng tăng nhằm giải quyết việc làm, tăng vị thế kinh tế của họ trong gia đình cũng như ngoài xã hội, cần phải tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận được với 2 nguồn lực chính là nguồn tri thức và nguồn tài chính thông qua việc lồng ghép giới trong các Chương trình mục tiêu quốc gia và các chính sách về XKLD nhằm vào các vấn đề sau:

1. Về đào tạo nguồn lao động nữ xuất khẩu

Việc phụ nữ ít có cơ hội tham gia XKLD và nếu có đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài cũng chủ yếu tập trung vào nghề giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh là do chất lượng lao động nữ chưa đáp ứng được với yêu cầu của các công việc đòi hỏi trình độ văn hóa và chuyên môn cao.

Vấn đề nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ cho phụ nữ không thể tách rời việc thực hiện tổng thể các Chương trình mục tiêu quốc gia nhằm hướng tới một sự phát triển bền vững. Thực hiện lồng ghép giới, đưa vấn đề giới vào dòng chảy chủ đạo, coi vấn đề giới là mục tiêu quan trọng trong XKLD để có thể tạo nhiều cơ hội cho phụ nữ tham gia vào XKLD.

Với mục tiêu bình đẳng giới và hướng tới xây dựng một nền kinh tế tri thức, đòi hỏi từ bây giờ cần có một chiến lược giáo dục và đào tạo với một sự đầu tư thỏa đáng cho việc phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Cần thực hiện lồng ghép giới trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng cho nhu cầu CNH- HDH và XKLD. Vấn đề này cho đến nay vẫn chưa được quan tâm một cách đúng mức. Đi đôi với việc nâng cao trình độ văn hóa, người lao động cần phải được trang bị cả

chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ. Việc dạy ngoại ngữ cho người lao động không thể chỉ trông vào mấy tháng đào tạo định hướng ở các DN XKLD mà phải được thực hiện có hiệu quả ngay từ các cấp học phổ thông sao cho khi bước vào độ tuổi lao động, học sinh của ta đã có thể sử dụng được tương đối một ngoại ngữ thông dụng trên thế giới.

Trong đào tạo nghề, cần có một sự phân loại và hướng nghiệp cho tất cả các học sinh phổ thông trung học. Chỉ một số ít những học sinh thật sự giỏi mới đủ tiêu chuẩn thi vào đại học, cao đẳng, còn phần lớn được phân luồng vào học các nghề đáp ứng cho nhu cầu của sản xuất trong nước và XKLD. Về lâu dài, để thực hiện chiến lược XKLD đòi hỏi Nhà nước và các địa phương cần có phân loại và quy hoạch nguồn nhân lực, từ đó có chính sách đầu tư đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trước mắt, để đảm bảo nguồn lao động cho xuất khẩu cần phải có những trung tâm đào tạo và giáo dục định hướng tập trung của Nhà nước, được đầu tư đủ các điều kiện vật chất kỹ thuật, giáo viên nhằm chuyên cung cấp lao động xuất khẩu cho các hợp đồng của doanh nghiệp XKLD.

Theo thông tin mới nhất từ Tổng cục Dạy nghề (Bộ LĐ-TB-XH): một đề án đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu tới năm 2010 đang được Tổng cục Dạy nghề xây dựng để đệ trình Chính phủ phê duyệt. Theo Dự thảo đề án, sẽ thành lập 3 trung tâm đào tạo lao động xuất khẩu ở cả 3 miền Bắc, Trung, Nam trong cả nước. Dự kiến tới năm 2010 sẽ có khoảng 678.000 lao động xuất khẩu được qua đào tạo nghề, đưa tỷ lệ lao động xuất khẩu qua đào tạo nghề lên 75,5%. Các trung tâm đào tạo này hoạt động bằng kinh phí của ngân sách nhà nước (30%), ngân sách địa phương (10%), DN XKLD đóng góp (10%) và người lao động đóng góp 50%. Khi các trung tâm này đi vào hoạt động, việc đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu sẽ mang tính chuyên nghiệp hơn. Tuy nhiên, cần có sự ưu tiên cho phụ nữ trong phân bổ góp ở các trung tâm đào tạo này, đặc biệt đối với các đối tượng nữ đi XKLD thuộc diện nghèo.

Để phụ nữ có thể dễ dàng nắm bắt các thông tin về việc làm và theo học các lớp dạy nghề, Hội Liên hiệp phụ nữ cần phối hợp với Bộ LĐ-TB-XH và Tổng cục dạy nghề hình

thành và phát triển các trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm của Hội dành riêng cho phụ nữ, chuyên đào tạo những nghề phù hợp với giới nữ ở các thị trường lao động.

Từ trước đến nay, đi XKLD thường chỉ dành cho người có tiền, đối với người nghèo đó chỉ là niềm mơ ước và đối với phụ nữ nghèo thì quả thật họ không dám nghĩ tới. Là địa bàn đầu tiên đi đầu trong phong trào XĐGN (từ năm 1992), nhằm tạo cơ hội cho người nghèo đi XKLD, năm 2003, Ban chỉ đạo XĐGN thành phố Hồ Chí Minh đã phối hợp với DN XKLD Suleco triển khai chương trình cho vay vốn và hỗ trợ kinh phí học nghề cho lao động thuộc diện XĐGN. Những lao động này được ưu đãi học nghề miễn phí và được Ban chỉ đạo XĐGN tạo điều kiện cho vay vốn từ các Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Quỹ XĐGN của thành phố. Hiện nay, Công ty Suleco đang tiếp tục tuyển nữ lao động thuộc diện XĐGN với số lượng không hạn chế để đào tạo tiếng Nhật và nghề may cho họ. Đây quả thực là một hướng mở cho những lao động nữ nghèo có thể tham gia XKLD, cần được nhân rộng trong cả nước.

2. Về nguồn lực tài chính

Trong thực tế, phụ nữ ít có khả năng tiếp cận với nguồn tín dụng chính thức, nếu tất cả các khoản vay của nam giới từ ngân hàng của Chính phủ là 33% thì tỷ lệ này của nữ chỉ là 18%. Nguồn vay của phụ nữ chủ yếu là nguồn vay không chính thức (vay từ bà con, bạn bè hoặc vay của tư nhân với lãi suất cao), các trường hợp vay đòi hỏi thế chấp chiếm tới 41% các khoản vay của nam giới, thì ở giới nữ tỷ lệ này chỉ có 27%. Để phụ nữ có cơ hội tiếp cận với các nguồn lực về tài chính, trước hết cần thực hiện Luật Đất đai mới, đảm bảo cho 100% phụ nữ được đứng tên trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Chỉ có như vậy, khi có điều kiện, chị em mới có thể chủ động sử dụng quyền sở hữu nhà đất trong các thủ tục để đi XKLD, nếu phía DN XKLD yêu cầu. Bên cạnh đó, các kênh tín dụng của Nhà nước và Hội phụ nữ cần tạo điều kiện thuận lợi cho chị em tiếp cận được với các nguồn vốn để sản xuất, kinh doanh và tham gia XKLD. Thực hiện mục tiêu của Kế hoạch hành động quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ, đến 2005, phần đầu đạt tỷ lệ 50%

phụ nữ trong tổng số người được vay vốn tín dụng; đạt 80% số hộ nghèo do phụ nữ làm chủ được vay vốn từ Chương trình quốc gia xoá đói giảm nghèo.

Nâng cao năng lực sản xuất, kinh doanh của phụ nữ nhằm nâng cao vị thế kinh tế của phụ nữ trong gia đình, để chị em có tích lũy từ đó có điều kiện tham gia XKLD. Để thực hiện điều này, đòi hỏi vai trò rất lớn của Hội phụ nữ kết hợp với các tổ chức đoàn thể xã hội khác như Hội Nông dân, Hội Làm vườn... trong việc hỗ trợ về vốn, về kỹ thuật sản xuất v.v... Hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế là một trong 6 chương trình lớn của Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam.

Nhà nước nên mở rộng cơ hội xuất khẩu cho người nghèo, đặc biệt là phụ nữ nghèo. Đối với phụ nữ nghèo tham gia XKLD, Nhà nước cần tạo điều kiện cho họ vay 100% chi phí ban đầu, thay mức 80% như hiện nay, vì đối với người nghèo (đặc biệt là phụ nữ) nhiều khi chỉ 20% còn lại của chi phí ban đầu họ cũng khó mà xoay sở nổi, chưa kể nếu phía ngân hàng trích lại % tiêu cực phí thì ngay cả 80% được vay theo quy định, trên thực tế họ cũng không nhận được đầy đủ.

Ưu tiên đào tạo nghề cho phụ nữ, và đặc biệt miễn phí đào tạo cho chị em đi xuất khẩu làm nghề giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh vì đối tượng đi làm nghề này thường là các phụ nữ nghèo, trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật không cao. Sau một vài hợp đồng đi XKLD, chị em sẽ có tích lũy, có vốn để có thể đi học nghề và đầu tư sang làm việc ở những thị trường lao động khác có yêu cầu cao hơn về trình độ văn hóa và tay nghề cao hơn. Lao động nữ xuất khẩu rất cần sự hỗ trợ của chính quyền các địa phương, các tổ chức đoàn thể xã hội và đặc biệt từ Quỹ Hỗ trợ XKLD nhằm giảm thiểu chi phí ban đầu cho họ.

3. Luật pháp và quyền của phụ nữ trong XKLD

Quyền của người phụ nữ và BĐG về mọi mặt cũng như riêng về lĩnh vực lao động việc làm đã được thừa nhận trong Hiến pháp, Bộ luật Lao động. Song, trong thực tế hoạt động XKLD các quyền này chưa được cụ thể hóa trong các quy định chi tiết, cho đến nay chúng ta vẫn chưa có luật về XKLD. Theo ông

Nguyễn Thanh Hoà - Cục trưởng Cục Quản lý lao động nước ngoài thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội - cho biết: nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý cho hoạt động XKLD, cố gắng đến năm 2005, Bộ sẽ đệ trình Chính phủ về Luật XKLD.

Cho đến nay, tất cả các văn bản luật về XKLD đều mang tính chất trung tính, chưa có sự phân biệt về giới.

Trước mắt, để thực hiện quyền và sự BDG của phụ nữ trong XKLD, cần có sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng nhằm xây dựng một cơ sở dữ liệu hoàn chỉnh về giới trong XKLD, trên cơ sở đó các luật và văn bản pháp quy về XKLD mới được xây dựng với những quy định cụ thể đảm bảo quyền và sự BDG cho lao động nữ khi tham gia XKLD.

Việc đảm bảo các quyền lợi cho lao động nữ ở nước ngoài phải được gắn liền với kiện toàn hệ thống quản lý nhà nước về XKLD và những cơ sở pháp lý quy định các quyền của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Chúng tôi cho rằng đây là vấn đề “cần làm ngay” bởi vì nó là cơ sở nền tảng bảo đảm sự ổn định và phát triển của sự nghiệp XKLD. Hiện nay, Việt Nam đã có quan hệ ngoại giao với 167 nước và quan hệ thương mại với 154 nước, song quan hệ cung ứng lao động mới chỉ ở con số 40 nước và vùng lãnh thổ. Cuối năm 2005, khi Việt Nam gia nhập WTO sẽ mở ra nhiều cơ hội cho sự tham gia ngày càng sâu của đất nước vào phân công lao động quốc tế, trong đó có XKLD. Nhưng điều này cũng đồng nghĩa với việc chúng ta sẽ phải đối mặt với những cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường XKLD, mà vấn đề nâng cao chất lượng nguồn lao động và hoàn thiện cơ chế chính sách và quản lý lao động xuất khẩu là hai khâu then chốt để nâng cao tính cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường XKLD quốc tế.

Ngoài việc xây dựng Luật về XKLD (có chú ý đến BDG) ở tầm vĩ mô của Nhà nước, cần có những qui định chặt chẽ cho hoạt động của các DN XKLD - là những đơn vị cơ sở trực tiếp làm dịch vụ XKLD. Thông qua việc vận dụng các cơ chế chính sách của Nhà nước, các DN tự tìm kiếm thị trường, tuyển dụng và đào tạo lao động xuất khẩu. Chính các DN cũng là nơi tạo lập mối liên kết giữa họ với các tổ chức, hiệp

hội khác (ví dụ Hội Liên hiệp phụ nữ...), các Chương trình mục tiêu quốc gia để tìm nguồn lao động xuất khẩu, đặc biệt là lao động nữ...

Việc đảm bảo quyền lợi của lao động Việt Nam ở nước ngoài rất cần có vai trò của Nhà nước trong việc thiết lập quan hệ lao động (ở cấp Nhà nước) với các nước có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài. Các hiệp định, hiệp ước về lao động của Chính phủ Việt Nam ký kết với các nước sở tại chính là cơ sở pháp lý nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng như DN XKLD, tránh thực trạng như hiện nay: thị trường lao động Malaixia đã tiếp nhận lao động Việt Nam hơn 2 năm nay nhưng Chính phủ Việt Nam và Malaixia vẫn chưa ký kết Hiệp ước chính thức về lao động; tại thị trường Đài Loan (nơi có số lao động nữ xuất khẩu của Việt Nam làm việc nhiều nhất) lao động Việt Nam đang phải chịu thiệt thòi khi các Công ty môi giới Đài Loan nâng mức thu phí lên cao... Hiện nay, đại diện của DN XKLD của Việt Nam tại các nước phải giải quyết tất cả mọi vướng mắc của người lao động, nhưng lại không có tư cách pháp nhân nên rất khó khăn (ngay việc các Công ty môi giới Đài Loan nâng mức phí lên làm tổn hại đến lợi ích của người lao động, nhưng DN cũng không thể can thiệp vì không có tư cách pháp nhân). Trước mắt để đảm bảo các quyền lợi cho lao động Việt Nam ở nước ngoài, Chính phủ cần sớm đàm phán với các nước có sử dụng lao động Việt Nam để ký kết các Hiệp định về lao động. Chỉ có như vậy, chúng ta mới có những cơ sở pháp lý đảm bảo các quyền lợi của người lao động, cho phép đại diện của các DN XKLD có tư cách pháp nhân để quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài, và xử lý kịp thời những vụ việc liên quan đến quyền lợi của người lao động, trong đó có lao động nữ/.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đưa vấn đề giới vào phát triển WB, Nxb Văn hóa thông tin, 2001.
2. Hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách - Dự án VTE 01-015-01: “Giới trong chính sách công” - UBQG Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, 2004.
3. Báo cáo của UNDP và FAO: tóm tắt tình hình giới ở Việt Nam các năm 1998, 2000, 2002.
4. Khác biệt giới trong nền kinh tế đang chuyển đổi ở Việt Nam, UNDP 2002.
5. V.v.