



# TĂNG CƯỜNG KHẢ NĂNG CHỐNG CHỊU VÀ PHỤC HỒI BỀN VỮNG SAU COVID-19 CHO LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ VIỆT NAM

Các quan điểm thể hiện trong nghiên cứu này hoàn toàn thuộc về nhóm tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM). Dữ liệu được trình bày theo khu vực, quốc gia hoặc vùng bằng cách nhóm các quốc gia và vùng cho mục đích thống kê thành các tập hợp chính. Tên và cấu phần của các vùng địa lý chính là tên và cấu phần được trình bày trong "[Mã quốc gia hoặc mã vùng tiêu chuẩn cho mục đích thống kê](#)" (ST/ESA/STAT/SER.M/49/Rev.3). Việc này chỉ nhằm mục đích thống kê và không ngụ ý bất kỳ giả định nào liên quan đến chính trị hoặc liên kết khác của các quốc gia hoặc vùng lãnh thổ của Liên Hợp Quốc.

Tên gọi, việc chỉ định các quốc gia hoặc nhóm quốc gia theo vùng cụ thể và dữ liệu được trình bày trong toàn bộ ấn phẩm đánh giá này không hàm ý thể hiện bất kỳ ý kiến chủ quan nào từ phía IOM liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hoặc khu vực, hoặc của chính quyền, hoặc liên quan đến biên giới hoặc ranh giới của quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hoặc khu vực đó.

Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) cam kết với những nguyên tắc di cư nhân đạo và có trật tự mang lại lợi ích cho người di cư và xã hội. Là một tổ chức liên chính phủ, IOM hành động với các đối tác trong cộng đồng quốc tế nhằm hỗ trợ giải quyết những thách thức trong vận hành và nâng cao hiểu biết về các vấn đề liên quan đến di cư; thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội thông qua di cư; nâng cao phẩm giá của con người và đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần của người di cư.

Bản báo cáo tóm tắt này được xuất bản trong khuôn khổ Dự án khu vực của IOM về Trách nhiệm của doanh nghiệp trong Xóa bỏ Nô lệ hóa và Mua bán người (CREST) tại Châu Á với sự hỗ trợ của Chính phủ Thụy Điển. Các quan điểm thể hiện trong nghiên cứu này không nhất thiết phản ánh quan điểm của Chính phủ Thụy Điển.

---

Nhà xuất bản: Tổ chức Di cư Quốc tế

Toà Nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc (GOUNH)  
304 Kim Mã, Quận Ba Đình  
Hà Nội  
Việt Nam  
ĐT: +84 24 38 500 100  
Fax.: +84 24 37 265 520  
Email: [hanoi@iom.int](mailto:hanoi@iom.int)  
Trang web: <https://vietnam.iom.int/>

Ấn phẩm này được phát hành mà không có sự biên tập chính thức của IOM.

Ấn phẩm này được phát hành mà không có sự phê duyệt chính thức từ Đơn vị Xuất bản (PUB) của IOM.

Ảnh bìa: © Lao động di cư làm việc trên công trường xây dựng © Nguyễn Minh Tuân/Unsplash

Trích dẫn bắt buộc: Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), 2023. *Tăng cường Khả năng Chống chịu và Phục hồi Bền vững sau COVID-19 cho Lao động Di cư Quốc tế Việt Nam*. IOM, Việt Nam.

---

© 2023 Tổ chức Di cư Quốc tế



Một số quyền được bảo lưu. Tác phẩm này được cung cấp theo giấy phép [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License](#) (CCBY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Ấn phẩm này không nên được sử dụng, xuất bản hoặc phân phối lại cho các mục đích liên quan chủ yếu đến hoặc hướng tới lợi thế thương mại hoặc bồi thường bằng tiền, ngoại trừ các mục đích giáo dục, ví dụ như đưa vào sách giáo khoa.

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

# MỤC LỤC

<b>MẪU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>4</b>
<b>HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>4</b>
<b>GIỚI THIỆU.....</b>	<b>5</b>
<b>HỒ SƠ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRONG MẪU NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>6</b>
TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN VÀ NGHỀ NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ.....	6
<b>TRẢI NGHIỆM DI CƯ VÀ TUYỂN DỤNG.....</b>	<b>8</b>
CÁC KÊNH TUYỂN DỤNG VÀ CHI PHÍ.....	8
QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ ĐẾN VÀ LĨNH VỰC VIỆC LÀM.....	9
THU NHẬP VÀ KIỀU HỐI.....	10
<b>TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 TỚI LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRONG MẪU NGHIÊN CỨU....</b>	<b>11</b>
TIẾP CẬN HỖ TRỢ TẠI QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ ĐẾN.....	12
<b>HỒI HƯƠNG VÀ TÁI HOÀ NHẬP Ở VIỆT NAM.....</b>	<b>13</b>
TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM, SINH KẾ VÀ HỖ TRỢ KHI TRỞ VỀ VIỆT NAM.....	13
NỢ PHÁT SINH TRONG VÀ SAU KHI DI CƯ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ ĐƯỢC KHẢO SÁT.....	14
NHU CẦU HỖ TRỢ TÁI HOÀ NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRỞ VỀ.....	14
Ý ĐỊNH TÁI DI CƯ.....	15
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>16</b>
KẾT LUẬN.....	16
KHUYẾN NGHỊ.....	17
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>19</b>
<b>PHỤ LỤC.....</b>	<b>19</b>

## MẪU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Địa bàn nghiên cứu	Hải Dương (huyện Bình Giang, Tứ Kỳ) Bắc Giang (huyện Lạng Giang, Lục Nam, Yên Dũng) Thanh Hóa (huyện Cẩm Thủy, Đông Sơn, Hoằng Hóa) Nghệ An (huyện Diễn Châu, Nam Đàn, Nghĩa Đàn, Hưng Nguyên và TP Vinh) Hà Tĩnh (huyện Can Lộc, Lộc Hà, Thạch Hà, Cẩm Xuyên)
--------------------	--

Mẫu đánh giá gồm 1.293 lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài trở về nước trong bối cảnh đại dịch COVID 19, từ tháng 3 năm 2020 đến tháng 7 năm 2022 (sau đây gọi tắt là lao động di cư quốc tế<sup>1</sup> trong toàn báo cáo này), bao gồm cả lao động di cư theo kênh chính thức và kênh không chính thức<sup>2</sup>. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng do tính chất di động của người lao động di cư cũng như do không có được danh sách đầy đủ của lao động di cư quốc tế trở về tại các địa phương được lựa chọn để khảo sát. Khảo sát cũng có sự tham gia của lao động di cư nữ và lao động di cư theo kênh không chính thức để phản ánh các nhu cầu khác nhau theo giới và tình trạng di cư.

Khảo sát sử dụng phương pháp thu thập số liệu định tính, bao gồm phỏng vấn sâu cá nhân (n= 76) và thảo luận nhóm tập trung (n= 82) với đại diện của các cơ quan quản lý nhà nước cấp trung ương, tỉnh, huyện và xã, các tổ chức xã hội dân sự, cơ quan Liên Hợp Quốc, các đơn vị tuyển dụng, lao động di cư quốc tế trở về và gia đình của họ. Việc sử dụng cả dữ liệu định tính lẫn định lượng giúp kiểm tra chéo độ tin cậy và cung cấp thêm thông tin chi tiết về kết quả đánh giá. Tuy nhiên, có những thông tin thể hiện ý kiến, quan điểm cá nhân của người trả lời mà chưa được xác thực với tất cả các bên liên quan.

## HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này chỉ phản ánh trải nghiệm của lao động di cư quốc tế trở về ở một số huyện thuộc năm tỉnh ở Bắc Bộ và Bắc Trung Bộ của Việt Nam. Các phát hiện vì thế không mang tính đại diện cho toàn thể lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài trở về. Hơn nữa, nghiên cứu này được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 3/2020 đến tháng 7/2022 và tập trung nhiều vào những trải nghiệm của lao động di cư quốc tế trở về trong bối cảnh đại dịch COVID-19. Nghiên cứu có thể không còn phản ánh tình hình hiện nay khi đại dịch đã lắng xuống. Những hạn chế này cần được chú ý khi xem xét các kết quả của nghiên cứu.

<sup>1</sup> Trong báo cáo này, lao động di cư Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm cả lao động di cư hợp pháp và không hợp pháp đã về Việt Nam (cũng được dùng để chỉ lao động di cư làm việc ở nước ngoài về nước).

<sup>2</sup> Người di cư không được phép nhập cảnh, lưu trú và tham gia vào hoạt động được trả lương tại Quốc gia có việc làm theo luật pháp của Quốc gia đó và theo các hiệp định quốc tế mà Quốc gia đó tham gia. [IOM Giải thích Thuật ngữ về Di cư](#).

## GIỚI THIỆU

Việt Nam là một trong những quốc gia lớn phải cử lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trước đại dịch coronavirus 2019 (COVID-19), hàng năm có từ 100.000 đến 150.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo kênh chính thức<sup>3</sup> (ILO, 2022a). Đến năm 2022, ước tính có hơn 600.000 lao động di cư theo kênh chính thức đang làm việc tại 40 quốc gia và vùng lãnh thổ. Theo thống kê từ Cục Quản lý lao động ngoài nước (Cục QLLĐNN) thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH), ba quốc gia và vùng lãnh thổ nhiều lao động di cư đi làm việc theo kênh chính thức nhất là Nhật Bản, tỉnh Đài Loan thuộc Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (sau đây gọi tắt là Đài Loan) và Đại Hàn Dân Quốc (sau đây gọi tắt là Hàn Quốc). Từ năm 2018 đến năm 2020, hơn 90% lao động di cư theo kênh chính thức đã đến ba quốc gia và vùng lãnh thổ kể trên (ILO, 2022b). Khoảng 53% lao động di cư làm việc trong các ngành chế biến và chế tạo, 13% trong ngành xây dựng và dưới 10% làm các công việc liên quan đến dịch vụ lưu trú, ăn uống (nhóm này chiếm tỷ lệ lao động nữ di cư cao nhất (51%)) (ILO, 2022a).

Trước đại dịch COVID-19, người lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu này có thu nhập tương đối ổn định và có thể kiếm được trung bình 200 triệu đồng (VND) (tức là khoảng 8.470 đô la Mỹ/USD)<sup>4</sup> mỗi năm, tương đương khoảng 16,6 triệu đồng (~ 706 USD) mỗi tháng. Tuy nhiên, con số này thấp hơn con số trong nghiên cứu của Tổng cục Thống kê Việt Nam và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), theo đó tiền lương trung bình tháng đầu tiên của lao động di cư quốc tế Việt Nam là 22,4 triệu đồng (~ 949 USD); (ILO, 2022a). Lương của lao động di cư theo kênh chính thức cao hơn đáng kể so với lương của người lao động làm việc cùng ngành trong nước. Ví dụ: lao động di cư theo kênh chính thức làm việc trong lĩnh vực điện tử có thu nhập 26.000.000–40.000.000 đồng/tháng (~ 1,101–

1,694 USD) tại Hàn Quốc và 28.000.000–35.000.000 đồng/tháng (~ 1,186–1,482 USD) tại Nhật Bản, trong khi thu nhập cho lao động trong cùng ngành tại Việt Nam là 8.000.000– 12.000.000 đồng/tháng (~ 339–508 USD). Trung bình, từ năm 2012 đến năm 2022, ước tính lao động di cư quốc tế đã gửi khoảng 10 tỷ đô la Mỹ tiền kiều hối về Việt Nam mỗi năm (Nguyễn, 2022). Những khoản kiều hối này là nguồn thu nhập chính cho các gia đình ở Việt Nam để chi tiêu hàng ngày, đầu tư và tiết kiệm.

Sau khi COVID-19 chính thức được tuyên bố là đại dịch vào tháng 3 năm 2020, các quốc gia và vùng lãnh thổ đến đã ban hành hàng loạt các biện pháp y tế công cộng và hạn chế di chuyển. Lao động di cư quốc tế, đặc biệt là lao động di cư trong tình trạng không hợp thức, nằm trong số nhóm người dễ bị tổn thương nhất và thường là nhóm người đầu tiên bị cho thôi việc mà không được bồi thường thỏa đáng. Các tác động của đại dịch tới lao động di cư quốc tế bao gồm mất thu nhập và giảm kiều hối, từ đó làm giảm khả năng trả các khoản vay/nợ để đi làm việc ở nước ngoài trước COVID-19. Vi-rút lây lan nhanh chóng trong cộng đồng người lao động di cư, tại ký túc xá và nơi làm việc, và trở nên trầm trọng hơn do người lao động di cư không được tiếp cận với dịch vụ y tế, đồ bảo hộ và thông tin chính xác về đại dịch. Đây là những yếu tố khiến nhiều lao động di cư quốc tế, bao gồm những người tham gia nghiên cứu lựa chọn trở về Việt Nam. Vào năm 2020, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã ghi nhận 10,000 lao động di cư theo kênh chính thức trở về nước, và 15.000 người trở về được ghi nhận vào năm 2021 (Cục QLLĐNN, 2022).

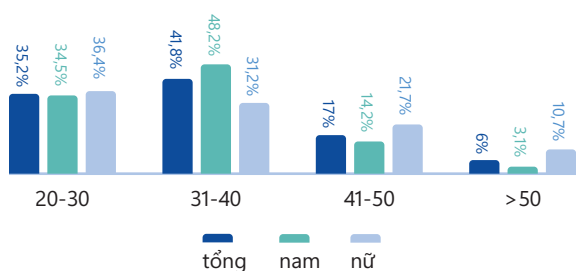
Bản báo cáo tóm tắt này trình bày những kết quả chính của nghiên cứu về tác động kinh tế xã hội của đại dịch COVID-19 đối với lao động di cư quốc tế, dựa trên trải nghiệm của những lao động đã trở về nước tham gia nghiên cứu. Báo cáo này phác họa hồ sơ của lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu và trải nghiệm di cư của họ trong đại dịch (bao gồm các bước tuyển dụng, làm việc và hồi hương), cũng như các tổn thương theo chiều cạnh giới, tình trạng vay nợ và nhu cầu được hỗ trợ tái hòa nhập. Phần cuối của báo cáo trình bày các khuyến nghị dựa trên bằng chứng cho các nhà hoạch định chính sách và các cơ quan quản lý nhà nước của Việt Nam nhằm thúc đẩy hơn nữa di cư an toàn và bảo vệ lao động di cư quốc tế Việt Nam, đặc biệt thông qua việc xây dựng khả năng chống chịu và phục hồi bền vững sau đại dịch COVID-19.

<sup>3</sup> Người lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài theo kênh chính thức là công dân Việt Nam có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và của nước và vùng lãnh thổ điểm đến để đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật số 72/2006/QH11 (Luật 72). Luật này gần đây đã được thay thế bởi Luật số 69/2020/QH14 (Luật 69), có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2022. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là nhiều lao động di cư Việt Nam làm việc ở nước ngoài ban đầu là người di cư theo kênh chính thức, có thể ở lại sau khi hết hạn hợp đồng, do đó họ trở thành lao động di cư theo kênh không chính thức.

<sup>4</sup> Mọi quy đổi của VND so với USD đều dựa trên tỷ giá hối đoái ngày 8 tháng 2 năm 2023.

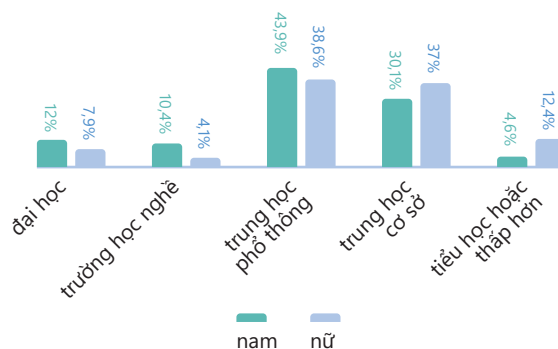
# HỒ SƠ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRONG MẪU NGHIÊN CỨU

Nam giới chiếm tỷ lệ lớn hơn trong lao động di cư quốc tế với 68,6% từ năm 2018 đến năm 2021 (ILO, 2022a), điều này phản ánh bản chất giới của các ngành nghề tuyển dụng lao động Việt Nam tại quốc gia và vùng lãnh thổ đến. Trong nghiên cứu này, gần 2/3 lao động di cư quốc tế là nam giới (nam: 62,6%, nữ: 37,4%). Hầu hết ở độ tuổi 31–40 (41,8%), tiếp theo là 20–30 tuổi (35,2%). Trong khi khác biệt về giới tính giữa người lao động trong độ tuổi 20-30 là khá đồng đều, thì tỷ lệ nam giới (48,2%) lại cao hơn so với nữ giới (31,2%) ở nhóm người lao động trong độ tuổi 31-40. Lao động di cư quốc tế từ 41 tuổi trở lên là nữ (32,4%) cao hơn nam (17,3%).



Hình 1: Tuổi của lao động di cư quốc tế, theo giới tính

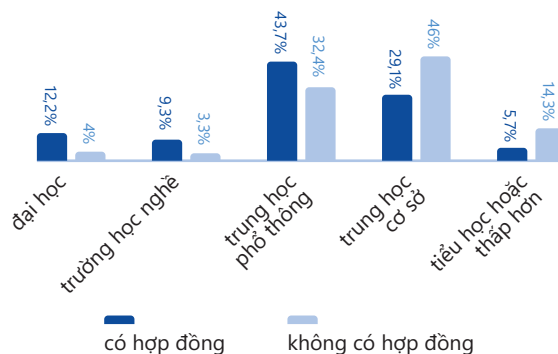
gọi là lao động có hợp đồng) thường có trình độ học vấn cao hơn so với những người làm việc không có hợp đồng lao động. Trong số lao động có trình độ tay nghề (8,0%), nam giới đa phần được đào tạo trong lĩnh vực chăn nuôi, cơ khí và ô tô; trong khi nữ giới được đào tạo về chăm sóc trẻ em, chăm sóc sức khỏe và kế toán. Ở trình độ đại học (10,4%), nam giới được đào tạo về sản xuất điện, điện tử, ô tô, vận tải và xây dựng; trong khi phụ nữ có kỹ năng về điều dưỡng, du lịch, quản lý khách sạn, chăm sóc trẻ em và kế toán.



Hình 2: Trình độ học vấn của lao động di cư quốc tế, theo giới tính

## TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN VÀ NGHỀ NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ

Phần lớn lao động di cư quốc tế trong nghiên cứu này có trình độ trung học phổ thông trở lên (59,8%). Con số này cao hơn đáng kể so với tỷ lệ 36,6% của dân số Việt Nam từ 15 tuổi trở lên đạt mức học vấn đó tại thời điểm năm 2019 (trước đại dịch COVID-19)<sup>5</sup> (Tổng cục Thống kê, 2019). Trong nghiên cứu này, phụ nữ có trình độ học vấn thấp hơn nam giới; tỷ lệ nam giới có trình độ từ trung học phổ thông, trường nghề hoặc đại học cao hơn nữ giới. Đồng thời, lao động di cư quốc tế có hợp đồng lao động (sau đây



Hình 3: Trình độ học vấn của lao động di cư quốc tế, theo tình trạng hợp đồng

<sup>5</sup> Phân tích dựa trên những người đã ra nước ngoài trước đại dịch, do đó, nghiên cứu so sánh trình độ học vấn của người di cư với dữ liệu năm 2019.

Trước khi di cư, 79% lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu này có việc làm, trong khi 21% không tham gia lực lượng lao động.<sup>6</sup> Số lao động nữ không có việc làm (25,6 %) cao hơn so với nam (18,2%). Trong số những người có việc làm, phần lớn là người làm công ăn lương trong khu vực tư nhân (43,8%), lao động tự do (35,3%), lao động công nhật (17,9%) hoặc làm việc trong khu vực nhà nước (2,9%). Tỷ lệ nữ giới là lao động tự do (48,3%) cao hơn so với nam giới (28,2%); trong khi nam giới là lao động công nhật lại cao hơn nữ giới (nam: 24,2%, nữ: 6,4%). Ngành nghề mà người lao động đã tham gia bao gồm sản xuất/nhà máy (28,9%), nông, lâm và ngư nghiệp (24,6%), xây dựng (20,7%); trong đó hầu hết phụ nữ tập trung vào nông, lâm và ngư nghiệp, còn nam giới thì vào xây dựng. Tuy nhiên, 37,3% lao động có việc làm cho biết họ thiếu việc làm.<sup>7</sup>

*Bảng 1: Nghề nghiệp của lao động di cư quốc tế trước khi di cư, theo giới tính*

	Nam (%)	Nữ (%)	Tổng cộng
Nông nghiệp/lâm nghiệp/ngư nghiệp	14,7	42,8	24,6
Xây dựng	30,8	2,2	20,7
Sản xuất/làm việc trong nhà máy/xưởng sửa chữa cơ khí	28,9	28,9	28,9
Thương mại	5,0	8,1	6,1
Khác <sup>8</sup>	20,6	18,0	19,7
<b>Tổng số người trả lời</b>	<b>662</b>	<b>360</b>	<b>1.022</b>



*Người Việt Nam ở nước ngoài chuẩn bị lên máy bay hồi hương sau khi đại dịch COVID-19 bùng phát.  
© Bộ Ngoại giao Việt Nam 2020*

<sup>6</sup> Thất nghiệp hoặc không làm việc vì những lý do khác, ví dụ ở nhà làm công việc nội trợ.

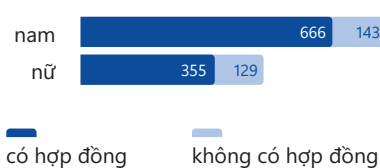
<sup>7</sup> Thiếu việc làm là chỉ những người không thể tìm được việc làm phù hợp với trình độ kỹ năng của họ, ví dụ, do không được công nhận kỹ năng, quan hệ việc làm không chính thức hoặc phân biệt đối xử.

<sup>8</sup> Mục này bao gồm giáo dục, chế biến thực phẩm, khách sạn và nhà hàng; y tế và hoạt động công tác xã hội; khai thác mỏ và khai thác đá; các dịch vụ khác (giặt là, làm tóc, chăm sóc sắc đẹp khác, dọn dẹp); và vận chuyển (ví dụ: lấy/giao hàng/tài xế xe tải và xe buýt).

# TRẢI NGHIỆM DI CƯ VÀ TUYỂN DỤNG

## CÁC KÊNH TUYỂN DỤNG VÀ CHI PHÍ

Hầu hết người tham gia khảo sát là lao động di cư làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (79%), trong đó tỉ lệ có hợp đồng của nam giới cao hơn nữ giới (nam giới: 82%, nữ: 73%). Hơn 90% cho biết lý do họ rời Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là để có được thu nhập cao hơn. Tổng cộng 73,5% lao động di cư quốc tế tham gia khảo sát cho biết được tuyển dụng thông qua doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép bởi Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội<sup>9</sup>. Nam giới sử dụng các kênh tuyển dụng chính thức nhiều hơn (86,2%) so với nữ giới (73,1%). Kết quả này có thể liên quan đến việc lựa chọn các quốc gia và vùng lãnh thổ đến của nữ giới và nam giới. Số lao động nữ tham gia khảo sát đi làm việc ở Đặc khu hành chính Ma Cao của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (MSAR) và Thái Lan nhiều hơn so với nam giới; các quốc gia này gần Việt Nam, do vậy có thể dễ sử dụng các kênh không chính thức hơn, thông qua môi giới trung gian không chính thức. Kết quả nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng đi lao động qua các kênh không chính thức ít khả năng có được hợp đồng lao động khi ở nước ngoài (xem Bảng 2). Điều này cho thấy di cư qua kênh không chính thức làm tăng thêm các nguy cơ bị bóc lột lao động và không được bảo vệ theo Luật 69/2020/QH14, đặc biệt đối với lao động nữ.



Hình 4: Tình trạng hợp đồng của lao động di cư quốc tế, theo giới tính

Việc người lao động sử dụng kênh tuyển dụng chính thức hoặc không chính thức khác nhau đáng kể khi xét theo quốc gia và vùng lãnh thổ mà người lao động lựa chọn tới làm việc. Trong số lao động di cư quốc tế tham gia khảo sát, 74,3% đi làm việc ở châu Á (1.206 người trả lời, 20 quốc gia và vùng lãnh thổ) sử dụng các kênh tuyển dụng chính thức. Trong khi đó, 93,8% lao động đi làm việc ở Châu Phi (16 người trả lời, 3 quốc gia) sử dụng kênh tuyển dụng chính thức và 54,3% lao động làm việc ở Châu Âu sử dụng kênh tuyển dụng chính thức (71 người trả lời, 8 quốc gia). Kết quả này có thể liên quan đến thực tế là các nước châu Âu có chế độ cấp thị thực làm việc hạn chế hơn.

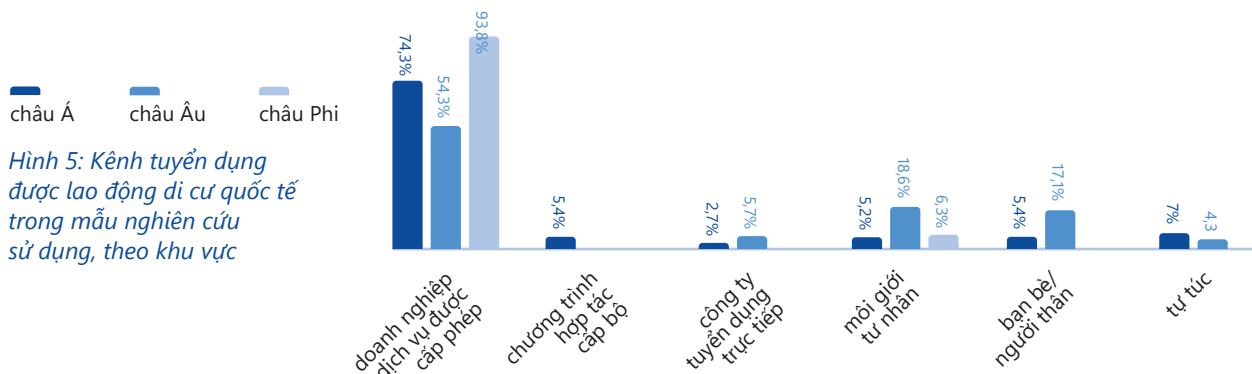
Gần một nửa số lao động tham gia nghiên cứu (43,5%) đã làm việc ở nước ngoài liên tục từ ba đến sáu năm, 36,5% từ một đến ba năm và 20% trong hơn sáu năm.

Bảng 2: Tình trạng hợp đồng của lao động di cư quốc tế, chia theo kênh tuyển dụng

		Kênh tuyển dụng chính thức			Kênh tuyển dụng không chính thức		
		Công ty tuyển dụng trực tiếp	Chương trình hợp tác cấp bộ	Doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép	Tự sắp xếp	Bạn bè/người thân	Môi giới tư nhân
Có hợp đồng hay không	Có	81,1%	93,8%	91,8%	19,5%	24,7%	29,5%
	Không	18,90%	6,2%	8,2%	80,5%	75,3%	70,5%
<b>Tổng số</b>		<b>37</b>	<b>65</b>	<b>948</b>	<b>87</b>	<b>77</b>	<b>78</b>

<sup>9</sup> Doanh nghiệp dịch vụ là các tổ chức tuyển dụng cung cấp dịch vụ tuyển dụng cho người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo quy định tại Điều 10 của Luật 69/2020/QH14. Con số trình bày trong báo cáo này là cao so với báo cáo của Tổng cục Thống kê và ILO, chỉ có 36,2% lao động di cư quốc tế nộp hồ sơ thông qua các doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép (ILO, 2022a).





Hình 5: Kênh tuyển dụng được lao động di cư quốc tế sử dụng, theo khu vực

Phụ nữ có xu hướng làm việc ở nước ngoài trong thời gian dài hơn, với 58% ở nước ngoài từ 3 đến 6 năm.

Hầu hết lao động tham gia khảo sát (94,3 %) đều phải trả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan để được đi làm việc ở nước ngoài. Chi phí được nhắc đến nhiều nhất là hồ sơ giấy tờ liên quan đến xuất nhập cảnh (86,9 %); chi phí đi lại (86,6 %); và phí tuyển dụng (80,7%) bao gồm phí nộp hồ sơ, phí trả cho bên môi giới/trung gian và phí cho doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép ở Việt Nam cũng như nước và vùng lãnh thổ đến, cũng như chi phí ký quỹ. Chi phí trung bình đi làm việc ở nước ngoài của người lao động di cư quốc tế tham gia khảo sát là 118 triệu đồng (~ 4.997 USD) trong khi tiền lương trung bình hàng tháng của họ là 18 triệu đồng (~ 762 USD).<sup>10</sup> Điều này có nghĩa là người lao động di cư quốc tế nói chung phải làm việc trong bảy tháng để thu hồi chi phí di cư của họ. Chi phí để đi làm việc ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan có mức cao nhất trong số các quốc gia lao động Việt Nam di cư đến. Người tham gia khảo sát cho biết, mức chi phí trung bình để đi làm việc ở Nhật Bản là 191 triệu đồng (~ 8.300 USD), tiếp theo là Hàn Quốc với 137 triệu đồng (5.802 USD) và Đài Loan với mức phí trung bình là 124 triệu đồng (5.274 USD). Thêm vào đó, số liệu từ khảo sát cho thấy chi phí di cư trung bình cho tuyển dụng qua các kênh chính thức thường cao hơn so với các kênh không chính thức. Điều này liên quan đến thực tế người lao động qua kênh chính thức thường được yêu cầu tiền ký quỹ.<sup>11</sup> Ví dụ, tiền ký quỹ khi đi làm việc ở Đài Loan là 12 triệu VNĐ (510 USD) và sẽ được hoàn trả khi người lao động hoàn thành hợp đồng, trở về Việt Nam. Đồng thời, lao động di cư quốc tế thường thông qua môi giới tư nhân ở địa phương (cấp tỉnh/ xã) trước khi tiếp cận với doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép ở thành phố; vì thế họ phải trả thêm các chi phí cho dịch vụ trung gian không chính thức là môi giới tư nhân. Tuy

nhien, điều quan trọng cần lưu ý là Luật 69 sửa đổi, có hiệu lực từ tháng 1 năm 2022 đã loại bỏ nghĩa vụ trả tiền môi giới, là khoản chi phí mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động, cho người lao động di cư quốc tế và nghiêm cấm các doanh nghiệp dịch vụ thu các khoản phí này từ người lao động.

Kết quả nghiên cứu này cũng tương đồng với báo cáo của Tổng cục Thống kê-ILO, theo đó, nhóm di cư theo kênh chính thức như thông qua doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép bởi Bộ LĐTBXH có mức phí cao nhất, và người lao động phải mất 8 tháng lương hoặc thù lao để trang trải chi phí tuyển dụng ban đầu; trong khi đó thời gian này là 5,7 tháng đối với nhóm di cư theo kênh không chính thức như thông qua thành viên gia đình/họ hàng/bạn bè (ILO, 2022a). Tuy nhiên, di cư qua các kênh không chính thức với mức chi phí thấp hơn sẽ đồng hành với rủi ro gặp tuyển dụng phi đạo đức và bị bóc lột cao hơn, đặc biệt khi người lao động di cư không có cư trú hợp pháp ở quốc gia/ vùng lãnh thổ đến, làm họ rơi vào tình trạng dễ tổn thương hơn.

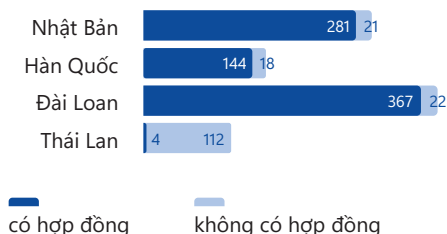
## QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ ĐẾN VÀ LĨNH VỰC VIỆC LÀM

Trước khi về nước, lao động di cư quốc tế tham gia khảo sát đã làm việc tại 34 quốc gia và vùng lãnh thổ trên khắp châu Á, châu Âu và châu Phi. Châu Á là điểm đến phổ biến nhất của lao động di cư Việt Nam (93,3%), với lao động tập trung ở Đài Loan (30,1 %), Nhật Bản (23,4 %), Hàn Quốc (12,5 %) và Thái Lan (9,0 %). Lao động nữ có xu hướng di cư trong châu Á, trong khi nam giới đi làm việc ở châu Âu và châu Phi nhiều hơn nữ giới. Sự khác biệt về điểm đến giữa hai giới có thể là do các lĩnh vực việc làm ở các quốc gia và vùng lãnh thổ đến. Ví dụ, nam giới được tuyển dụng nhiều hơn ở Nhật Bản và Hàn Quốc trong lĩnh

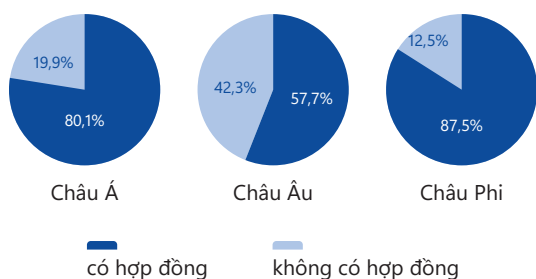
<sup>10</sup> Ngoài các khoản phí và chi phí liên quan đã đề cập, nhiều lao động di cư làm việc ở nước ngoài cho biết hàng tháng họ còn phải trả phí môi giới cho các công ty môi giới. Một số người lao động cũng cho biết phí môi giới họ phải trả cao hơn so với những gì được ghi trong thỏa thuận tuyển dụng ban đầu.

<sup>11</sup> Khoản thu để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng lao động theo quy định của Việt Nam hoặc theo thỏa thuận với bên nhận lao động nước ngoài.

vực nông nghiệp, ngư nghiệp, xây dựng và sản xuất (nhà máy luyện kim). Phụ nữ có xu hướng đi làm việc ở Đài Loan và Ả Rập Xê Út, những quốc gia tuyển nhiều người giúp việc nhà và người chăm sóc - lĩnh vực nữ giới chiếm số đông.

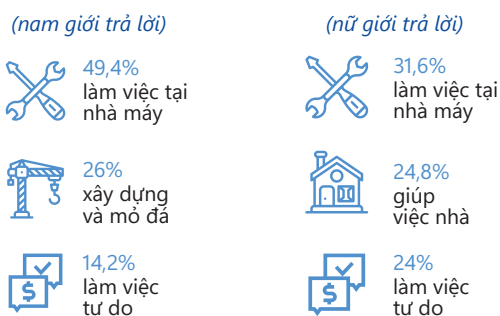


Hình 6: Tình trạng hợp đồng của lao động di cư quốc tế, theo quốc gia và vùng lãnh thổ đến chính



Hình 7: Tình trạng hợp đồng của lao động di cư quốc tế, theo khu vực đến

Như đã đề cập trước đây, phần lớn lao động di cư Việt Nam tham gia khảo sát (79%) đều có hợp đồng khi làm việc ở nước ngoài (nam: 82 %, nữ: 73%), trong đó số nam giới cao hơn nữ giới. Điều này có thể do phụ nữ có xu hướng làm việc tự do cho công ty của gia đình hoặc bạn bè ở nước ngoài cao hơn so với nam giới (nam: 14,2%, nữ: 24%). Dù lĩnh vực việc làm phổ biến nhất cho cả hai giới là sản xuất và làm việc tại nhà máy (nam: 49,4 %, nữ: 31,6 %), phụ nữ tập trung nhiều hơn ở giúp việc nhà (24,8 %) trong khi nam giới tập trung nhiều hơn ở xây dựng và khai thác đá (26%).

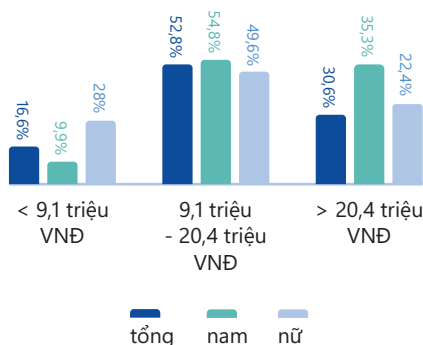


Hình 8: Ba lĩnh vực hàng đầu sử dụng lao động di cư quốc tế, theo giới tính

**THU NHẬP VÀ KIỀU HỐI**

Trung bình, 46% lao động di cư quốc tế tham gia khảo sát có thu nhập dưới 18,1 triệu đồng/tháng (767 USD); tuy nhiên, có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia và vùng lãnh thổ đến. Thu nhập cao nhất được báo cáo là với những lao động làm việc tại Hàn Quốc, nơi người lao động kiếm được từ 26 triệu đồng/tháng (~ 1.101 USD) đến 44 triệu đồng/tháng (~ 1.863 USD).

Nam giới có thu nhập cao hơn nữ giới, vì kết quả nghiên cứu cho thấy mức lương nam giới kiếm được có thể cao gấp 4,7 lần so với mức lương nữ giới kiếm được.



Hình 9: Kiều hối trung bình hàng tháng, theo giới tính

Đồng thời, theo số liệu khảo sát, lao động di cư quốc tế có hợp đồng có thu nhập cao hơn so với lao động di cư không có hợp đồng. Trong nhóm lao động có thu nhập dưới 18,1 triệu đồng/tháng (~767 USD), phần trăm lao động không có hợp đồng (73,9%) cao gần gấp đôi so với lao động có hợp đồng (39,2%) và trong nhóm này, nữ lao động không có hợp đồng (64,3%) chiếm tỷ lệ cao hơn hẳn so với nam (35,8%).

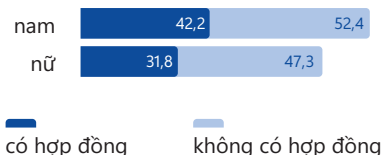
Hầu hết người lao động tham gia khảo sát (94,1%) đều gửi tiền về cho gia đình, trong đó 52,8% gửi từ 9 triệu đồng (~381 USD) đến 20,3 triệu đồng (~860 USD) mỗi tháng.<sup>12</sup> Nam giới gửi tiền về cao hơn so với nữ giới và lao động di cư có hợp đồng gửi về nhiều hơn so với người làm việc không có hợp đồng. Đó là do lao động nam có thu nhập cao hơn so với lao động nữ và lao động làm việc có hợp đồng có thu nhập cao hơn lao động làm việc không có hợp đồng như đã trình bày ở trên.

<sup>12</sup> Phân tích tương quan chỉ ra rằng lao động di cư làm việc ở nước ngoài không gửi tiền về có độ tuổi từ 50 trở lên, góa bụa, không có hợp đồng lao động, làm việc tại Thái Lan hoặc Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào và/hoặc những người di cư trong thời gian dưới một năm.

# TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 TỚI LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRONG MẪU NGHIÊN CỨU

Đại dịch COVID-19 làm trầm trọng thêm tình trạng dễ bị tổn thương về kinh tế của người lao động di cư quốc tế và gây áp lực buộc họ phải về nước trước khi kết thúc hợp đồng. Người tham gia khảo sát cho biết có nhiều lý do khiến họ trở về, bao gồm các lý do phổ biến như hoàn cảnh gia đình (49,5%); giảm thu nhập hoặc giảm giờ làm (30,5%); sợ hãi và không chắc chắn về tình hình đại dịch COVID-19 (30,1%); và hết hạn hợp đồng (23%). Mặc dù muốn về nước vì những lý do này, người lao động di cư quốc tế chia sẻ trong các cuộc thảo luận nhóm tập trung rằng họ phải đối mặt với căng thẳng tâm lý lớn do gặp khó khăn trong việc thu xếp chuyến đi trở về Việt Nam.

41% lao động di cư cho biết công việc của họ ở nước đến đã bị ảnh hưởng bởi đại dịch – điều này phổ biến hơn ở nhóm lao động không có hợp đồng (50%) so với lao động có hợp đồng (38,6%). Số người lao động không nhận được tháng lương cuối cùng trước khi về nước ở nhóm làm việc không có hợp đồng cao hơn so với nhóm làm việc có hợp đồng (không có hợp đồng: 20,9%, có hợp đồng: 6,5%).



Hình 10: Phần trăm lao động di cư quốc tế cho biết công việc của họ bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19, theo giới tính và tình trạng hợp đồng

“

*“Tôi về Việt Nam vì không có việc làm, gặp khó khăn do dịch COVID-19 và không có tiền để ở lại. Tôi phải vay tiền để mua vé máy bay về nước. Tôi lo lắng về COVID-19. Gia đình cũng muốn cho tôi về vì tôi không có việc làm và sợ dịch bệnh ảnh hưởng đến tính mạng.”*

- Nam tài xế xe nâng người Nghệ An làm việc tại Đài Loan



Lao động di cư làm việc tại một công trường xây dựng ở Thái Lan. © Etienne Girardet/Unsplash

**TIẾP CẬN HỖ TRỢ TẠI QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ ĐẾN**

Chỉ một phần ba số người được hỏi nhận được thông tin về COVID-19 tại quốc gia và vùng lãnh thổ họ đến làm việc; 26% được tiếp cận với dịch vụ chăm sóc sức khỏe của nhà nước và 18% được cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân. Lao động di cư quốc tế có hợp đồng có nhiều khả năng tiếp cận thông tin về sức khỏe, thiết bị bảo hộ cá nhân và dịch vụ chăm sóc sức khỏe hơn so với lao động không có hợp đồng lao động. Điều này có thể do người lao động không có hợp đồng thường tránh né các dịch vụ y tế của nhà nước do sợ bị giam giữ hoặc trục xuất vì họ thường làm việc không đủ giấy tờ.



33%

được tiếp cận thông tin về COVID-19



26%

được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe



23%

được hỗ trợ các biện pháp đảm bảo an toàn sức khỏe tại nơi làm việc và nơi ở



18%

nhận được thiết bị bảo vệ cá nhân

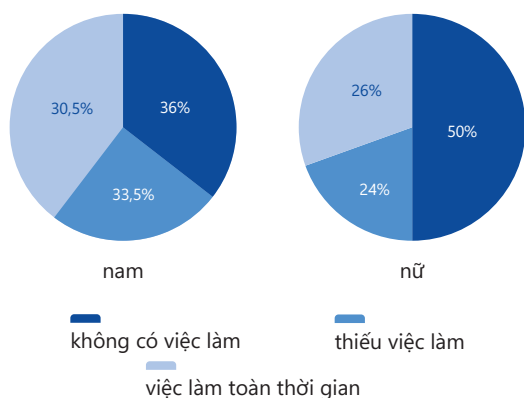
Về hỗ trợ từ người sử dụng lao động, số lao động di cư quốc tế có hợp đồng (36,1%) nhận được hỗ trợ cao hơn so với lao động di cư làm việc không có hợp đồng (24,4%). Lao động di cư Việt Nam làm việc trong lĩnh vực xây dựng, khai khoáng và khai thác đá có tỷ lệ nhận được hỗ trợ từ người sử dụng lao động cao nhất (42,7%). Trong số những người được hỗ trợ, hình thức hỗ trợ chính là tiền mặt để tạo điều kiện thu xếp trở về (69,6%), trong khi chỉ có 8,1% lao động di cư quốc tế bị mất việc làm được hỗ trợ chỗ ở và thực phẩm trong thời gian chờ hồi hương. Tuy nhiên, do hỗ trợ hồi hương trong bối cảnh dịch bệnh còn hạn chế nên hầu hết người lao động di cư quốc tế Việt Nam (83,8%) phải trả toàn bộ hoặc một phần chi phí để trở về Việt Nam. 63,8% người lao động cho biết họ chi trả hoàn toàn. Con số này nổi bật hơn ở nhóm làm việc không có hợp đồng (74,6%), so với nhóm có hợp đồng (60,9%).

Trong thời kỳ đại dịch, chính phủ các nước và vùng lãnh thổ đến cũng đã đưa ra các chính sách hỗ trợ lao động di cư quốc tế. Các chính sách này bao gồm trợ cấp tiền mặt cho người lao động có công việc bị ảnh hưởng bởi COVID-19, gia hạn thị thực, giấy phép lao động và hợp đồng lao động và hỗ trợ vé máy bay trở về. Ví dụ, chính phủ Nhật Bản trợ cấp cho người lao động phải tạm ngừng việc do doanh nghiệp giảm sản xuất với mức trợ cấp là 6.815–8.330 JPY/ngày (~ 52–63 USD/ngày); đồng thời, người lao động bị mất việc làm do công ty phá sản được trợ cấp 6.815–8.330 JPY/ngày (~52–63 USD/ngày) trong 90 đến 150 ngày tùy thuộc vào độ tuổi của họ. Tại Hàn Quốc, chính phủ cho phép người lao động di cư đã hết hạn hợp đồng và visa không thể về nước được gia hạn thời gian lưu trú thêm 50 ngày.

# HỒI HƯƠNG VÀ TÁI HOÀ NHẬP Ở VIỆT NAM

## TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM, SINH KẾ VÀ HỖ TRỢ KHI TRỞ VỀ VIỆT NAM

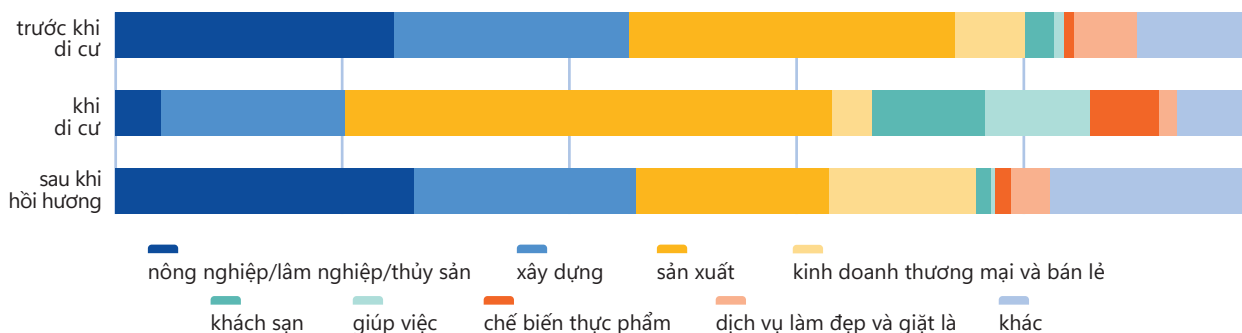
Gần một nửa số người lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu (47,3%) cho biết họ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm sau khi trở về Việt Nam. Tại thời điểm khảo sát, chỉ 1/3 lao động di cư quốc tế hồi hương có việc làm toàn thời gian, trong đó tỷ lệ nam giới (30,5%) có việc làm cao hơn nữ giới (26%). Trong khi đó, 1/3 lao động cho biết họ đang thiếu việc làm (nam: 33,5%, nữ: 24%).



Hình 11: Tình trạng việc làm hiện tại của người trả lời, theo giới tính

Lĩnh vực việc làm phổ biến nhất của lao động di cư quốc tế trở về là nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp (26,8%). Tỷ lệ làm việc trong lĩnh vực này trước khi di cư là 24,6%. Hầu hết lao động di cư Việt Nam được tuyển dụng trong các ngành chế biến, chế tạo, xây dựng và dịch vụ khi ở nước ngoài; tuy nhiên, khảo sát cho thấy rằng các kỹ năng và kinh nghiệm mà lao động tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài có thể không được sử dụng khi trở về Việt Nam. Điều này trùng hợp với những thách thức được lao động di cư quốc tế hồi hương đề cập đến liên quan tới việc tìm kiếm việc làm tại địa phương phù hợp với kỹ năng của họ sau khi trở về.

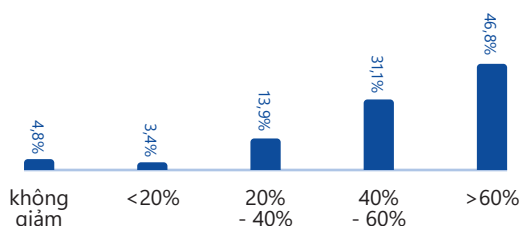
Tại thời điểm khảo sát, gần 95% số lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu cho biết thu nhập của gia đình họ sụt giảm sau khi họ trở về Việt Nam. Nhiều người cho biết thu nhập hộ gia đình của họ giảm mạnh, gần một nửa số người được hỏi chia sẻ rằng thu nhập hộ gia đình của họ đã giảm hơn 60%. Có 1/3 số hộ gia đình của người trả lời được phân loại là ở trong hoặc dưới chuẩn nghèo đa chiều của Việt Nam, tức thu nhập 1.500.000 đồng/người/tháng (~64 USD) ở khu vực nông thôn và 2.000.000 đồng/người/tháng (~85 USD) ở khu vực thành thị.<sup>13</sup> Những yếu tố này liên quan đến tình trạng giảm thu nhập của hộ gia đình và thiếu việc làm toàn thời gian của lao động



Hình 12: Lĩnh vực việc làm trước, trong và sau khi di cư

<sup>13</sup> Mức sống của hộ gia đình được tính theo chuẩn nghèo đa chiều (được đo bằng thu nhập bình quân đầu người/tháng ở thành thị/nông thôn, mức độ thiếu hụt các dịch vụ xã hội bao gồm việc làm, y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch và vệ sinh môi trường và thông tin). Theo Nghị định số 07/2021/NĐ-CP ngày 27 tháng 01 năm 2021.

di cư quốc tế sau khi hồi hương. Với những lao động di cư quốc tế Việt Nam gặp khó khăn trong tìm việc làm khi hồi hương, lý do phổ biến nhất là vì họ không tìm được việc làm như mong muốn (40,2%), đặc biệt là về vấn đề tiền lương. Trong phạm vi phỏng vấn, số lao động nữ cho biết họ còn gặp những trở ngại khác khi tìm kiếm việc làm sau khi trở về như không đủ sức khỏe để làm việc hay vướng bận công việc gia đình như công việc nội trợ, chăm sóc trẻ em.



Hình 13: Thu nhập hộ gia đình của lao động di cư quốc tế sụt giảm sau khi hồi hương

Về sự hỗ trợ khi trở về Việt Nam, 85,5% số người được hỏi cho biết họ không nhận được hỗ trợ nào từ các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội hoặc doanh nghiệp dịch vụ. 25% dựa vào sự hỗ trợ từ bạn bè và gia đình. Chỉ 10,5% lao động di cư quốc tế trong mẫu nghiên cứu cho biết họ hoặc gia đình của họ đủ điều kiện tiếp cận một số hình thức hỗ trợ của nhà nước như gói cứu trợ COVID-19, bảo hiểm xã hội hoặc hỗ trợ thất nghiệp.

### NỢ PHÁT SINH TRONG VÀ SAU KHI DI CƯ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ ĐƯỢC KHẢO SÁT

Một phần tư số người được hỏi cho biết gia đình của họ phải gánh thêm nợ do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Trong số những lao động mắc nợ (314 người), 61% cho biết họ hoặc gia đình họ đã phải vay tiền khi họ đang làm việc ở nước ngoài, trong khi số còn lại có khoản vay nợ phát sinh sau khi hồi hương. Đáng chú ý là nhóm lao động có thời gian làm việc ở nước ngoài trong vòng 1 năm trở lại (52,3%) có tỷ lệ vay nợ cao hơn so với nhóm có thời gian làm việc ở nước ngoài trên 6 năm (18,3%). Tỷ lệ vay nợ ở những người có thời gian làm việc ở nước ngoài dưới 1 năm cao có thể vì họ vừa đầu tư một khoản tiền đáng kể để di cư (khoản này có thể phải vay nợ) nhưng không ở lại hết thời gian hợp đồng để có được khoản thu nhập từ công việc ở nước ngoài như mong đợi do suy thoái kinh tế do COVID-19. Tỷ lệ vay nợ cao cũng được ghi nhận ở nhóm di cư qua các kênh chính thức so với nhóm di cư qua các kênh chính thức (42,1% so với 21,4%). Lý do vì nhóm lao động di cư theo kênh không chính thức có thu nhập thấp hơn và

họ cũng là nhóm có nguy cơ mất việc đầu tiên khi đại dịch xảy ra vì không có hợp đồng lao động ở quốc gia đến làm việc.

Trong số những người phải vay nợ, số tiền nợ trung bình là 89 triệu VNĐ (~3.769 USD); trong đó khoản nợ của nam giới (101 triệu VNĐ, ~4.277 USD) cao hơn nữ giới (72 triệu VNĐ, ~3.049 USD). Hầu hết những người được hỏi đều vay tiền từ gia đình/bạn bè (56,4%) và ngân hàng nhà nước (31,5%), những nguồn không có lãi suất hoặc lãi suất thấp. Phần trăm số người lao động vay tiền từ các nguồn có lãi suất cao hơn như các ngân hàng tư nhân và bên cho vay tư nhân thấp (lần lượt là 4,5% và 5,1%). Cũng trong khảo sát, hơn một nửa số lao động di cư quốc tế mà đang mắc nợ (314 người) có kế hoạch đảo nợ bằng cách vay từ gia đình hoặc bạn bè.

### NHU CẦU HỖ TRỢ TÁI HOÀ NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRỞ VỀ

20% lao động di cư quốc tế hồi hương trong tổng mẫu nghiên cứu cho biết họ quan tâm đến các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng, bao gồm nâng cao kỹ năng hoặc đào tạo lại kỹ năng để giúp người lao động có cơ hội việc làm tốt hơn ở địa phương và có thể học tập các kỹ năng cần thiết để di cư (đối với những người muốn tái di cư). Lao động tham gia nghiên cứu từ 39 tuổi trở xuống quan tâm nhiều hơn đến đào tạo so với những người từ 40 tuổi trở lên. Trong số những người quan tâm, phần lớn mong muốn được đào tạo trực tiếp về các kỹ năng kỹ thuật như công nghệ, cơ khí và quản lý, cũng như các kỹ năng mềm như giao tiếp, ngôn ngữ và công nghệ thông tin. Những khóa đào tạo này nên miễn phí và kéo dài trong khoảng thời gian dưới ba tháng.



*“Từ khi về nước, tôi chưa thể hòa nhập lại được với công việc trước đây vì đã có quá nhiều điều thay đổi so với khi tôi đi. Phong cách làm việc cũng khác. Tôi sẽ phải làm quen với những thay đổi này. Bây giờ tôi phải tìm kiếm các mối làm ăn trong thôn, xã và các vùng lân cận. Tôi phải làm quen lại với môi trường sống và làm việc, khí hậu.”*

- Cựu nam công nhân xây dựng, quê Thanh Hóa

Một hình thức hỗ trợ khác mà người lao động Việt Nam hồi hương mong muốn là các khoản vay từ các tổ chức tín dụng. Khoảng 60% số người được hỏi cho biết họ không có vốn để phát triển kinh doanh khi hồi hương. Trong số những người muốn khởi nghiệp nhưng không có vốn (284 người trả lời), 43,3% có nhu cầu vay vốn từ các tổ chức tín dụng. Tỷ lệ nam giới muốn vay vốn của các tổ chức tín dụng cao hơn nữ giới (51,4% so với 29,9%).



*“Tôi muốn vay vốn để mở quán trà sữa. Tôi không muốn đi làm ăn xa nữa vì sau nhiều năm làm việc ở nước ngoài, giờ tôi muốn ở nhà chăm sóc gia đình và con cái. Tôi sẽ mở quán trà sữa ở quê vì trước khi về nước, tôi đã học pha chế trà sữa ở Đài Loan.”*

- Nữ công nhân nhà máy ở Đài Loan, quê quán Hải Dương

### Ý ĐỊNH TÁI DI CƯ

Hơn 40% tổng số lao động Việt Nam hồi hương có ý định tái di cư quốc tế trong mẫu nghiên cứu có ý định tái di cư để làm việc, trong đó 36,7% muốn di cư ra nước ngoài và 6,8% muốn đến các thành phố khác của Việt Nam. Nam giới sẵn sàng di cư hơn nữ giới. Lý do chính khiến họ muốn tái di cư là vì khó tìm việc làm ở cộng đồng địa phương, thu nhập ở nơi đến cao hơn và có tiền để trả nợ. Lao động di cư hồi hương dưới 40 tuổi, cũng như những người có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở xuống, có dự định di cư ra nước ngoài nhiều hơn. Các quốc gia và vùng lãnh thổ nơi đến được ưa thích ở châu Á bao gồm Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào và Singapore (theo thứ tự giảm dần); bên ngoài khu vực châu Á, các quốc gia phổ biến bao gồm Ả Rập Xê-út, Liên bang Nga, Cộng hòa Síp và Romania. Đối với những lao động mong muốn tái di cư trong nước, các địa phương có nhiều khu công nghiệp như Bắc Ninh, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội là những điểm đến được ưu tiên.

Trong số những người được hỏi có mong muốn di cư ra nước ngoài, các ngành nghề ưa thích là sản xuất (42,8%), xây dựng (18,6%); và khách sạn (9,7%). Những người muốn di cư trong nước có nhiều khả năng tìm kiếm việc làm trong lĩnh vực sản xuất (42,5%), thương mại và bán lẻ (11,3%), giúp việc gia đình (11,3%) và xây dựng (10%). Nhìn chung, số nữ giới thích làm nghề giúp việc gia đình, chế biến thực phẩm và kinh doanh thương mại/bán lẻ (lao động tự do) cao hơn nam giới; trong khi số lượng nam giới muốn làm các công việc trong ngành xây dựng, sản xuất và nhà máy cao hơn.

Bảng 3. Nghề nghiệp mong muốn khi tái di cư (%)

	Di cư trong nước		
	nam	nữ	tổng
Nông nghiệp/Lâm nghiệp/Thủy sản	1,7	0	1,3
Xây dựng	13,8	0	10,0
Giúp việc nhà	0	40,9	11,3
Chế biến thực phẩm	0	4,5	1,3
Du lịch/Nhà hàng/Khách sạn	5,2	4,5	5,0
Y tế và công tác xã hội			0
Sản xuất/làm việc trong nhà máy/xưởng sửa chữa (vd: xe máy, ô tô)	48,3	27,3	42,5
Kinh doanh thương mại và bán lẻ	10,3	13,6	11,3
<b>N</b>	<b>58</b>	<b>22</b>	<b>80</b>
	Di cư nước ngoài		
	nam	nữ	tổng
Nông nghiệp/Lâm nghiệp/Thủy sản	4,4	1,4	3,4
Xây dựng	24,0	1,4	16,8
Giúp việc nhà	0	15,1	4,8
Chế biến thực phẩm	4,1	10,1	6
Du lịch/Nhà hàng/Khách sạn	5,1	19,4	9,7
Y tế và công tác xã hội	0,3	5,0	1,8
Sản xuất/làm việc trong nhà máy/xưởng sửa chữa (vd: xe máy, ô tô)	50,7	25,9	42,8
Kinh doanh thương mại và bán lẻ	5,1	10,8	6,9
<b>N</b>	<b>296</b>	<b>139</b>	<b>435</b>

# KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu này cung cấp thông tin chính về trải nghiệm của nhóm lao động di cư quốc tế Việt Nam hồi hương trong đại dịch COVID-19 tham gia khảo sát. Hầu hết lao động di cư quốc tế tham gia nghiên cứu này đều dưới 40 tuổi và gần 2/3 trong số đó là nam giới. Những người lao động di cư tham gia khảo sát có tỷ lệ trình độ học vấn cao trên mức trung bình cả nước ở Việt Nam, với đa số đạt trình độ trung học phổ thông trở lên. Nhật Bản, Đài Loan và Hàn Quốc là những quốc gia và vùng lãnh thổ đến phổ biến nhất của lao động di cư quốc tế và sản xuất vẫn là lĩnh vực việc làm phổ biến nhất cho cả lao động di cư nam và nữ.

Hầu hết lao động di cư quốc tế đi việc làm ở nước ngoài trong khảo sát này thông qua các kênh tuyển dụng chính thức như qua doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép bởi Bộ LĐ, TB&XH. Hầu hết người lao động tham gia khảo sát trả phí cho việc di cư, và chi phí trung bình là 118 triệu VNĐ (5.019 USD). Trong đó, phần lớn nhất là chi phí cho giấy tờ, chi phí đi lại và phí tuyển dụng bao gồm phí nộp hồ sơ xin việc, phí trả cho môi giới và doanh nghiệp dịch vụ ở Việt Nam và quốc gia hay vùng lãnh thổ đến, cũng như tiền ký quỹ. Điều này có nghĩa là lao động di cư quốc tế trong mẫu khảo sát thường cần phải làm việc trong bảy tháng để thu hồi chi phí di cư của họ. Chi phí di cư trung bình cho tuyển dụng qua các kênh chính thức thường cao hơn các kênh không chính thức, theo số liệu thu thập được từ những lao động di cư tham gia nghiên cứu này. Tuy nhiên, việc chi phí di cư qua các kênh không chính thức thấp hơn đi kèm với rủi ro gặp tuyển dụng phi đạo đức và nguy cơ bị bóc lột lao động cao hơn, đặc biệt khi lao động di cư quốc tế không có giấy phép cư trú hợp pháp ở quốc gia hoặc vùng lãnh thổ đến, làm họ rơi vào tình trạng dễ tổn thương hơn.

Về mặt quyền và phúc lợi khi làm việc tại quốc gia và vùng lãnh thổ đến, có sự khác biệt rõ ràng giữa lao động di cư có hợp đồng lao động và những người

không có hợp đồng lao động. Ngoài việc thu nhập thấp hơn so với những lao động có hợp đồng, lao động di cư quốc tế không có hợp đồng cũng gửi về ít tiền hơn, phải đối mặt với nguy cơ bị sa thải cũng như bị vi phạm quyền lao động và quyền con người cao hơn. Ngoài ra, trong đại dịch COVID-19, số lượng lao động di cư quốc tế có hợp đồng nhận được hỗ trợ COVID-19 từ người sử dụng lao động và chính phủ ở các quốc gia và vùng lãnh thổ đến cao hơn so với những lao động không có hợp đồng.

Đại dịch COVID-19 đã tác động trực tiếp đến lao động di cư quốc tế và gia đình của họ trên cả chiều cạnh kinh tế và xã hội. Mất thu nhập do giảm giờ làm, tạm đình chỉ công việc và sa thải khiến người lao động di cư quốc tế khó hoàn trả các khoản nợ để di cư trước đại dịch. Điều này khiến cho nhiều lao động di cư tham gia khảo sát phải vay nợ thêm, đặc biệt là những người mới di cư dưới 1 năm. Sau khi hồi hương, gần một nửa số người tham gia khảo sát thừa nhận họ gặp khó khăn tìm kiếm việc làm ở Việt Nam, đặc biệt là những công việc phù hợp với kỹ năng họ có sau di cư và mức lương họ mong đợi. Do đó, gần 95% hộ gia đình được khảo sát có thu nhập giảm, trong đó một nửa cho biết thu nhập hộ gia đình của họ giảm hơn 60%, một số hộ rơi vào hoặc nằm dưới chuẩn nghèo đa chiều của Việt Nam. Phần lớn (85,5%) lao động di cư quốc tế hồi hương trong mẫu nghiên cứu hay gia đình họ không nhận được hỗ trợ từ chính phủ hoặc chính quyền địa phương, trong khi một số ít lao động (10,5%) nhận được hỗ trợ của chính phủ dưới dạng các gói cứu trợ COVID-19, bảo hiểm xã hội hoặc hỗ trợ thất nghiệp.

Nghiên cứu cũng nêu bật một số chiều cạnh giới trong di cư và những thách thức mà lao động di cư nữ phải đối mặt. Nữ giới đi làm việc ở nước ngoài thông qua các kênh tuyển dụng không chính thức chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới, khiến họ có thể đối mặt với nguy cơ bị bóc lột cao hơn trong quá trình tuyển dụng, làm việc và hồi hương. Trong nhóm lao động có thu nhập thấp nhất trong khảo sát này, lao động di cư nữ chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam giới chủ yếu là do lĩnh vực



việc làm (điều dưỡng, giúp việc gia đình và dịch vụ) và do nhiều lao động nữ làm việc trong các lĩnh vực phi chính thức (bao gồm cả lao động tự do). Cuối cùng, khi trở về Việt Nam, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của nữ giới cao hơn nam giới.

Nhiều lao động di cư quốc tế hồi hương trong mẫu nghiên cứu bày tỏ ý định tái di cư, cả ra nước ngoài và trong lãnh thổ Việt Nam. Điều này liên quan đến một số yếu tố, trong đó có tình trạng vay nợ, khó khăn khi tìm kiếm việc làm ở Việt Nam mà phù hợp với mức lương mong đợi và kỹ năng có được khi làm việc ở nước ngoài. Những người muốn di cư ra nước ngoài mong muốn có công việc trong các lĩnh vực như sản xuất, xây dựng và khách sạn, trong khi những người có ý định di cư nội địa muốn làm các công việc sản xuất, thương mại và bán lẻ, giúp việc gia đình và xây dựng. Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản vẫn là những điểm đến mong muốn của lao động dự định tái di cư quốc tế, trong khi Bắc Ninh, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội là những điểm đến ưa thích của những người muốn tái di cư nội địa.

### KHUYẾN NGHỊ

Bản tóm tắt này đưa ra các khuyến nghị dựa trên bằng chứng cho các nhà hoạch định chính sách và các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan nhằm thúc đẩy hơn nữa di cư lao động an toàn và bảo vệ lao động di cư quốc tế Việt Nam, đặc biệt thông qua việc xây dựng khả năng phục hồi bền vững sau COVID-19. Các khuyến nghị được chia theo các giai đoạn di cư.

#### Quá trình tuyển dụng

Củng cố các kênh di cư lao động chính thức theo Luật 69, cũng như củng cố thực thi và giám sát thực hành tuyển dụng công bằng và có trách nhiệm theo [Nguyên tắc chung của ILO](#) và [Tiêu chuẩn IRIS về tuyển dụng có đạo đức](#), qua đó đảm bảo bảo vệ người lao động di cư quốc tế tốt hơn trong quá trình tuyển dụng thông qua:

- Rà soát các hiệp định hợp tác song phương hiện có giữa Việt Nam và các quốc gia và vùng lãnh thổ đến chính bao gồm Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc, bổ sung các quy định về Nguyên tắc Người Sử dụng Lao động Trả phí khi xem xét các thỏa thuận lao động song phương và biên bản ghi nhớ trong tương lai.
- Có biện pháp để ngăn chặn việc thu tiền bất hợp pháp từ người lao động để đổi lấy hợp đồng lao động. Điều này bao gồm tăng cường giám sát quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp dịch vụ

nhằm tránh tình trạng người lao động phải trả phí cho nhiều lớp trung gian, môi giới không chính thức ở cấp cộng đồng.

- Đẩy mạnh các kênh để người lao động có nguyện vọng di cư quốc tế có thể kết nối trực tiếp với các doanh nghiệp dịch vụ được Bộ LĐTBXH cấp phép.
- Tăng cường các chiến dịch tiếp cận và truyền thông hướng đến những người lao động có nguyện vọng di cư và gia đình họ để thúc đẩy di cư an toàn thông qua các kênh chính thức; cũng như thông báo cho họ về những rủi ro tiềm ẩn liên quan đến việc sử dụng các kênh tuyển dụng và di cư không chính thức, quyền và sự bảo vệ về pháp lý liên quan tới việc làm, cũng như cách tiếp cận các cơ chế hỗ trợ và khiếu nại đối với các vi phạm về quyền lao động.
- Đánh giá tính khả thi của việc xây dựng và duy trì một trung tâm thông tin trực tuyến dành cho người lao động di cư quốc tế, trong đó có thông tin về các luật liên quan tới các vấn đề tuyển dụng và việc làm ở Việt Nam, ví dụ như Luật 69, và các quốc gia và vùng lãnh thổ đến; cũng như cập nhật chính sách liên quan và cung cấp thông tin về các dịch vụ mà người lao động di cư Việt Nam được hưởng.

#### Quá trình làm việc

Tăng cường đối thoại và vai trò của các tổ chức có liên quan tại các nước và vùng lãnh thổ đến để triển khai các biện pháp hỗ trợ người lao động di cư Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt trong những tình huống khẩn cấp thông qua:

- Tổ chức đối thoại chính sách giữa Bộ LĐTBXH, Bộ Ngoại giao, các Đại sứ quán và Lãnh sự quán Việt Nam tại các quốc gia và vùng lãnh thổ đến với chính phủ của các quốc gia và vùng lãnh thổ đến chính để:
  - Rà soát và sửa đổi các thỏa thuận hợp tác hiện tại giữa các chính phủ để người lao động di cư quốc tế Việt Nam có thể thay đổi công việc khi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là khi việc làm bị ảnh hưởng bởi các tình huống như đại dịch, để tránh tình trạng người di cư trở thành lao động không hợp thức.
  - Lồng ghép giới trong các cuộc thảo luận chính sách để tăng cường bảo vệ tốt hơn lao động di cư nữ khi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt với nhóm làm việc ở khu vực phi chính thức như nhóm giúp việc gia đình

- Thúc đẩy các cơ chế khiếu nại sẵn có ở các quốc gia và vùng lãnh thổ đến để lao động di cư Việt Nam có thể tiếp cận.
- Vận động cho việc chuẩn bị và sẵn sàng ứng phó khủng hoảng một cách hệ thống hơn (như chế độ bồi thường, các chương trình hỗ trợ xã hội, chỗ ở, thực phẩm, gia hạn thời gian lưu trú, giấy phép lao động, và thu xếp hồi hương) và bao gồm cả những người di cư, trong đó có lao động di cư Việt Nam, khi làm việc trong thời kỳ khủng hoảng và hồi hương.
- Nâng cao năng lực cho các quan chức lãnh sự tại các quốc gia đến chính (Ban Quản lý Lao động, Đại sứ quán và Lãnh sự quán Việt Nam) để cung cấp thông tin kịp thời về các dịch vụ xã hội và chăm sóc sức khỏe sẵn có cho lao động di cư quốc tế Việt Nam khi cần thiết; cũng như cung cấp dịch vụ hỗ trợ pháp lý hoặc hỗ trợ chuyển tuyến hiệu quả cho người lao động trong trường hợp quyền của họ bị vi phạm và hỗ trợ hồi hương trong trường hợp khủng hoảng và tình huống khẩn cấp.

### Hồi hương và tái hòa nhập

Tăng cường các chương trình hỗ trợ cho người lao động di cư quốc tế Việt Nam hồi hương, đảm bảo tính bình đẳng giới và có thể tiếp cận bởi mọi người lao động, bất kể tình trạng di cư của họ ở các quốc gia và vùng lãnh thổ đến và đáp ứng nhu cầu của họ, bao gồm:

- Tăng cường các chương trình an sinh xã hội cho người lao động di cư hồi hương, bao gồm cả lao động di cư không hợp thức, nhằm đảm bảo tốt hơn việc tái hòa nhập của người lao động hồi hương bị ảnh hưởng bởi khủng hoảng. Các chương trình hỗ trợ nên bao gồm:
  - Hỗ trợ tiền mặt và các nhu yếu phẩm cơ bản;
  - Chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ tâm lý;

- Trợ giúp pháp lý và cơ chế chuyển tuyến đối với những trường hợp vi phạm hợp đồng ký kết với các doanh nghiệp dịch vụ được cấp phép và/hoặc người sử dụng lao động ở quốc gia và vùng lãnh thổ đến;
- Các phương án gia hạn nợ ngân hàng/tổ chức tín dụng đối với người lao động di cư quốc tế trở về có vay nợ để lao động ở nước ngoài.
- Tăng cường cơ sở dữ liệu quốc gia hiện có về dân số và các cơ sở dữ liệu khác, bằng cách bổ sung cơ sở dữ liệu về tất cả lao động di cư quốc tế trở về (cả nhóm đi theo kênh chính thức và kênh không chính thức), tập trung vào các thông tin như giới, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc và lĩnh vực việc làm. Điều này sẽ giúp xây dựng các chương trình hỗ trợ tái hòa nhập dựa trên bằng chứng và có xem xét tới các kỹ năng và kinh nghiệm mà những người trở về tích lũy được từ quá trình làm việc ở nước ngoài.
- Tạo điều kiện kết nối việc làm hiệu quả và kịp thời trên toàn quốc cho người lao động di cư hồi hương bằng cách kết nối họ với các doanh nghiệp tại Việt Nam. Điều này gồm cả việc bổ sung lao động di cư quốc tế hồi hương vào đối tượng thụ hưởng của Tiểu dự án 3 “Hỗ trợ việc làm bền vững” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, 2021–2025. Cần chú ý lồng ghép giới trong hoạt động kết nối việc làm cho cả nam và nữ, cũng như công nhận các kỹ năng và kinh nghiệm người lao động tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài.
- Cân nhắc các chương trình hỗ trợ cho vay lãi suất thấp cho người lao động di cư quốc tế hồi hương bị ảnh hưởng trong các tình huống khẩn cấp hoặc khủng hoảng, ví dụ như thông qua các tổ chức tín dụng, để hỗ trợ phát triển kinh tế khi hồi hương.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tổng cục Thống kê Việt Nam

2019 *Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2019*. Tổng cục Thống kê Việt Nam, Hà Nội.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

2022a *Đo lường mục tiêu phát triển bền vững – chỉ tiêu 10.7.1 về chi phí tuyển dụng của lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, Kết quả điều tra lao động việc làm 2021*. ILO, Geneva.

2022b *Báo cáo tóm tắt hàng quý của Tam giác khu vực ASEAN*. ILO, Bangkok.

Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM)

2019 *Thuật ngữ về di cư*. IOM, Geneva.

Nguyen D.

2022 *Thúc đẩy công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Bộ Công Thương Việt Nam, Hà Nội.*

Tổ chức Y tế Thế giới (WHO)

2020 *Thúc đẩy sức khỏe của Lao động di cư ở Khu vực châu Âu của WHO trong đại dịch COVID-19*. WHO, Geneva.

## PHỤ LỤC: MỨC THU NHẬP CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ VIỆT NAM, THEO GIỚI VÀ TÌNH TRẠNG HỢP ĐỒNG

Thu nhập hằng tháng	Nam	Nữ	Có ký hợp đồng	Không ký hợp đồng	Tổng số
<b>Dưới 18 120 000 VNĐ</b>	35,9 %	64,3 %	39,1 %	73,9 %	46,5 %
<b>18 121 000 – 26 036 000 VNĐ</b>	33,6 %	25,8 %	35,2 %	14,0 %	30,7 %
<b>26 037 000 – 44 148 000 VNĐ</b>	23,6 %	8,5 %	20,1 %	9,9 %	17,9 %
<b>Trên 44 149 000 VNĐ</b>	6,9 %	1,4 %	5,6 %	2,2 %	4,9 %
<b>N</b>	809	484	1.021	272	1.293

