

Những rào cản, rủi ro của lao động di cư người dân tộc thiểu số tại các khu công nghiệp dệt may và lắp ráp điện tử khu vực miền Bắc Việt Nam

Nguyễn Trường Giang*

Tóm tắt: Nghiên cứu này tập trung vào những khó khăn của người dân tộc thiểu số di cư làm việc trong hai lĩnh vực là gia công hàng may mặc và lắp ráp điện tử. Đây được coi là công việc phổ biến nhất tại các khu công nghiệp ở miền Bắc Việt Nam hiện nay. Các khu công nghiệp ở các tỉnh/thành phố như Thái Nguyên, Bắc Ninh, Bắc Giang, Vĩnh Phúc, v.v. đã thu hút lao động người dân tộc thiểu số đến làm việc. Người di cư dân tộc thiểu số đã có nhiều trải nghiệm rất khác so với trải nghiệm của họ ở quê hương. Những rào cản, rủi ro có thể kể đến như sự phân biệt đối xử của nhóm đa số với người lao động dân tộc thiểu số trong môi trường làm việc công nghiệp, các vấn đề về sức khỏe thể chất và sức khỏe tâm thần cũng như những khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ công, chăm sóc trẻ em tại các khu công nghiệp. Các vấn đề xã hội khác cũng nảy sinh như mối quan hệ giữa cá nhân và gia đình ở quê hương, gửi tiền về quê, thể hiện trách nhiệm của cha mẹ đối với con cái. Những khó khăn đó cho thấy lao động di cư người dân tộc thiểu số luôn là nhóm yếu thế, nhóm này cần có chính sách can thiệp, hỗ trợ của Nhà nước để mau chóng hòa nhập ở nơi làm việc mới và đảm bảo quyền lợi hợp pháp tại các khu công nghiệp.

Từ khóa: lao động di cư dân tộc thiểu số; các rào cản; dệt may; lắp ráp điện tử.

Ngày nhận 15/9/2023; ngày chỉnh sửa 26/2/2024; ngày chấp nhận đăng 29/02/2024

DOI: <https://doi.org/10.33100/tckhxnvn10.1.NguyenTruongGiang>

1. Bối cảnh

Chính sách đổi mới được khởi xướng từ những năm 1980 của thế kỷ trước thúc đẩy sự phát triển kinh tế một cách nhanh chóng, góp phần giúp Việt Nam xóa đói giảm nghèo. Với thành tựu này, Việt Nam đã được cộng đồng quốc tế công nhận sự tăng trưởng về kinh tế. Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh bắt đầu tăng trưởng nhanh với sự xuất hiện của đầu tư trực tiếp nước ngoài, thu hút lao động và khuyến khích người dân di cư tới những khu vực có nhiều công ăn việc làm. Cùng với xu thế dịch chuyển này

là xu hướng người dân ngày càng ít dựa vào các sản phẩm truyền thống hoặc sản xuất nông nghiệp để tăng thu nhập, bảo đảm cuộc sống. Người dân ở vùng nông thôn và miền núi thường chọn giải pháp di cư khỏi khu vực của mình để tìm sinh kế mới. Khi quá trình công nghiệp hóa và phát triển kinh tế tiếp diễn với sự gia tăng các hoạt động kinh tế trong lĩnh vực sản xuất trong các khu công nghiệp ở trong thành phố hoặc khu vực ngoại vi đã tạo ra sự khác biệt giữa nông thôn và thành thị ngày càng lớn. Đặc biệt là tiền công cho công việc ở các khu công nghiệp và trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp cao gấp 5-7 lần so với công việc của nông nghiệp là nguyên nhân khiến người dân đi tìm thu nhập ở khu vực có tiền công

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội; email: truonggiang@vnu.edu.vn

cao hơn. Tác động của cải cách thị trường và sự phát triển kinh tế mạnh mẽ đã tạo nên động lực cho quá trình di cư trong nước. Các khu vực dệt may thường thu hút lao động nữ, trong khi các khu vực liên quan đến lắp ráp điện tử, xây dựng, điện máy lại thu hút lao động nam nhiều hơn (United Nations (UN) 2010: 23).

Trong thời gian qua, cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Việt Nam, nhiều khu công nghiệp lớn đã được xây dựng ở các thành phố như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Biên Hòa, Bình Dương, Thái Nguyên, Bắc Ninh, v.v.. Quá trình đô thị hóa cũng diễn ra hết sức nhanh chóng. Sự phát triển của các khu công nghiệp, khu đô thị và sự năng động của các thành phần kinh tế đã tạo ra được nhiều công ăn việc làm, thu hút một số lượng lớn lao động từ khu vực nông thôn di cư ra thành thị để tìm việc làm. Theo Tổng điều tra dân số năm 2014, Việt Nam hiện có khoảng 6,9 triệu người từ 5 tuổi trở lên thay đổi nơi cư trú tới địa điểm khác trong thời gian từ năm 2009-2014 (tương đương với khoảng 7,92% tổng số dân). Con số này tăng gần 50% so với giai đoạn 1994-1999 (4,5 triệu người) (Tổng Cục thống kê 2015a: 23). Đến năm 2015, Việt Nam có 10,2 triệu người di dân nội tỉnh và liên tỉnh (Tổng Cục thống kê 2015b: 116).

Theo kết quả điều tra dân số giữa kỳ của Tổng cục Thống kê năm 2014, tỷ suất di dân thuần của khu vực thành thị là 27,2% và của khu vực nông thôn là -13,3%, phản ánh xu hướng di dân chủ yếu vào khu vực thành thị. Kết quả điều tra cũng cho thấy, đối với di dân ngoại tỉnh, luồng di dân từ nông thôn ra thành thị chiếm tỷ trọng cao nhất (44,2%). Dân cư khu vực nông thôn từ tỉnh khác chuyển đến chiếm 3,38% dân số thành thị. So với giai đoạn 2004-2009, tỷ trọng luồng di dân từ nông thôn ra thành thị tăng lên

(44,2% so với 30,5%), tỷ trọng luồng di dân từ thành thị đến thành thị giảm xuống từ 34,6% xuống 14,9%. Điều này cho thấy sức hút kinh tế của khu vực thành thị đối với khu vực nông thôn ngày càng lớn (Tổng cục Thống kê 2015c: 67). Tuy nhiên, các số liệu nêu trên chưa bao gồm nhiều loại hình di dân như ngắn hạn, mùa vụ, những người tạm trú hay những sự di chuyển diễn ra hơn 5 năm trước khi tiến hành cuộc điều tra.

Riêng đối với lao động tự do, theo thống kê mới nhất của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Việt Nam hiện có 56 triệu người trong độ tuổi lao động, nhưng chỉ có khoảng 16,2 triệu người có quan hệ lao động, tức là có hợp đồng lao động, có các ràng buộc về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội còn lại là nông dân, lao động làng nghề. Đặc biệt, trong số này có 23,5% lao động (tương đương 10,9 triệu người) làm việc trong khu vực không chính thức, lao động tự do như thợ uốn tóc, thợ may tại nhà, thợ xây dựng tự do, người hành nghề xe ôm, giúp việc gia đình, v.v.. Trong đó, lao động tự làm 15%, lao động làm thuê 5,7%, lao động gia đình không hưởng lương 1,9% (Nguyễn Đức Hải 2018).

2. Tổng quan, lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

Về lý thuyết, nghiên cứu về lao động di cư dân tộc thiểu số bài viết này sử dụng lý thuyết về hòa nhập xã hội hướng tới nhóm người thiệt thòi. Khái niệm hòa nhập xã hội thường được sử dụng cho quá trình tham gia vào đời sống cộng đồng/xã hội của các nhóm yếu thế, nhóm dễ bị tổn thương. Nhóm xã hội này thường bị hạn chế hay thua thiệt hơn các nhóm xã hội khác về mặt sức khỏe, về điều kiện và các cơ hội kiếm sống, hoặc về khả năng, năng lực để thực hiện những hoạt động sống khác của cộng đồng. Họ có thể thuộc các nhóm xã hội với

những đặc trưng riêng biệt bị tách ra khỏi cộng đồng, bị cộng đồng xa lánh, thậm chí bị phân biệt đối xử. Cuốn sách *Social work and Disadvantage: Addressing the roots of stigma and discrimination* (Công tác xã hội và những bất lợi: Giải quyết nguồn gốc của sự kỳ thị và phân biệt đối xử) đã chỉ ra vấn đề bất lợi của các nhóm xã hội này nằm ở chính trong nhận thức của xã hội và việc làm, giảm sự bất lợi của họ cần thực hiện thông qua giảm những định kiến và cách nhìn phân biệt của xã hội đối với nhóm người này (Burker và cộng sự 2007). Một nghiên cứu khác cũng đưa ra quan niệm chung về nhóm thiệt thòi dựa trên các tiêu chí về dân tộc, nghèo đói, giới tính, khả năng khó tiếp cận đến các phương thức cơ bản để tự đáp ứng cuộc sống như thông tin, việc làm, v.v. (Mayer 2003).

Một nhóm tác giả của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội đã chỉ ra nhóm xã hội yếu thế, thiệt thòi thường thiếu quyền tự chủ, trách nhiệm, lòng tự trọng, quyền được sự hỗ trợ của cộng đồng, các dịch vụ công cộng và an sinh xã hội. Nhóm này luôn phải đối diện với những khó khăn, trở ngại và khó có thể tự giải quyết các khó khăn đó (Phạm Văn Quyết và cộng sự 2012). Một nhóm nghiên cứu khác có nhấn mạnh đến vấn đề nghèo đói và việc làm, giảm thiểu vấn đề loại trừ xã hội, chỉ ra các cá nhân trong xã hội bị lệ thuộc cuộc sống bởi họ bị thiếu các cơ hội làm việc, thiếu điều kiện tự đảm bảo nguồn thu nhập cá nhân từ vấn đề việc làm. Nhóm tác giả cũng nhấn mạnh việc thiếu việc làm ở giới trẻ dẫn đến tình trạng lệ thuộc cuộc sống trầm trọng hơn, điều này còn gia tăng sự lệ thuộc ở những năm tiếp theo trong đời người của giới trẻ. Việc tăng khả năng hoà nhập xã hội cần đi đôi với tăng khả năng và cơ hội làm việc cho giới trẻ từ những năm đầu của cuộc sống (Atkinson và cộng sự 1998). Liên quan đến giải quyết vấn đề

việc làm cho người thiệt thòi cũng đã có nhiều hội thảo, dự án nghiên cứu do Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization -ILO) phối hợp với nhiều tổ chức chính phủ, phi chính phủ ở các nước thực hiện đã đi đến kết luận: Phải tìm ra mô hình hiệu quả cung ứng việc làm cho người thiệt thòi, đối với các dịch vụ việc làm công cho người thiệt thòi cần được cải thiện, năng lực dịch vụ việc làm công và những phạm vi kèm theo chuẩn bị đầy đủ dịch vụ nghề với người yếu thế cần được tăng cường, v.v.. (ILO 2011).

Người dân tộc thiểu số di cư đến các khu công nghiệp và đô thị ở Việt Nam đến từ nhiều nền văn hóa, ngôn ngữ và lịch sử khác nhau. Họ là những người đàn ông, phụ nữ và thanh thiếu niên thuộc các dân tộc Thái, Mường, Dao, Hmông và nhiều dân tộc khác từ các tỉnh miền núi phía Bắc đến Tây Nguyên. Lý do để di cư rất đa dạng, nhưng thường liên quan đến mong muốn tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn, môi trường sống tốt hơn cho các con, và khát khao thoát khỏi nghèo đói và thiếu thốn. Họ thường được bị thu hút về phía các khu công nghiệp bởi lời đồn có công việc ổn định, thu nhập tốt và cơ hội phát triển kỹ năng (Nguyễn Anh 2018). Tuy nhiên, mong muốn tìm kiếm cơ hội việc làm của họ không phải lúc nào cũng như mong đợi. Họ thường phải đối mặt với nhiều khó khăn như tìm nhà ở, việc làm không ổn định, thu nhập thấp, kì thị dân tộc, thiếu cơ sở vật chất và dịch vụ cơ bản (Phạm Võ Quỳnh Hạnh 2021). Hơn nữa, việc giữ gìn văn hóa và ngôn ngữ truyền thống trong môi trường mới cũng là thách thức lớn (Nguyễn Văn Chiêu và cộng sự 2017).

Trong một nghiên cứu gần đây của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội được tài trợ bởi tổ chức quốc tế Care, báo cáo có tên gọi *Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách* thực hiện vào tháng 3 năm 2020 đã đưa ra

nhận định xác đáng đó là lao động di cư dân tộc thiểu số có xu hướng tăng lên rõ rệt trong cộng đồng dân tộc thiểu số. Kết quả nghiên cứu tại 10 xã ở 5 tỉnh cho thấy, so với năm 2018, số lao động đi làm ăn xa năm 2019 tăng rất mạnh trong các cộng đồng dân tộc Tày và Nùng ở Bắc Kạn (148%); dân tộc Khmer ở Trà Vinh (178%); dân tộc Thái, Mường ở Điện Biên (198%). Lao động đi làm ăn xa là xu hướng mới nổi trong một số cộng đồng dân tộc Vân Kiều ở Quảng Trị, Xơ Đăng ở Kon Tum, Hmông ở Bắc Kạn. Trước năm 2017, gần như ở những khu vực này không có người đi làm ăn xa; riêng hai năm 2018 và 2019, số lượng người đi tăng đột biến (Ngô Thanh Phương và cộng sự 2020: 3). Tại địa phương, tức là nơi xuất cư, nhóm cư dân này cũng gặp phải các vấn đề như thiếu đất sản xuất, thiếu việc làm, công việc thời vụ bấp bênh và tiền công thấp. Ngoài ra, nhóm thanh niên ở các tộc người này cũng có tâm lý muốn di cư để khám phá, thoát khỏi làng quê và thoát khỏi nghề nông nghiệp. Mặt khác, nhu cầu về thị trường lao động đối với các công ty, doanh nghiệp ngày càng lớn, có sự cạnh tranh với nhau rất khốc liệt nhằm tranh giành lao động về phía mình. Nhiều công ty tìm đến các vùng sâu xa nhất để tuyển lao động thanh niên dân tộc thiểu số thông qua hình thức môi giới có trao thưởng, v.v., nhiều công ty hứa hẹn sẽ cho lao động học tập, bồi dưỡng, kỹ năng làm việc công nghiệp trước khi người lao động trực tiếp vào việc (Ngô Thanh Phương và cộng sự 2020: 5).

Nghiên cứu của Ngô Thanh Phương và cộng sự (2020) cũng đưa ra các số liệu thông qua điều tra và cho kết quả định lượng về trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp của nhóm di cư thanh niên dân tộc thiểu số này. Lao động di cư dân tộc thiểu số thường có học vấn thấp. Học vấn của lao động dân tộc thiểu số di cư chủ yếu ở cấp trung học cơ sở (THCS) (46,4%) và trung học phổ thông

(THPT) (27%). Trong số lao động dân tộc thiểu số di cư có trình độ THCS thì chỉ có 28,5% hoàn thành chương trình học và tốt nghiệp THCS; tương tự, chỉ có 18% hoàn thành chương trình học và tốt nghiệp THPT, còn lại bỏ học giữa chừng. Học vấn không cao dẫn đến lao động di cư dân tộc thiểu số chủ yếu làm các công việc tay nghề thấp, lao động phổ thông cho thu nhập không cao và thiếu ổn định. Bên cạnh đó, các chính sách đào tạo nghề, hỗ trợ tìm kiếm việc làm chưa phát huy tối đa được hiệu quả đối với lao động dân tộc thiểu số di cư. Tại các địa bàn khảo sát, lao động dân tộc thiểu số di cư cho biết hầu như họ chưa được đào tạo kỹ năng nghề phù hợp với việc làm ở nơi đến, mà chủ yếu làm theo kinh nghiệm của người đi trước, hoặc phải học nghề từ đầu sau khi được doanh nghiệp tuyển dụng. Rất ít người tiếp cận hiệu quả được với chương trình đào tạo nghề có liên kết với doanh nghiệp tuyển dụng. Thực tế, thiếu kỹ năng bổ trợ và không được hỗ trợ tìm kiếm việc làm tại nơi đến gây khó khăn cho lao động người dân tộc thiểu số khi di cư. Nhiều lao động di cư tự nhận thấy một số điểm yếu của mình như: kỹ năng giao tiếp kém, không có kinh nghiệm tìm kiếm việc làm, yếu về quản lý chi tiêu/tích lũy, không có mục tiêu và kế hoạch phát triển nghề nghiệp khi đi làm ăn xa (Ngô Thanh Phương và cộng sự 2020: 9).

Trong các địa bàn khu công nghiệp là khu lắp ráp linh kiện điện tử và khu vực công ty may có thể kể tên các thành phần tộc người tham gia vào công việc lao động này là rất đa dạng. Đó là những người có độ tuổi từ 18 đến 60, bao gồm cả nam và nữ, thuộc các tộc người Cao Lan, Sán Chỉ, Tày, Mường, Mông, Dao, Thái và một vài tộc người khác. Những người lao động di cư dân tộc thiểu số đến từ nhiều tỉnh khác nhau ở khu vực miền núi phía Bắc như Vĩnh Phúc, Tuyên Quang, Phú Thọ, Yên Bái, Lào Cai, Lạng Sơn, Hòa Bình v.v. đã kết hôn và

chưa kết hôn, có những cặp đôi đã sinh con, số con đông nhất là 3 con, trình độ học vấn, về cơ bản phần lớn mới tốt nghiệp phổ thông cơ sở. Phần lớn họ đều là những người đàn ông chủ hộ ở mức chuẩn nghèo và những người phụ nữ đã có con nhưng dòi quê hương, gửi con cái cho ông bà nuôi. Những người lao động di cư dân tộc thiểu số gắn với các tổn thương với ba đặc tính cơ bản là: tiêu dùng tiền mặt, rủi ro môi trường sống và sự cô lập, nghèo lâu dài (Moser và cộng sự 1996). Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tại đô thị thuộc diện hộ nghèo và hộ cận nghèo thường cao hơn so với các nhóm dân tộc khác. Trong khi tỷ lệ người nghèo ở đô thị là người Kinh, Hoa chỉ chiếm 4,1% thì các dân tộc khác chiếm tới 38,1% (Tổng cục Thống kê 2019). Tại nơi quê hương, phần lớn người dân tộc thiểu số đều là những người hạn chế trong việc tiếp cận thông tin do không có internet và khả năng công nghệ, công ăn việc làm thiếu, thường xuyên bấp bênh, việc tiếp cận đến các nguồn vốn hỗ trợ của chính phủ rất hạn chế và thiếu hiệu quả.

Về địa bàn và phương pháp nghiên cứu, bài viết này được thực hiện thông qua phỏng vấn sâu và sử dụng bảng hỏi điều tra trong giai đoạn 2022-2023 tại Thái Nguyên, Bắc Giang, Bắc Ninh, Sơn La. Đây là các tỉnh có nhiều khu công nghiệp và có vị trí địa lý thuận lợi, có nhiều khu công nghiệp dệt may và lắp ráp điện tử, trong đó Sơn La là tỉnh có số lượng di cư lao động khá đông ở miền núi phía Bắc. Mẫu điều tra được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên khi làm việc với họ tại khu nhà trọ và phỏng vấn ở huyện Mai Sơn và Thuận Châu - hai huyện ở tỉnh Sơn La có tỷ lệ người lao động di cư có số lượng đông. Số phiếu điều tra ở các tỉnh không giống nhau do đặc thù các khu công nghiệp và sự thu hút lao động dân tộc thiểu số ở mỗi tỉnh khác nhau. Người dân tộc thiểu số được điều tra trong độ tuổi lao động từ 18 tuổi trở lên, là độ tuổi lao động thanh niên

theo quy định của Nhà nước (Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam 2019). Kết quả nghiên cứu đã được tổng hợp và phân tích thống kê trên phần mềm Excel nhằm xác định các yếu tố tác động tới sự ra quyết định di cư của nhóm dân tộc thiểu số ở nơi xuất cư bao gồm các yếu tố: dư thừa lao động nông thôn, việc làm ở nông thôn vất vả, hiệu quả thấp, và những yếu tố thuộc về nơi đến như ngành nghề hấp dẫn, nhiều cơ hội tìm việc làm, thu nhập cao, dịch vụ và an sinh xã hội tốt hơn, và nhiều cơ hội học tập phát triển và định cư.

3. Các phát hiện chính

3.1. Phân biệt đối xử

Trong quá trình quan sát và phỏng vấn sâu người lao động di cư dân tộc thiểu số, người lao động cung cấp thông tin cho biết đa số công nhân trong ngành may và lắp ráp linh kiện điện tử là phụ nữ vì công việc này trong nhà máy yêu cầu kỹ năng cẩn thận và sự điềm tĩnh. Người lao động di cư cho rằng, người sử dụng lao động thích công nhân nữ hơn công nhân nam vì công nhân nữ chịu áp lực từ quản lý tốt hơn công nhân nam cũng như khả năng chấp nhận mức lương thấp hơn. Sử dụng công nhân nữ trong ngành may là một truyền thống và có thể giải thích dễ dàng. Tuy nhiên, việc chiếm ưu thế của công nhân nữ trong ngành điện tử, dệt may, là hai ngành sử dụng công nghệ đã cho thấy đây cũng là những ngành luôn luôn thu hút đông đảo lực lượng lao động nữ. Thông qua phỏng vấn các nữ lao động, người phỏng vấn đều nhận được câu trả lời tương tự nhau mà dưới đây là một điển hình. “Phụ nữ chúng em làm việc tỷ mẩn và ngồi lì hơn nam giới, có khi cả buổi làm việc chỉ đứng dậy đi vệ sinh có một lần xong rồi quay trở lại để lắp ráp các chi tiết điện tử nên quản lý cũng hay sắp xếp cho các công

việc liên quan đến tử mẹ” (Nữ 25 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Người sử dụng lao động cũng thích hình thức hợp đồng lao động xác định kỳ hạn hơn so với các hình thức hợp đồng lao động khác. Bằng chiến lược này, người sử dụng lao động dễ chấm dứt hợp đồng lao động một cách nhanh chóng hơn khi họ gặp khó khăn trong kinh doanh, hay nói cách khác, dễ sa thải công nhân một cách hợp pháp. Cũng bằng cách này, người sử dụng lao động cho phép một sự dao động lớn trong lực lượng lao động của họ, với một tỷ lệ cao người lao động vào và ra khỏi doanh nghiệp. “Sau dịch COVID 19, hợp đồng của chúng em chỉ có kí 6 tháng, công ty có nói là không có nhiều hợp đồng hàng hóa, nếu ai muốn nghỉ trước cũng được, hoặc làm hết 6 tháng thì có thể tính tiếp, khác với trước COVID, hợp đồng thường được kí từ 18 tháng đến 2 năm” (Nam 28 tuổi, Hmông, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Các bằng chứng từ nghiên cứu thực địa cũng chỉ ra rằng, người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam còn gặp rất nhiều khó khăn mới có thể tiệm cận được cuộc sống ổn định và thu nhập bền vững. Điều này được minh chứng qua thông tin từ một nam công nhân, cụ thể như sau:

“Thu nhập của hai vợ chồng trước đây thì khá hơn, mỗi tháng được 10 triệu đồng, thời gian gần đây, nhất là sau COVID công ty không có việc, nên thu nhập giảm sút nên giảm xuống chỉ còn 6 triệu đồng trên một người. Theo ước tính chi tiêu của gia đình em thì các khoản chi cụ thể như sau: tiền thuê nhà và tiền điện và nước khoảng 1 triệu 200 ngàn đồng, tiền chữa bệnh thuốc men cho con 1 triệu đồng/1 đứa/1 tháng, tiền học bán trú của hai đứa trẻ 1 triệu 200 ngàn đồng 1 đứa, tiền ăn uống chi tiêu sinh hoạt 3-4 triệu đồng, các dịp cuối năm các khoản chi tiêu như ma chay, cưới xin, v.v. cũng tốn kém nên không có tiền sinh hoạt. Tháng

trước đã phải về quê để vay mẹ chi tiêu” (Nam 30 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Ngoài ra, trong quá trình lao động, người quản lý lao động di cư dân tộc thiểu số còn có các hình thức xâm phạm mang tính chất lạm dụng, có biểu hiện bạo lực về tinh thần cũng như kinh tế đối với người lao động đó là các hình thức: cô lập, kiểm soát, hạn chế mối quan hệ tình cảm bạn bè và dòng họ, can thiệp vào thông tin cá nhân. “Tổ trưởng của em khi sắp xếp công việc thường tách những người cùng quê em ra các nơi khác nhau, anh ấy bảo là tách ra để không nói chuyện riêng, để tập trung vào công việc, ngồi chung với nhau rồi bàn việc gì ai mà biết được” (Nam 26 tuổi, Mông, Sơn La, tháng 11 năm 2023). Người lao động cũng có những phản ứng với giới chủ như sợ hãi, khó chịu, im lặng và phản kháng báo cáo với người có quyền quản lý cao hơn. Cũng không hiếm các trường hợp người quản lý đã có những bạo hành về thể chất như đánh, đá, tát, chửi bới, ném đồ vật vào người lao động. Tất cả những hành động như vậy thật sự là những ứng xử rất khác biệt, lạ lẫm, thiếu tôn trọng gây cho người di cư dân tộc thiểu số những nỗi ám ảnh, sợ hãi, tạo ra các cú sốc về tâm lý mà trong bối cảnh văn hóa vùng cao người dân tộc thiểu số chưa từng trải qua. “Có một lần chị quản lý xưởng may của em không biết bực bội gì chị ấy vào xưởng của em, đúng lúc em đi vệ sinh về, chị ấy chửi em là đang làm thì bỏ đi đâu, rồi chị ấy cầm cái rổ nhựa đựng quần áo ném vào người em” (Nữ 24 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 11 năm 2023). Trong một nghiên cứu mang tên *Tình hình di cư nội địa của phụ nữ dân tộc thiểu số tại Việt Nam* của Viện Nghiên cứu và Phát triển xã hội khi phỏng vấn 31 người thuộc các dân tộc Dao, Tày, Mường, Cao Lan, Sán Dìu, Hmông đã ghi nhận 41 trường hợp bị bạo lực với các hình thức: lạm dụng tinh dục (11

trường hợp), thể chất (10 trường hợp), tinh thần và kinh tế (21 trường hợp) (Viện Nghiên cứu và Phát triển 2019: 83). “Em nhớ là mỗi lần đi làm về ở nhà trọ, cứ tối đến là người quản lý lại nhắn tin hỏi thăm sức khỏe rồi gạ gẫm đi uống cà phê, đi chơi. Đầu tiên em còn lịch sự trả lời, sau đó thì em không nhắn lại nữa. Sau này đi làm hay gặp người quản lý đó, anh ấy tỏ thái độ khó chịu ra mặt” (Nữ 26 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Khu công nghiệp may và lắp ráp điện tử có nhiều lao động là người Kinh đến từ các tỉnh khu vực đồng bằng Bắc bộ, đây là nhóm đa số thường mang tính định kiến đối với người dân tộc thiểu số. Các hình thức kì thị, phân biệt đối xử mang tính phổ biến nhất của nhóm người đa số là nhận xét về tiếng nói và hình thể bên ngoài đối với người dân tộc thiểu số. Một nam công nhân người Thái tỏ thái độ bức xúc khi trả lời phỏng vấn: “Người Thái bọn em không nói sõi chữ “đ”, hay nói chữ “đ” thành chữ “l”, mấy người trong tổ làm việc là người Kinh hay nói sau lưng bọn em là bọn Thỏ mù, rồi thỉnh thoảng trên ghẹo là nói có từ “đ” để bọn em nói thành từ “l” rồi cười rất cợt nhả” (Nam, Thái, 30 tuổi, Sơn La, tháng 11 năm 2023). Vốn mang định kiến sẵn về người dân tộc thiểu số là chậm chạp, lười biếng, hay ỷ lại, nghi ngờ khả năng làm việc, tảo hôn, ít học, nhóm đa số hay dùng những từ ngữ gọi người dân tộc thiểu số bằng những cái tên mang tính chất kì thị. Đôi khi việc định kiến tộc người được diễn tả bằng những lời nói không được tôn trọng. Một nam quản lý người Kinh thông qua phỏng vấn đã trả lời: “Việc sử dụng máy móc mấy người đó chưa bao giờ làm, nên việc vận hành đều phải hướng dẫn từ đầu, người Kinh mình thì làm nhanh hơn, còn mấy người này nói chung là chậm chạp” (Nam, 29 tuổi, Kinh, nhân viên quản lý, Bắc Ninh, tháng 8 năm 2023).

Trong quá trình giải quyết công việc, họ còn gây cho người thiểu số những khó khăn về thủ tục hành chính. Điều này gây cho người di cư dân tộc thiểu số cảm giác bị lừa dối, bị đánh giá thấp năng lực, bị coi thường và luôn ở tâm thế bị ngoài lề của xã hội. “Có một lần nhóm bọn em đi làm thủ tục tạm trú ở nơi cư trú, trong khi trao đổi để khai vào giấy bọn em có nói tiếng dân tộc mình, cán bộ ở đó nói là bọn này bán sòng ngang, không biết tí giải thích cho chúng nó nghe chúng nó có hiểu không” (Nam, 29 tuổi, Hmông, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

3.2. Các vấn đề về sức khỏe thể chất và sức khỏe tâm thần

Thay đổi môi trường sống, môi trường làm việc đã kéo theo rất nhiều các hệ lụy đối với sức khỏe tinh thần của người lao động di cư dân tộc thiểu số. Họ là những người thường xuyên sống khép kín, bị cô lập về mặt xã hội, dẫn đến ảnh hưởng sức khỏe thể chất và sức khỏe tinh thần. Trước hết về sức khỏe thể chất, quan sát một cách thông thường, nhiều người cho rằng môi trường làm việc tại các công ty lắp ráp điện tử là các phòng làm việc kín, sạch sẽ, có điều hòa là môi trường an toàn. Tuy nhiên, sức khỏe của người lao động chuyên lắp ráp những con chip điện tử nhỏ, gia công bản mạch lại bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Công việc của người lắp ráp bao gồm soi kính hiển vi để kiểm tra các lỗi dây, chấm các mối hàn. Sau một thời gian làm việc, phần lớn người lao động ở đây có triệu chứng hoa mắt, chóng mặt, đau mỏi xương khớp. Các nguyên nhân dẫn đến ảnh hưởng sức khỏe là do bức xạ điện từ trường phát ra từ hệ thống máy thiết bị; hóa chất làm từ keo, hóa chất có thành phần của chất bán dẫn, nguyên vật liệu sản xuất linh kiện tại khu vực sản xuất vỏ nhựa, bảng mạch điện tử; môi trường chênh lệch nhiệt độ với bên ngoài v.v. làm cho nhiều người lao động bị giảm thính lực và thị lực.

Tư thế làm việc cũng là yếu tố tác động đến sức khỏe của người lao động, họ chủ yếu ngồi hoặc đứng ở tư thế tĩnh tại trong suốt ca làm việc, các thao tác đơn điệu, nhanh, chính xác trong các công đoạn may mặc và lắp ráp điện tử, vô hình chung đã biến họ trở thành những con robot với các thao tác lặp đi lặp lại, tạo ra một cảm giác nhàm chán nhưng trí óc lại phải tập trung cao độ và chính xác, nếu không có thể dẫn đến việc phá hỏng dây chuyền sản xuất hay không hoàn thiện được sản phẩm cuối cùng. Tình trạng này trở nên khá phổ biến với các nữ công nhân lắp ráp điện tử, những người có thâm niên làm việc trên 2 năm. Một nữ công nhân người Mường tâm sự: “Em tốt nghiệp đại học y sinh, không xin được việc, vào làm lắp ráp điện tử tại công ty, đến nay đã làm được 2 năm, công việc làm làm là hàn các mối hàn vào các vi mạch điện tử của điện thoại. Làm việc ngồi suốt ngày, mắt cũng kém đi rất nhiều, đau lưng. Cuối năm em về nhà lấy chồng bên Kim Bôi, Hòa Bình và dự định sẽ chuyển về làm lễ tân ở khu nghỉ dưỡng gần nhà chồng” (Nữ, 22 tuổi, Mường, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Ở góc độ sức khỏe tinh thần, sự cô đơn và tách biệt xã hội có thể khiến những người lao động di cư tìm đến rượu bia, cờ bạc, mại dâm hoặc các tội phạm vặt. Trong khi đó, việc không có bạn bè cũng có thể khiến phụ nữ di cư có nguy cơ bị lạm dụng và bạo lực tình dục cao hơn. Bên cạnh việc phải dành thời gian làm quen với môi trường mới, trong nhiều trường hợp, việc người di cư phải làm việc ca đêm cũng khiến cho họ bị loại ra khỏi các hoạt động xã hội nói chung. Người lao động di cư dân tộc thiểu số còn gặp một vấn đề khó giải quyết đó là cân bằng giữa công việc và cuộc sống, không có thời gian dành cho việc chăm sóc bản thân và giải trí. Công việc tại xưởng lắp ráp và khu gia công may mặc thường kéo dài từ 10-12h/1 ngày, người lao động đi làm về chỉ

kip tắm giặt, ăn uống đơn giản, rồi nghỉ ngơi, tái tạo sức khỏe để chuẩn bị cho ngày lao động mới. “Ngày làm ở công ty đến 12 tiếng đồng hồ, về đến phòng trọ thì em chỉ tắm rửa xong là đi ngủ, có thời gian nghỉ ngơi gì đâu mà nghĩ đến việc đi chơi” (Nữ 26 tuổi, Thái, Sơn La). Với người lao động di cư dân tộc thiểu số, phần lớn họ sinh ra và lớn lên tại các khu vực địa lý cách biệt, cuộc sống họ, trước khi lao động di cư ra khu đô thị và khu công nghiệp chỉ bó hẹp trong bản làng với các mối quan hệ trong gia đình, thân tộc và họ hàng hôn nhân bên vợ và bên chồng. Những hình ảnh, kí ức, kỉ niệm của quê nhà luôn luôn khắc sâu trong tâm trí, tạo ra tâm trạng luôn luôn nhớ nhà, nhớ cha mẹ và con cái, tạo ra cảm giác mệt mỏi và cảm xúc tiêu cực không muốn tiếp tục làm việc. Đây là tâm trạng rất phổ biến thường xảy ra ở những người phụ nữ lao động di cư dân tộc thiểu số. “Làm may ở đây, phải chú ý đến đường kim, mũi chỉ, cái đó đòi hỏi tập trung và chính xác cao, em làm quen rồi nên thạo việc. Trong lúc làm lúc nào cũng nhớ về quê nhà mình, cứ tự hỏi không biết giờ con mình đang học ở trường như thế nào, ông bà nội sáng dạy có cho con ăn uống rồi mới đi học không?” (Nữ 28 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Thực tế người di cư lao động dân tộc thiểu số tại các khu may mặc và lắp ráp điện tử đều là những người có gia đình và chung sống với con nhỏ. Quy định của nhà trẻ công chỉ nhận chăm sóc trẻ từ 3 đến 5 tuổi, nhà trẻ tư nhân trông trẻ từ 1 tuổi trở lên. Người lao động có con dưới 3 tuổi phải gửi con cho các nhà trẻ tư nhân, hoặc gửi về quê cho ông bà trông giúp. Công nhân ở đây nhiều người nói rằng họ không thể gửi được con trong độ tuổi từ 3 đến 5 tuổi vì lý do không có hộ khẩu, trường mầm non công lập không có đủ chỗ, trường phải ưu tiên cho trẻ em địa phương là những người có hộ khẩu và đúng tuyến. Với lý do bất cập như vậy, rất nhiều

người đã gửi trẻ con vào các nhà trẻ tư nhân với chi phí cao gấp 2 đến 3 lần so với trường mẫu giáo công, mức chi trả có thể là 750.000 đồng nhiều chỗ lên tới 2.000.000 đồng. “Cháu thứ hai của em sinh năm 2021 thời điểm nghỉ dịch ở nhà, đến năm nay (2023) em quay lại công ty làm việc, nhưng cháu chưa xin được giấy xác nhận cư trú của địa phương nên không thể xin vào nhà trẻ trường công được. Vợ chồng em phải gửi ở nhà trẻ tư nhân gần công ty, chi phí đắt lên đến 2.000.000 đồng, bằng 1/3 lương tháng của em) (Nữ, Thái, 29 tuổi, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Mặc dù Luật Cư trú của Quốc hội ban hành ngày 13/1/2020 quy định sổ hộ khẩu và sổ tạm trú chính thức hết hiệu lực từ 1/1/2023, nhưng để cho trẻ nhập học, nhiều cơ sở giáo dục mầm non vẫn yêu cầu giấy xác nhận cư trú từ phía công an mới đủ điều kiện nhập học, mà thủ tục này đôi khi mất nhiều tháng, dẫn đến quá hạn đăng kí hồ sơ học và hết chỉ tiêu. Vấn đề xác nhận giấy cư trú đã đặt ra các rào cản trong việc tiếp cận chăm sóc trẻ nhỏ đối với người lao động di cư dân tộc thiểu số trong vấn đề cho con em mình tiếp cận với trường mầm non. Đây là một trong những vấn đề lớn nhất đối với cuộc sống của người lao động cần phải giải quyết nếu họ muốn duy trì công việc một cách ổn định trong các xưởng may mặc và lắp ráp điện tử ở khu công nghiệp. Người dân tộc thiểu số đã chọn một chiến lược chung là nhờ mẹ lên sống ở khu công nghiệp để trông trẻ cho đến khi trẻ được 1 tuổi để tiện chăm sóc. Khi trẻ được 1 tuổi, người lao động sẽ gửi con về quê để ông bà họ tiếp tục nuôi dạy. Những đứa trẻ sau 1 tuổi sống ở quê với sự chăm sóc của ông bà, cha mẹ chúng thực hiện việc gửi tiền về quê để ông bà trông con giúp. Tình cảnh các bản làng trống vắng những thanh niên và trung niên, những người đang trong độ tuổi lao động sung sức đã rời bỏ quê hương để đến làm

việc tại các khu công nghiệp là rất phổ biến ở miền núi phía Bắc. Trong làng phần lớn là người già và trẻ nhỏ. Một cụ ông người Hmông qua phỏng vấn nói: “Người con trai thứ 2 của tôi là Vừ A T và con dâu đã đi làm ăn xa từ tháng 12 năm 2022 và hiện nay chưa về nhà. Nghe nói hai vợ chồng này làm ở công ty bên Bắc Giang, chuyên lắp ráp quai cầm cho nồi cơm điện. Khi đi có nhờ vợ chồng tôi trông nom 3 đứa con, đứa thứ nhất đang học lớp 5, nó 10 tuổi tên Vừ A D, Trường Tiểu học Co Tông, đứa thứ hai hiện được 3 tuổi, học lớp mẫu giáo tại điểm mầm non ở bản. Đứa thứ 3 mới được hơn 1 tuổi, ông bà ngoại thương đã đón về quê ngoại để nuôi ở huyện Sốp Cộp, cách nhà tôi khoảng 100km. Tôi có nghề đi chăn trâu và đi chăn trâu thuê cho hộ gia đình khác. Trước đây nhà nuôi 3 trâu, 2 trâu của gia đình, 1 trâu nuôi thuê, khi trâu đẻ lứa thứ nhất thì trả trâu cho nhà người thuê nuôi, từ lứa thứ 2 mới là trâu của mình. Năm ngoái đã bán một con trâu nhỏ được 5 triệu đồng để mua gạo và thức ăn. Ngoài chăn trâu tôi không biết làm gì, vợ thì vào nương để trồng ngô” (Vừ S. T, 66 tuổi, Hmông, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Để tăng thêm thu nhập, người dân tộc thiểu số đi làm tại khu công nghiệp lắp ráp hay may mặc gần như kín các ngày trong tuần và thường xuyên tăng ca. Những ông bố bà mẹ không được thường xuyên gần gũi và chăm sóc các con cũng tạo ra những tâm lý hối tiếc, tội lỗi, buồn bã, không hoàn thành trách nhiệm bổn phận, mà tâm lý nặng nề này thường rơi vào người phụ nữ có con nhỏ mà không được chăm sóc. “Em thỉnh thoảng mới về, em có sắm cho điện thoại và thường xuyên nói chuyện zalo với hai con em nhưng em vẫn rất buồn. Em cũng gọi điện cũng thường dặn hai con phải ở nhà ngoan, học tốt và giúp ông bà nhưng không hỏi han cụ thể về việc học tập. Năm ngoái em có đưa đứa bé lên thăm em vào dịp nghỉ

hè, nhưng đứa lớn phải ở nhà để giúp ông bà, nhiều khi nghĩ đến con thương con, chỉ biết nằm khóc” (Nữ, Thái, 33 tuổi, Sơn La, tháng 11 năm 2023).

Để chi trả các sinh hoạt phí cho người ở lại quê hương, thường là cha mẹ, vợ/ hoặc chồng và những đứa con của mình, theo những người lao động số tiền gửi về nhà thường chiếm 1/3 thu nhập hàng tháng của họ và dao động trong khoảng từ 2,5 đến 3 triệu đồng/1 tháng. Lao động di cư là nam giới có mức gửi tiền về quê cao hơn so với nữ giới. Khoản tiền gửi về quê, luôn là lý do và áp lực hối thúc người lao động phải tăng ca để có thêm thu nhập nhằm trang trải cho việc chi tiêu cho người ở quê. Các khoản tiền cơ bản chi trả bao gồm tiền sinh hoạt phí hàng tháng, học phí cho con, tiền hiếu hỉ, tiền trả nợ, tiền khám chữa bệnh, và các khoản mua sắm khác, trong đó tiền cho sinh hoạt hàng ngày được sử dụng là chính. Tâm lý của những người đi lao động di cư vừa quan tâm đến những người ở quê hương là con cái, cha mẹ, vừa thể hiện nỗi xót xa về sự túng thiếu cho những người ở lại. Một nam công nhân người Hmông qua phỏng vấn tâm sự: “Thỉnh thoảng hai vợ chồng tôi có gửi thực phẩm gồm thịt và trứng, cũng như một ít gạo thông qua việc chuyển khoản cho người quen ở chợ Thuận Châu mang vào cho gia đình để ông bà cho cháu ăn cho tươi. Vài tháng có gửi 2-3 triệu đồng để phụ giúp ông bà nuôi các cháu, vợ chồng chúng tôi còn lo tiết kiệm để có tiền sửa căn nhà dột nát ở quê” (Vừa A T, Hmông, Sơn La).

Chỗ ở cho người di cư lao động dân tộc thiểu số cũng là vấn đề nan giải, phần lớn các khu công nghiệp đều không có các khu ký túc xá cho công nhân, do vậy người lao động di cư thường phải thuê trọ trong các khu ở của người dân sở tại, nằm gần khu công nghiệp với điều kiện vệ sinh, nước sạch thiếu thốn. Họ ở trong các phòng trọ bán kiên cố với diện tích chật chội. Nhiều

phòng chỉ 12 mét vuông, nhưng có đến 2-3 cặp vợ chồng cùng sinh sống. Đối với những người chưa có gia đình, thậm chí có phòng diện tích 15 mét vuông cũng chứa 10 người sinh hoạt chung. Hầu hết các phòng trọ này có chất lượng xây dựng thấp, thường nằm trong khu vực mất vệ sinh môi trường do ngập lụt và ô nhiễm rác thải. Nước sạch là một trong những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và cuộc sống của người dân. Mặc dù đa số người lao động đã được tạo điều kiện để tiếp cận với nguồn nước sạch, nhưng vẫn còn nhiều người chọn nước giếng khoan bởi giá điện nước mà họ phải trả cho chủ nhà trọ là khá cao.

3.3. Nỗi lo bị sa thải sau tuổi 35

Hầu hết người lao động di cư dân tộc thiểu số có nỗi lo bị sa thải sau một thời gian làm việc do độ tuổi lao động tại các khu công nghiệp là khá thấp, từ 18-35. Số lao động sau 35 tuổi giảm dần vì xu thế các công ty và doanh nghiệp muốn sử dụng những người lao động trẻ. Người lao động sau 35 khó trở thành công nhân, đặc biệt là trong lĩnh vực lắp ráp linh kiện điện tử và các công đoạn may mặc, vì một số lý do cơ bản như cường độ lao động đòi hỏi sức trẻ, khỏe, phản ứng nhanh nhẹn, thao tác chính xác nên không đòi hỏi những người có kinh nghiệm lâu năm. Việc nâng cao kỹ năng chỉ cần thông qua những khóa đào tạo ngắn hạn, nhiều người lao động di cư còn tâm sự rằng họ không hề được đào tạo trước khi bắt đầu công việc. Công việc được chỉ bảo qua cách cầm tay chỉ việc từ những người lao động cũ hoặc chỉ được hướng dẫn sơ qua trước khi làm việc, do vậy các doanh nghiệp dễ dàng sa thải người lao động trên 35 tuổi khi họ không đáp ứng yêu cầu về sức khỏe, sự bền bỉ nhanh nhẹn. Một vấn đề khác đến từ sự tính toán của doanh nghiệp là những người lao động có thâm niên lâu năm thì mức lương và mức đóng bảo hiểm xã hội mà

doanh nghiệp phải chi trả cao hơn, chi phí sản xuất tăng và ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận của họ. Sau 35 tuổi, nỗi lo của người lao động di cư dân tộc thiểu số lại càng trở nên nặng nề hơn khi ở tuổi này họ khó có cơ hội xin công việc mới ở các khu công nghiệp và cũng không thể về quê để tìm kiếm công việc mới. Đây là tình thế tiến thoái lưỡng nan, khó bảo đảm sự ổn định bền vững với một tương lai bất định của người lao động.

Trong một nghiên cứu trường hợp về tổ chức xã hội, công nhân và một số nhân tố tác động, một nhóm nghiên cứu đã chỉ ra rằng trong số lao động nữ từ sau tuổi 35-45 tuổi bị thất nghiệp, có đến 59,6% cho là do lương thấp không đủ sống; 39,1% cho là do áp lực công việc nên buộc phải xin nghỉ và có đến 22,65% do bị đuổi việc. Các ngành nghề thường hay đào thải lao động là may mặc, giày da, thủy sản, lắp ráp điện tử, v.v.. Có thể nhận thấy trên thị trường lao động, phụ nữ vẫn đang bất lợi hơn so với nam giới trong quá trình tìm kiếm việc làm bền vững. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng tuổi càng tăng thì khả năng mất việc làm càng lớn. Các bài báo còn dẫn các đánh giá của chuyên gia cho rằng, tình trạng sa thải lao động nữ sau 35 tuổi diễn ra khá nghiêm trọng, ảnh hưởng đến chất lượng đời sống người lao động và gia đình họ (Huỳnh Thị Ngọc Tuyết và cộng sự 2028: 14). Trên thực tế thông qua các cuộc phỏng vấn nhóm, các bằng chứng về việc công nhân đến tuổi 35 có nguy cơ sa thải là phổ biến. Một nữ công nhân người Thái tâm sự: “Trong công ty đã sa thải nhiều công nhân với lý do là người làm lâu năm thì lương cơ bản cao hơn và công việc cũng chỉ có vậy thôi, vì vậy họ sa thải người cũ, tuyển người mới, người trẻ hơn vì công việc như vậy sẽ trả lương thấp hơn với người trẻ” (Nữ 38 tuổi, Thái, Mai Sơn, Sơn La đã nghỉ việc công ty, tháng 11 năm 2023). Một nam công nhân người dân tộc thiểu số cũng cho

biết thêm: “Làm ở công ty vừa áp lực công việc, vừa áp lực từ quản lý, thời gian làm việc quá sức, thời gian ở công ty là phần lớn, không đi đâu. Tôi biết làm ở đây không được lâu nữa vì công ty sẽ sa thải người lớn tuổi. Tôi cũng suy nghĩ ra ngoài sắm chiếc xe máy để chạy grab kiếm tiền nuôi gia đình” (Nam 33 tuổi, Thái, Sơn La, tháng 8 năm 2023).

4. Thay cho lời kết

Di cư lao động người dân tộc thiểu số có thể được coi như một xu hướng tất yếu trong quá trình tìm kiếm việc làm trong bối cảnh công nghiệp hóa và đô thị hóa ở Việt Nam hiện nay. Có thể thấy hai lĩnh vực cơ bản trong sản xuất công nghiệp hiện nay là may mặc và lắp ráp linh kiện điện tử là những lĩnh vực thu hút người lao động nhiều nhất. Dòng chảy lao động từ khu vực nông thôn ra đô thị kéo theo nhiều hệ lụy cần được giải quyết trước mắt cũng như lâu dài. Những hệ lụy đó là sự thiếu hụt lực lượng lao động trẻ, khỏe trong tình huống cần huy động nguồn lực về lao động, triển khai các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, gánh nặng công việc gia đình cho người ở lại, câu chuyện chăm sóc người già và trẻ nhỏ, mối liên hệ tình cảm vợ chồng giữa người ở và người đi, v.v. đều là những bài toán được đặt ra cần một lời giải. Muốn cải thiện tình hình này cần phải có những biện pháp cụ thể. Trước hết ở cấp địa phương cần xây dựng hệ thống giám sát các dòng di cư, thu thập và tổng hợp số liệu di cư của người dân tộc thiểu số bao gồm cả khu vực chính thức và phi chính thức. Công việc này cần được chỉ đạo đến trường thôn, quản lý con người ở cấp cơ sở với đơn vị hành chính nhỏ nhất là thôn bản. Nhà nước nên lồng ghép các chính sách hỗ trợ người lao động dân tộc thiểu số, di cư trong kế hoạch phát triển kinh

tế - xã hội, kế hoạch giảm nghèo đa chiều của các địa phương.

Ở cấp độ quốc gia, thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia được giao cho Ủy ban Dân tộc miền núi liên quan đến phát triển kinh tế xã hội vùng miền núi và giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn 2050 cần xây dựng các nội dung cơ bản hỗ trợ người dân tộc thiểu số di cư, đi làm ăn xa, bao gồm kế hoạch hoạt động/ phương thức hoạt động/ các kỹ năng hoạt động ở các khu công nghiệp tập trung vào hai lĩnh vực lắp ráp điện tử và may mặc. Đối với cấp tỉnh và các huyện miền núi, vùng sâu vùng xa nơi có người dân tộc thiểu số có nhiều khả năng di cư nên có sự kết hợp giữa địa phương và doanh nghiệp, đổi mới cách thông tin, tuyên truyền với người dân tộc thiểu số di cư, dựa vào người đi trước, dựa vào các nhóm tộc người nhằm cung cấp đầy đủ thông tin về quyền và trách nhiệm của người lao động, luật lao động, địa vị pháp lý, trợ giúp pháp lý, tiếp cận các dịch vụ cơ bản, v.v.. Chính quyền các cấp cơ sở nên tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng mạng xã hội để cung cấp, chia sẻ thông tin tới người di cư dân tộc thiểu số. Các bộ, ngành khi xây dựng chính sách đào tạo nghề, dự án nghề/ tạo công ăn việc làm trong các Chương trình mục tiêu quốc gia cần chú trọng đào tạo nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và dựa vào kết quả của đầu ra, phát triển thị trường giao dịch lao động phù hợp với địa bàn người dân tộc thiểu số sinh sống. Tập huấn các kỹ năng cơ bản nhất trong lĩnh vực lắp ráp điện tử và may mặc để người dân không bị bỏ lỡ, đáp ứng ngay công việc khi được tuyển dụng. Tập huấn các kỹ năng mềm giúp người dân tộc thiểu số sẵn sàng, tự tin hơn khi đi làm ăn xa như kỹ năng quản lý tài chính, lập kế hoạch chi tiêu, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xử lý khủng hoảng về tâm lý, kỹ năng tìm kiếm việc làm.

Để chủ động đón nhận người di cư lao động dân tộc thiểu số trở về địa phương, trở về quê hương tìm kiếm việc làm, địa phương nên có kế hoạch xây dựng các trung tâm đào tạo nghề trên địa bàn hướng tới các nghề có sẵn ở địa phương, phối kết hợp với doanh nghiệp, chủ cơ sở sản xuất để bố trí việc làm. Các địa phương không nên chạy theo chỉ tiêu, gây tốn kém và không hiệu quả. Khi người lao động trở về địa phương có nhu cầu làm việc, các xã, thôn bản sẽ rà soát tổng hợp, định hướng các công việc mà họ đã làm, đã được đào tạo thuần thục như công nhân may, công nhân lắp ráp điện tử giới thiệu cho doanh nghiệp may và doanh nghiệp điện tử tại địa phương.

Tài liệu trích dẫn

- Atkinson A, John Hills. 1998. *Exclusion, Employment and Opportunity*. London School of Economics Houghton Street London WC2A 2AE.
- Burker Peter, Jonathan Parker. 2007. *Social work and Disadvantage: Addressing the roots of stigma and discrimination*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Châu Hoàng Mẫn, Nguyễn Văn Thục, Đỗ Tá Khánh. 2018. *Nghiên cứu trường hợp tổ chức xã hội, công nhân và một số nhân tố tác động*. Hà Nội. Liên minh châu Âu.
- International Labour Organization. 2011. "Social Inclusion of People with Disabilities through Access to Employment" (http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_166970/lang-en/index.htm). Truy cập tháng 12/2023.
- Mayer E. 2003. "Effective Communitive Project" (www.effectivecommunities.com, 11/ 2003). Truy cập 22/12/2023.
- Ngô Thanh Phương, Đặng Bảo Nguyệt, Nguyễn Thị Thanh Nhân, Lê Thị Linh Chi. 2020. *Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách*. Tổ chức Care International.

- Nguyễn Anh. 2018 “Tác động của di dân tự do trong quá trình đô thị hóa đến qui mô dân số và phát triển trên địa bàn thành phố Hà Nội” (https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/53658/tac-dong-cua-di-dan-tu-do-trong-qua-trinh-do-thi-hoa-den-quy-mo-dan-so-va-phat-trien-tren-dia-ban-thanh-pho-ha-noi.aspx). Truy cập tháng 12/2023.
- Nguyễn Đức Hải. 2018 .“Những thách thức của di cư tự do từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam hiện nay” 2018 (<http://www.vanhoahoc.vn/nghien-cuu/van-hoa-viet-nam/van-hoa-to-chuc-doi-song-tap-the/3624-nguyen-duc-hai-nhung-thach-thuc-cua-di-cu-tu-do-tu-nong-thon-ra-thanh-thi-o-viet-nam-hien-nay.html>) truy cập 20/12/2023.
- Nguyễn Văn Chiêu, Trần Văn Kham. 2017. *Đời sống của đồng bào dân tộc thiểu số tại khu vực đô thị và khu công nghiệp*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia.
- Phạm Văn Quyết, Phạm Anh Tuấn. 2012. “Nhà nước Việt Nam với công tác hỗ trợ nhóm yếu thế”. Trong Kỷ yếu hội thảo quốc tế: Chia sẻ kinh nghiệm quốc tế về công tác xã hội và an sinh xã hội. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phạm Võ Quỳnh Hạnh. 2021. “Vấn đề di cư của đồng bào dân tộc thiểu số các tỉnh phía Bắc” (<https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/824174/van-de-di-cu-cua-dong-bao-dan-toc-thieu-so-o-cac-tinh-mien-nui-phia-bac.aspx>). Truy cập tháng 12/2023.
- Quốc hội Nước cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. 2020. *Bộ luật Lao động*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Tiến Thành. 2022. “Cổng thông tin Điện tử UBND tỉnh Thái Nguyên”, (https://thainguyen.gov.vn/vi_VN/bai-viet-thai-nguyen/-/asset_publisher/L0n17VJXU23O/content/cong-nghiep-thai-nguyen-nhung-gam-mau-tuoi-moi/20181). Truy cập 30/12/2022.
- Tổng Cục thống kê. 2015a. *Niên giám thống kê năm 2014*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. 2015b *Số liệu nghèo đói và di cư năm*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng Cục thống kê. 2015c. *Báo cáo điều tra Dân số và nhà ở năm 2014*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. 2019. *Dân số và Nhà ở*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- United Nations. 2010. *Di cư trong nước: Cơ hội và Thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*. Hà Nội. Báo cáo của Liên hiệp quốc tại Việt Nam. (https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Migration%20Main%20Paper_VIE_FINAL.pdf). Truy cập ngày 20/12/2023.
- Viện Nghiên cứu và Phát triển. 2021. *Tình hình di cư nội địa của phụ nữ dân tộc thiểu số tại Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Phụ nữ.