MỘT TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ CÔNG NHÂN DI CƯ

HOÀNG VŨ LINH CHI*

Tóm tắt: *Kinh tế phát triển kèm theo tốc độ đô thị hóa nhanh chóng. Sự xuất hiện của các khu công nghiệp, nhà máy, công xưởng là một trong những nhân tố góp phần làm cho dòng di cư từ nông thôn ra các thành phố lớn tăng nhanh trong những năm trở lại đây. Trong đó, những người rời xa quê hương để vào các khu công nghiệp, các nhà máy làm công nhân chiếm một số lượng không nhỏ. Bằng phương pháp tổng hợp và phân tích các tài liệu đã có, bài viết dưới đây tổng quan sơ lược các nghiên cứu về công nhân di cư. Đồng thời, bài viết cũng nêu ra những đặc điểm chính của nhóm công nhân di cư, những yếu tố ảnh hưởng đến đời sống và sự hòa nhập xã hội của họ như vấn đề tiếp cận an sinh xã hội, những định kiến mà công nhân di cư phải chịu và cả tác động từ đại dịch COVID-19.*

Từ khóa: *công nhân di cư, an sinh xã hội, hòa nhập xã hội, COVID-19.*

AN OVERVIEW ON MIGRANT WORKERS

Abstract: *Economic development is accompanied by rapid urbanization. In recent years, the proliferation of industrial zones, factories, and workshops has significantly contributed to the surge in migration from rural to major urban centers. Notably, a substantial portion of these migrants consists of individuals who leave their hometowns to seek employment as laborers in industrial areas and factories. This article offers an overview of studies on immigrant workers through a synthesis and analysis of existing documents. It also highlights key characteristics of the migrant worker demographic, factors affecting their lives and social integration-such as access to social security and the prejudices they face-and the impact of the COVID-19 pandemic.*

Keywords: *migrant factory workers, social protection, social integration, Covid -19.*

Đổi mới ở Việt Nam với những chính sách cải cách đã tạo động lực phát triển mạnh mẽ cho kinh tế và đưa Việt Nam từ nước có thu nhập trung bình ở mức thấp, trở thành một nước có thu nhập trung bình ở mức trung bình thấp. Quá trình đô thị hóa, hiện đại hóa diễn ra nhanh chóng, kèm theo đó là dòng di cư lớn từ nông thôn ra đô thị, nơi tập trung nhiều công xưởng, khu công nghiệp. Sự di chuyển lao động này đã giúp hàng triệu người thoát khỏi đói nghèo và đóng góp cho sự phát triển kinh tế của Việt Nam trong những thập kỷ vừa qua

* Viện Xã hội học, Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam
Ngày nhận bài: 22/2/2024; Ngày phản biện: 15/3/2024; Ngày duyệt đăng: 24/5/2024

(Hauge & Fold, 2016; World Bank, 2019). Theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và xã hội đến tháng 5 năm 2023 cả nước có 398 khu công nghiệp với khoảng 7 triệu lao động (Lê Văn Lân, 2023).

Những thay đổi trong định hướng nền kinh tế, các chính sách xã hội chưa hoàn chỉnh đã ảnh hưởng rất nhiều tới nhóm công nhân di cư. Bài viết khám phá những đặc điểm chính của nhóm công nhân này và những yếu tố ảnh hưởng đến đời sống và sự hòa nhập xã hội của họ. Các vấn đề như tiếp cận an sinh xã hội, định kiến xã hội mà họ phải đối mặt, và cả ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 đến cuộc sống của họ cũng được bàn luận. Bài viết cũng nhấn mạnh tới sự cần thiết của việc phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và đảm bảo một tương lai bền vững cho những công nhân này.

2. Phương pháp nghiên cứu và cách tiếp cận vấn đề

Trong những năm gần đây, các nghiên cứu về công nhân di cư tại Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ với nhiều phương pháp tiếp cận đa dạng, từ nghiên cứu bàn giấy đến thực nghiệm, từ khảo sát thực tiễn đến phân tích số liệu sẵn có. Các nhà nghiên cứu đã tập trung khai thác và phân tích các vấn đề xã hội, kinh tế, tâm lý và văn hóa liên quan đến công nhân, đặc biệt là công nhân di cư, từ đó đưa ra các đề xuất giải pháp chính sách phù hợp.

Nghiên cứu bàn giấy, nghiên cứu từ việc xử lý số liệu đã có sẵn và nghiên cứu thực nghiệm trở thành những phương pháp chính để nghiên cứu các vấn đề liên quan tới công nhân. Chẳng hạn, tác giả Bùi Minh (2014) đã giải thích những vấn đề về khái niệm niệm giai cấp công nhân ở Việt Nam, lối sống của công nhân và ý nghĩa của việc nghiên cứu vấn đề này. Những kiến thức được Bùi Minh trình bày là những kiến thức khái quát về công nhân, định hướng cho các nghiên cứu sau này (Bùi Minh, 2014). Trong khi đó, một số tác giả lại tập trung vào nghiên cứu về chính sách cho công nhân di cư, đặc biệt là tác động của các chính sách xã hội đối với đời sống công nhân nói chung và công nhân nữ nói riêng (Hoàng Thị Nga, 2012; Phạm Phương Lan, 2013). Rất nhiều nghiên cứu khác sử dụng số liệu thực nghiệm từ các nghiên cứu có sẵn của Tổng cục thống kê và những cuộc điều tra lớn để làm rõ những vấn đề của công nhân di cư.

Một số nghiên cứu khác sử dụng số liệu khảo sát thực tiễn của chính tác giả hoặc nhóm tác giả để chứng minh các vấn đề về di cư và công nhân di cư. Những nghiên cứu như vậy thường có tính thực tiễn cao và sát với các giả thuyết nghiên cứu mà tác giả đưa ra. Điều này cho phép các nhà nghiên cứu đưa ra những khuyến nghị có giá trị nhằm cải thiện các chính sách và chương trình hỗ trợ người lao động di cư. Các phân tích sâu hơn về các yếu tố tác động đến quyết định di cư như môi trường làm việc, chính sách an sinh xã hội và cơ hội phát triển cá nhân cung cấp cái nhìn rõ ràng hơn về mối quan hệ giữa các biến số và hành vi di cư của công nhân (Mạc Trúc Linh, 2021; Ngô Trung Thành và cộng sự, 2023; Nguyễn Đỗ

Hương Giang, 2021, Đặng Thị Hoa, Bùi Thị Hương Trầm, 2022). Kết quả từ các nghiên cứu này có thể giúp các nhà hoạch định chính sách hiểu rõ hơn nhu cầu và kỳ vọng của người lao động, từ đó thiết kế các giải pháp phù hợp để thúc đẩy sự phát triển bền vững của cả người lao động và khu công nghiệp.

Những nghiên cứu có số liệu thực tế chiếm ưu thế. Đặc biệt, những nghiên cứu thực nghiệm, lấy số liệu trực tiếp để phục vụ nghiên cứu chiếm số lượng lớn hơn những nghiên cứu lấy số liệu có sẵn, hoặc những nghiên cứu thuần túy là nghiên cứu bàn giấy. Các nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập thông tin từ bảng hỏi và phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm hoặc quan sát đã dần trở nên phổ biến, thể hiện cách nhìn nhận về vấn đề công nhân hiện nay không chỉ bao quát hơn, mà còn cụ thể hơn. Tuy nhiên, những nghiên cứu thực nghiệm này còn mang tính nhỏ lẻ với cỡ mẫu khoảng vài trăm do cá nhân các tác giả thực hiện. Thiếu đi những nghiên cứu lớn mang tính đại diện do vậy kết quả nghiên cứu còn hạn chế.

Có thể thống kê được rất nhiều cách tiếp cận trong các nghiên cứu về công nhân di cư của những công trình nghiên cứu đã được công bố.

Tiếp cận từ góc độ xã hội học là một cách tiếp cận khá phổ biến, với việc nhiều tác giả sử dụng. Các tác giả đã sử dụng các lý thuyết xã hội khác nhau để phân tích và giải thích các vấn đề liên quan đến công nhân di cư. Lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết đoàn kết xã hội giúp giải thích tính liên kết xã hội của công nhân (Lê Thị Hồng Nhung, 2017; Phan Thanh Nguyệt, 2017), trong khi đó, lý thuyết sự lựa chọn hợp lý, lý thuyết trường cộng đồng, và lý thuyết vốn xã hội được dùng để phân tích chiến lược thích ứng của họ trong môi trường công nghiệp (Phan Thanh Nguyệt, 2017, Lê Lan Hương, 2023; Lê Anh Vũ, 2023). Nghiên cứu về công nhân di cư từ góc độ xã hội học không chỉ làm sáng tỏ những khó khăn, thách thức mà họ phải đối mặt mà còn cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố ảnh hưởng đến sự thích nghi và tích hợp của họ vào cộng đồng mới. Việc áp dụng các lý thuyết xã hội học khác nhau cho phép các nhà nghiên cứu không chỉ hiểu rõ hơn về bản chất của các mối quan hệ xã hội và mạng lưới hỗ trợ mà công nhân di cư phát triển, mà còn nhận diện được các giải pháp tiềm năng nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống và điều kiện làm việc của họ.

Cách tiếp cận từ góc độ Tâm lý học giúp giải thích những chuyển biến trong tâm lý, tình cảm và nguyện vọng của người công nhân di cư (Lã Thị Thu Thủy & Nguyễn Thị Phương, 2011; Mou, Hillier, & Zhang, 2011; Nguyễn Thị Phương Hoa, 2012). Chẳng hạn, trong nghiên cứu của mình, tác giả Lã Thị Thu Thủy và Nguyễn Thị Phương Hoa (2011) đã phân tích những thay đổi trong nhận thức cũng như giao tiếp của công nhân trẻ từ nông thôn di cư ra đô thị. Hay như nghiên cứu của Mou và c.s (2011) và nghiên cứu của Lê Thị Kim Ánh và c.s (2014) về hội chứng trầm cảm của công nhân di cư ở các khu công nghiệp ở Thâm Quyến, Trung Quốc và thực trạng chăm sóc sức khỏe sinh sản ở các khu công nghiệp ở Việt Nam cũng đã chỉ ra tầm quan trọng của những hỗ trợ xã hội đối với sức khỏe thể chất và tinh thần của công nhân di cư.

Tiếp cận theo góc độ nhân học chưa được nhiều tác giả thực hiện, tuy nhiên những nghiên cứu theo cách tiếp cận này đã giải thích thấu đáo những vấn đề còn bỏ ngỏ mà những nghiên cứu trước theo những cách tiếp cận khác chưa thể giải thích được. Ví dụ như Nghiêm Liên Hương (2003), Lâm Minh Châu (2016) đã sử dụng cách tiếp cận này để làm rõ cuộc sống của công nhân ở Hà Nội, với tính liên tục trong việc di cư của họ, tính bất ổn trong cuộc sống của công nhân di cư.

Cuối cùng, cách tiếp cận liên ngành được rất nhiều nghiên cứu sử dụng, trong đó có các nghiên cứu của các cơ quan xây dựng chính sách, các tổ chức quốc tế và các nghiên cứu cá nhân, và có mặt ở cả những nghiên cứu trong nước và nghiên cứu ở quốc tế (Nguyễn Thị Phương Hoa, 2012; Nguyễn Thụy Diễm Hương; Tạ Thị Thanh Thủy, 2013; Oxfam, 2015; Phạm Thanh Thôi, 2013).

3. Một số nét chính về công nhân di cư

3.1. Đặc điểm chung của công nhân di cư từ nông thôn ra đô thị

Phần lớn công nhân di cư nằm trong độ tuổi từ 18 đến dưới 35 tuổi, rời quê hương gia nhập lực lượng lao động sau khi học xong Phổ thông trung học. Một số nghiên cứu cho thấy độ tuổi của công nhân ở các khu công nghiệp đang dần được trẻ hóa. Nguyên nhân dẫn đến hiện tượng trẻ hóa trong độ tuổi của công nhân di cư có thể là nhu cầu của các khu công nghiệp, đòi hỏi người lao động có sức khỏe và độ nhanh nhạy trong các công việc. Ngoài ra còn do nhu cầu của chính người lao động, muốn thoát khỏi nghề nông vất vả, không muốn kết hôn sớm, hoặc muốn kiếm thêm thu nhập cho gia đình (Nghiêm Liên Hương, 2003; Lê Thị Hồng Nhung (2017).

Nữ giới chiếm ưu thế trong một số ngành công nghiệp. Lao động nữ di cư trong các ngành công nghiệp như dệt may, giày dép, chế biến thủy sản, đang trở nên phổ biến (Đặng Nguyên Anh, 2005). Công nhân nữ đang đóng vai trò quan trọng trong phát triển của Việt Nam từ khi Đổi mới đến nay. Phụ nữ di cư ra thành phố làm việc hoặc làm việc trong các khu công nghiệp cải thiện sinh kế của hộ gia đình ở quê, thay đổi phân công lao động theo giới và chăm sóc con cái trong hộ gia đình (Vũ Thị Thảo, 2013). Tuy nhiên, việc giữ gìn mối liên hệ giữa các thành viên trong gia đình không vì thế mà lỏng lẻo hơn. Họ vẫn là những người kết nối các thành viên trong gia đình với nhau (Thao & Agergaard, 2012). Ngoài ra, theo báo cáo "Nghiên cứu vấn đề về giới trong di cư nội địa và tái cơ cấu kinh tế ở Việt Nam", sự phát triển của các khu công nghiệp đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới, thu hút lượng lớn lao động nữ từ nông thôn đến tham gia vào thị trường lao động tại các thành phố và các tỉnh công nghiệp. Điều này không chỉ giúp họ cải thiện mức thu nhập mà còn góp phần vào sự đa dạng của lực lượng lao động và làm phong phú thêm nền kinh tế địa phương (Aus4Reform, 2021).

3.2. Điều kiện sống, làm việc và thu nhập của công nhân di cư

Công nhân nhập cư ở các nhà máy và các khu công nghiệp thường gặp nhiều vấn đề trong việc tiếp cận dịch vụ nhà ở và điều kiện sinh hoạt có chất lượng tốt.

Phần lớn công nhân xuất thân từ nông thôn đang làm việc tại các KCN đều phải thuê nhà để ở. Theo nghiên cứu của Lã Thị Thu Thủy và Nguyễn Thị Phương Hoa (2011), 65% số công nhân trong nghiên cứu của họ phải thuê nhà ở tư nhân, 6% thuê nhà của doanh nghiệp, một số ít ở nhà của người thân và tự mua, hoặc có nhà ở gần khu công nghiệp. Diện tích một phòng trọ thường dao động từ 10 – 12m^2 và không giới hạn số người thuê trong phòng trọ đó. Thông thường, công nhân thường thuê chung một phòng trọ với từ 2 đến 3 người nữa. Tiền phòng trọ sẽ chia đều cho mỗi người, từ 100.000 đồng/người đến 200.000 đồng/người/tháng, thêm cả tiền điện, nước là 50.000 đồng/tháng (Bùi Thị Thanh Hà, 2009). Tuy chật chội, tạm bợ và đôi khi không được đảm bảo những tiện nghi tối thiểu, nhưng chỉ có một số ít là sống một mình, còn lại là thuê chung với người khác do thu nhập thấp, không đủ tiền để mua nhà hoặc thuê nhà riêng (Nguyễn Thị Phương Hoa, 2012; Phan Thanh Nguyệt, 2017). Mặc dù đã có một số doanh nghiệp có chính sách kí túc xá cho công nhân, nhưng những quy định về giờ giấc và sinh hoạt trong kí túc xá cũng làm cho công nhân cảm thấy không thoải mái. Có thể nói, vấn đề nhà ở của công nhân vẫn đang bị thả nổi (Bùi Văn Dũng, 2015; Lê Thị Hồng Nhung, 2017).

Thu nhập của công nhân di cư đang dần được cải thiện hơn so với trước đây. Nếu trong nghiên cứu của Dương Chí Thiện (2013) cho biết, công nhân di cư từ nông thôn ra đô thị có mức thu nhập bình quân tương đối thấp, khoảng 985.000 đồng/tháng/người với lao động từ 15- 29 tuổi, từ 1.300.000 đồng/tháng/người với lao động từ 30- 44 tuổi và từ 1.100.000 đồng/tháng/người với lao động trên 45 tuổi, thì mức thu nhập của công nhân tại các khu công nghiệp trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương (2022) cho thấy, phần lớn công nhân trong mẫu nghiên cứu có thu nhập từ 5.000.000 đồng/tháng đến 7.000.000 đồng/tháng. Mức thu nhập có thể phụ thuộc rất nhiều vào độ tuổi, vị trí công việc cũng như thời gian làm việc của người lao động. Trong khi đó, một số nghiên cứu ở một số nước như Ấn Độ, Trung Quốc và Bangladesh cho thấy lương và thu nhập của công nhân có thể cao hơn hay thấp hơn khu vực phi chính thức nhưng điều kiện làm việc và số giờ làm việc của chưa bao giờ được đánh giá một cách tích cực (Ahmed & Nathan, 2014; McCallum, 2011; Sen & Dasgupta, 2008).

3.3. Tiếp cận dịch vụ an sinh xã hội của công nhân di cư

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp xã hội, tạo việc làm, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp ốm đau, thai sản là những vấn đề xã hội cơ bản cần giải quyết cho người công nhân nhập cư ở các khu công nghiệp hiện nay. Tiếp cận dịch vụ y tế cho công nhân ở các khu công nghiệp, khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động là một trong những nội dung liên quan đến chăm sóc y tế được các doanh nghiệp quan tâm. Tuy nhiên, số lượng cơ sở y tế trong các khu công nghiệp lại quá hạn chế, và do đó, số lượng người lao động, công nhân được khám sức khỏe định kì cũng chỉ chiếm 22 đến 25% so với tổng số lao động trong các KCN đó (Nguyễn Thị Khoa, 2016).

Tuy vậy, ở khu vực sản xuất phi chính thức, rào cản từ phía chủ cơ sở thuê công nhân cũng là một nguyên nhân làm cho công nhân khó tiếp cận các dịch vụ bảo hiểm y tế cần thiết. Chủ doanh nghiệp thường lờ đi việc đóng bảo hiểm xã hội cho công nhân bằng cách chỉ kí hợp đồng ngắn hạn với họ hoặc không mua bảo hiểm cho người lao động. Tùy vào từng cơ sở sản xuất, người lao động sẽ được nhận khoản hỗ trợ ăn uống, đi lại hoặc nhà ở. Do đó, rất nhiều công nhân và người lao động thường không muốn đóng bảo hiểm xã hội, vì sợ làm ảnh hưởng đến mức thu nhập vốn đã không cao của họ (Phạm Phương Lan, 2013; Phạm Thanh Thôi, 2013).

Về tiếp cận dịch vụ giáo dục, ở một số cơ sở sản xuất, những công nhân mới vào làm không có trình độ chuyên môn sẽ được những người vào làm trước truyền nghề, đào tạo và trở thành lực lượng lao động chính (Phạm Thanh Thôi, 2013). Ở các nhà máy trong khu công nghiệp, công nhân mới được nhận làm việc sẽ được đào tạo tại chỗ. Cơ hội được tham gia các khóa học nâng cao tay nghề nhiều hơn những người lao động ở cơ sở sản xuất nhỏ. Tuy vậy, công nhân di cư khó tham gia vào các lớp chính quy trong các cơ sở giáo dục và dạy nghề trong thành phố vì còn phải làm công việc chính để duy trì sự tồn tại của bản thân và gia đình.

Tiếp cận dịch vụ giáo dục cho con cái của người lao động là một vấn đề đáng chú ý. Việc được đi học tại các trường học công lập của trẻ em trong gia đình công nhân ở khu công nghiệp thường khó khăn do không có hộ khẩu thường trú. Trong khi đi học tại các trường dân lập lại chiếm quá nhiều thu nhập của cha mẹ, vốn là những công nhân có thu nhập không cao. Đa số công nhân di cư phải gửi lại con ở quê với ông bà nội ngoại, hoặc nhờ người thân nuôi nấng, chăm sóc và cho đi học ở quê. Điều này có thể ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ em trong các gia đình có bố mẹ là công nhân di cư (ILO, 2012; MOLISA, 2013).

Một khía cạnh khác thể hiện sự "ngoài lề" xã hội của công nhân di cư là về chăm sóc sức khỏe. Cơ hội tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe ở những bệnh viện công hoặc những cơ sở y tế công lập của công nhân di cư gặp rào cản là hộ khẩu (Dương Chí Thiện, 2013; Wong và cộng sự, 2007). Chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hóa gia đình vẫn còn là một vấn đề chưa được chú trọng nhiều đối với công nhân di cư nói chung và công nhân di cư ở các khu công nghiệp nói riêng. Các cơ sở y tế ngoài khu công nghiệp rất nhiều và đa dạng dịch vụ, tuy nhiên, trong phạm vi khu công nghiệp thì không có nhiều, và dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản cũng còn nhiều thiếu thốn (Lê Thị Kim Ánh & cộng sự, 2016; Trần Thị Đức Hạnh & cộng sự, 2018). Để cải thiện sức khỏe của người lao động, cần tăng cường kiểm tra sức khỏe thường xuyên, đảm bảo trang bị đủ thiết bị và cải thiện điều kiện làm việc.

3.4. Định kiến và hòa nhập cộng đồng của công nhân di cư

Nhóm đồng hương, những người ở cùng khu hoặc nhà trọ, hoặc đồng nghiệp là những cộng đồng được công nhân di cư tiếp xúc, trao đổi thường xuyên hơn những nhóm khác. Ở

môi trường công việc, có hai cấp độ liên kết xã hội của công nhân di cư, gồm Liên kết cấp độ cá nhân và liên kết cấp độ thể chế (Lê Thị Hồng Nhung, 2017). Cấp độ cá nhân nói về những gắn kết giữa công nhân cũ và công nhân mới, và giữa công nhân với công nhân trong cuộc sống thường nhật. Trong khi cấp độ thể chế là sự quan tâm của tổ chức doanh nghiệp đối với công nhân và ngược lại. Theo đó, liên kết giữa công nhân/nhóm công nhân với nhau là tương đối bền chặt hơn mối liên kết giữa công nhân với các cấp lãnh đạo và tổ chức theo trục dọc của doanh nghiệp.

Ở môi trường sinh hoạt, mạng lưới đồng hương khá hữu dụng trong thời gian đầu khi công nhân bắt đầu di cư, tìm việc và ổn định cuộc sống. Người thân, đồng hương, bạn bè cũng là những nhân tố tác động đến sự thích nghi của công nhân khi di cư đến nơi làm việc. Quan hệ thân thuộc là "lực hút" phổ biến đối với thanh niên ở nông thôn di cư, đồng thời cũng là yếu tố quyết định khi di cư và ở lại làm việc (Nghiêm Liên Hương, 2003; Phạm Thanh Thôi, 2013).

Hòa nhập cộng đồng là một chủ đề đang dần được quan tâm từ phía những nghiên cứu về công nhân di cư trong thời gian gần đây. Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu cho thấy tình trạng hòa nhập cộng động của công nhân di cư không mấy tích cực. Phần lớn công nhân di cư trong các nghiên cứu đó đều ít khi ra khỏi công xưởng và nơi ở của họ. Sinh hoạt của họ tương đối khép kín với việc sáng đi tới nhà máy làm việc, tối về phòng trọ để nghỉ ngơi. Một số nghiên cứu cho thấy công nhân có thể giao tiếp hàng ngày với người dân bản địa, hàng xóm, chủ trọ, nhưng vẫn cảm nhận được khoảng cách giữa họ và những người địa phương xung quanh. Vì vậy, sự tham gia của công nhân di cư với các hoạt động đoàn thể hoặc tổ chức địa phương ở nơi họ nhập cư tới là rất mờ nhạt (Nghiêm Liên Hương, 2010; Nguyễn Thị Khoa, 2015).

Có một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng kém hòa nhập xã hội ở nơi nhập cư đối với công nhân di cư. Đầu tiên phải kể đến thời gian làm việc kéo dài khiến cơ hội giao tiếp, vui chơi, giải trí của công nhân bị thu hẹp lại. Thông thường, thời gian làm việc của người lao động trong các khu công nghiệp là từ 8 đến 12 tiếng. Thời gian làm việc dài, cường độ làm việc căng thẳng làm cho họ sau khi trở về nơi ở không muốn ra ngoài hoặc tham gia các hoạt động giải trí nào khác. Nhiều người chọn ở nhà, ngủ hoặc nấu ăn. Đọc sách báo, xem tivi cũng không được quan tâm nhiều lắm (Bùi Thị Thanh Hà, 2009; Hoàng Thị Nga, 2012; Phạm Phương Lan, 2013).

Một nguyên nhân khác là điều kiện vui chơi, giải trí, nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động ít được các doanh nghiệp chú ý tới. Trong các doanh nghiệp có sự tồn tại của tổ chức công đoàn, hay đoàn thanh niên, các hoạt động vui chơi thể thao, hoạt động nghỉ mát, giải trí được chú trọng hơn những doanh nghiệp không có các tổ chức này (Nguyễn Thị Phương Hoa, 2012; Nguyễn Thụy Diễm Hương & Tạ Thị Thanh Thủy, 2013; Phạm Phương Lan, 2013).

Một nguyên nhân khác dẫn đến tình trạng kém hòa nhập xã hội của công nhân di cư là những định kiến mà người khác đặt lên họ. Nhiều công nhân đã cảm nhận được sự đối nghịch giữa những công nhân là người địa phương với họ, khi những người bản địa cho rằng những người từ nơi khác đến để tranh giành cơ hội việc làm của họ ở những khu công nghiệp (Lam Minh Chau, 2018). Thậm chí, trong rất nhiều nghiên cứu, công nhân di cư được cho rằng đã trải nghiệm những cảm giác bị coi thường, xa lánh, bị cho là những phần tử ngoại lai, gây hại cho xã hội bản địa. Những trải nghiệm như vậy làm cho sức khỏe về mặt tinh thần của công nhân di cư bị đe dọa nghiêm trọng, đặc biệt là đôi khi những điều đó được thể hiện trên những thông điệp tiêu cực trên các phương tiện truyền thông đại chúng (Mou và cộng sự, 2011; Wong và cộng sự, 2007). Nữ công nhân còn là những người chịu nhiều phân biệt đối xử hơn, khi bị so sánh về trình độ học vấn, vị trí công việc. Họ cũng là những người có nguy cơ phải chịu sự bạo hành, lạm dụng (ILO, 2012).

3.5. Ảnh hưởng của COVID-19 đối với công nhân di cư

Đại dịch COVID-19 bùng nổ đã tác động trực tiếp tới người lao động nói chung và công nhân di cư nói riêng. Trong đó, đối với lao động di cư, đại dịch đã tạo ra khó khăn kép, một mặt ảnh hưởng tới thu nhập và việc làm, mặt khác, làm công nhân di cư bị chia tách khỏi gia đình trong thời gian dài.

Tác động của đại dịch đến thu nhập và việc làm của công nhân di cư là rất lớn. Chỉ có 15,8% công nhân giữ được việc làm và thu nhập, nhưng không có thu nhập làm thêm giờ, là khoản thu nhập chiếm đến 50% tổng thu nhập của công nhân trong ngành may mặc và điện tử. Không chỉ vậy, giờ làm và ngày làm việc cũng bị cắt giảm trong thời gian đại dịch (CARE International Vietnam, 2020).

Đặc biệt, lao động nữ là những người bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi đại dịch, đặc biệt là công nhân nữ trong các khu công nghiệp. Họ là đối tượng mà các doanh nghiệp nhằm tới trong chính sách cắt giảm chi phí, trở thành những người làm công việc phụ như lao động, đầu bếp, với thời gian làm việc bị cắt giảm lên tới 72, 31% (Đồng Thanh Mai và cộng sự, 2021). Nghiên cứu của CARE Việt Nam (2020) còn cho thấy, tỷ lệ giảm thu nhập của công nhân nữ cao gấp 1,5 lần so với công nhân nam trong ngành may mặc gia dụng. Giảm thu nhập khiến cho lao động nữ gặp nhiều khó khăn hơn, có nguy cơ bị phụ thuộc nhiều hơn trong bối cảnh chi phí của hộ gia đình bị cắt giảm.

Từ việc cắt giảm việc làm và thu nhập, những nhu cầu cơ bản trong sinh hoạt như thực phẩm, nhu yếu phẩm, nhà ở và điện nước cũng bị ảnh hưởng rất nhiều. Cụ thể, những nhu cầu như lương thực, thực phẩm thường bị cắt giảm nhiều nhất. Ngoài ra, công nhân di cư còn phải cắt giảm cả những khoản tiền gửi về cho gia đình ở quê. Để ứng phó với vấn đề thu nhập và chi tiêu bị cắt giảm, nhiều người đã phải sử dụng tới tiền tiết kiệm, vay nợ hoặc cầm cố tài sản (CARE International in Vietnam, 2020; Đồng Thanh Mai và cộng sự, 2021; ILO, 2020). Một ảnh hưởng khác của đại dịch COVID-19 đến đời sống của công nhân di cư là tác động

đến tinh thần và quan hệ gia đình của họ. Khảo sát người lao động di cư của ILO (2020) cho thấy tác động đến tinh thần của người lao động tỷ lệ thuận với mức độ tổn thương về việc làm. Những người lao động trực tiếp sản xuất có cảm giác bi quan, bất an và lo lắng do thiếu việc làm, mất thu nhập. Tác động này đặc biệt lớn với nhóm công nhân có gia đình và lao động nữ di cư có con (ILO, 2020).

4. Kết luận

Cùng với sự phát triển trong kinh tế - xã hội của Việt Nam, các nghiên cứu về công nhân di cư trong và ngoài khu công nghiệp dã thu hút rất nhiều những nhà nghiên cứu khoa học xã hội, với nhiều cách tiếp cận và các phát hiện nổi bật. Những phát hiện ấy cho thấy một bức tranh toàn cảnh về các vấn đề của công nhân di cư hiện nay. Rất nhiều vấn đề đã được đề cập đến như tình trạng đời sống, các vấn đề như chăm sóc sức khỏe, dịch vụ giáo dục của công nhân di cư cũng đã được nhắc đến và cho thấy nhiều vấn đề bất cập. Bên cạnh đó, những vấn đề như định kiến xã hội hay hòa nhập cộng đồng của người lao động di cư cũng được quan tâm nghiên cứu và cho thấy, cần có những biện pháp để tăng cường sự hòa nhập của công nhân di cư vào các hoạt động của cộng đồng địa phương, nâng cao sức khỏe về mặt thể chất và tinh thần của họ. Cuối cùng, ảnh hưởng của COVID-19 lên thu nhập, việc làm và đời sống xã hội của công nhân di cư cũng đã được quan tâm nghiên cứu kịp thời từ những cơ quan, tổ chức liên quan đến người lao động như ILO hay CARE Việt Nam. Có thể nói rằng, mặc dù trong những năm vừa qua đã có rất nhiều chủ trương, chính sách và biện pháp được đề xuất và đưa vào thực hiện nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho công nhân khu công nghiệp nhưng qua khảo cứu các nghiên cứu vẫn thấy rằng họ là nhóm dễ bị ảnh hưởng bởi những tác động của xã hội dù trong điều kiện bình thường hay trong đại dịch.

Tài liệu tham khảo

Ahmed, N., & Nathan, D. (2014). Improving Wages and Working Conditions in the Bangladesh Garment Sector: The Role of Horizontal and Vertical Relations. In *Labour in Global Value Chains in Asia* (pp. 51–77). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781316217382.005

Bùi Minh (2014). Lối sống công nhân Việt Nam trong điều kiện công nghiệp hóa. *Tạp Chí KHXH Việt Nam*, *4* (77).

CARE International in Vietnam (2020). *Các phát hiện chính và hàm ý chính sách cho Công đoàn và Chính phủ*.

Đặng Thị Hoa & Bùi Thị Hương Trầm (2022). Tác động của đại dịch Covid-19 đến việc làm của lao động di cư ở các khu công nghiệp. *Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội*, *2*(470).

Đồng Thanh Mai, Nguyễn Mậu Dũng, Tô Thế Nguyên, & Vũ Tiến Vượng (2021). Tác động của dịch bệnh Covid-19 tới lao động di cư: Nghiên cứu trường hợp tại xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh. *Tạp Chí Khoa Học Nông Nghiệp Việt Nam*, *19*(10), 1343–1352.

Dương Chí Thiện (2013). Vấn đề an sinh xã hội đội với công nhân, lao động. *Tạp chí Xã hội học*, *66*(4), 39–44.

Hauge, M. M., & Fold, N. (2016). Resilience and reworking practices: Becoming the first-generation of industrial workers in Can Tho, Vietnam. *Geoforum*, *77*, 124–133. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.013

Lam Minh Chau (2018). Actively cautious : Industrialization and rural livelihood choices in contemporary northern Vietnam. *South East Asia Research*, pp. 1–17. https://doi.org/10.1177/0967828X17752415

Lê Anh Vũ (2023). *Đời sống lao động thiểu số nhập cư ở đô thị góc nhìn từ tiếp cận định tính.* Nxb Khoa học xã hội.

Lê Thị Hồng Nhung (2017). *Liên kết xã hội của công nhân trong KCN hiện nay*. Nxb Học viện Chính trị Quốc gia HCM.

Lê Thị Kim Ánh, Đoàn Thị Thùy Dương, Bùi Thị Thu Hà, Trần Thị Đức Hạnh & Dương Kim Tuấn (2016). Local provider capacity on reproductive health service for female migrants working in some industrial parks in vietnam 2013-2014. *Tạp chí y tế công cộng, 41*.

Lê Văn Lân (2023). Nâng cao đời sống người lao động tại các khu công nghiệp. Lấy từ:https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/nang-cao-doi-song-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-19950.

McCallum, J. K. (2011). Export processing zones: Comparative data from China, Honduras, Nicaragua and South Africa. *Working USA*. https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2011.00330.x

Nghiêm Liên Hương (2003). Tính liên tục của nông thôn - thành Thị: Cuộc sống của công nhân may di cư tại Hà Nội, Việt Nam. In *Hiện đại và động thái của truyền thống ở Việt Nam: Những cách tiếp cận nhân học* (p. 289).

Nguyễn Thị Khoa (2016). *Phát triển dịch vụ xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*. Đại học Cần Thơ.

Nguyễn Thị Phương Hoa (2012). Những khó khăn trong cuộc sống của công nhân và tác động của nó tới động cơ thành đạt trong lao động của họ. *Tạp chí tâm lý học, 11*(164), tr. 61–72.

Nguyễn Thị Thanh Hương (2022). *An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Nxb Lao động.

Nguyễn Thụy Diễm Hương & Tạ Thị Thanh Thủy. (2013). Đời sống vật chất và tinh thần của công nhân nhập cư tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội và nhân văn*, *10*, tr.46–51.

Phạm Phương Lan (2013). Về chính sách xã hội đối với công nhân trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội, 7*(179).

Phan Thanh Nguyệt (2017). *Sự thích ứng của thanh niên nông thôn di cư làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay*. Học viện Khoa học xã hội.

Sen, S., & Dasgupta, B. (2008). Labour under stress: Findings from a survey. *Economic and Political Weekly*, *43*(3), 65–72. https://doi.org/10.2307/40276926

Tran Thi Duc Hanh, Tuan Duong Kim, Anh Nguyen Duy, Le Thi Kim Anh, & Bui Thi Thu Ha (2018). Premarital sex, contraceptive use among unmarried women migrant workers in industrial parks in Vietnam, 2015. *Health Care for Women International*, *39*(4), 377–388. https://doi.org/10.1080/07399332.2017.1412439

Wong, D. F. K., Li, C. Y., & Song, H. X. (2007). Rural migrant workers in urban China : living a marginalised life. *International Journal of Social Welfare*, *16*, 32–40. https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2007.00475.x

World Bank (2019). Kinh tế Việt Nam chậm lại trong bối cảnh bất định cao. Lấy từ: https://www.worldbank.org/vi/news/press-release/2019/07/01/vietnams-economy-slows-down-amidst-heightened-uncertainties