

Di cư lao động và bản sắc văn hóa tộc người

Trần Minh Hằng*

Nhận ngày 22 tháng 9 năm 2022. Chấp nhận đăng ngày 16 tháng 11 năm 2022.

Tóm tắt: Xu hướng nhân lực lao động đi làm ăn xa đang ngày càng gia tăng trong cộng đồng dân tộc thiểu số ở nước ta. Trong xu hướng ấy, có nhiều vấn đề liên quan đến di cư lao động đã trải nghiệm với công việc trong khu công nghiệp. Trước những bất lợi liên quan đến di cư, họ đã có những chiến lược phát huy đặc trưng tộc người để thích ứng với môi trường mới ra sao? Bài viết này bước đầu phân tích mối quan hệ di cư với bản sắc tộc người của nhóm lao động dân tộc thiểu số ở các khu công nghiệp, trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu về di cư trên thế giới và ở Việt Nam, qua đó, tìm ra những khoảng trống trong nghiên cứu về di cư và bản sắc văn hóa tộc người trong bối cảnh Nhà nước Việt Nam thực hiện chính sách dân tộc, nhằm phát triển kinh tế - xã hội và bảo tồn, phát huy bản sắc văn hóa tộc người.

Từ khóa: Di cư lao động, bản sắc văn hóa tộc người, dân tộc thiểu số.

Phân loại ngành: Dân tộc học

Abstract: The trend of migrants working far away from home is increasing in the ethnic minority community in Vietnam. In this trend, there are many issues related to the migrant workers, which they have experienced at work in industrial zones. Given the disadvantages related to migration, which strategies did they have to bring the ethnic characteristics to play to adapt to the new environment? This article provides initial analysis the relationship between migration and ethnic identity of ethnic minority workers in industrial zones, based on studies on migration in the world and in Vietnam, and finds gaps in the research on migration and ethnic cultural identity in the context of the Vietnamese State implementing the policy on ethnic minorities, aiming at socio-economic development and preserving and promoting the ethnic cultural identity.

Keywords: Labour migration, ethnic cultural identity, ethnic minorities.

Subject classification: Ethnology

1. Mở đầu

Sự phát triển kinh tế đất nước trong thời gian qua có đóng góp quan trọng của các khu công nghiệp (KCN) trong việc giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho người lao động, đào tạo nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, song cũng còn những hạn chế, trong đó có vấn đề đảm bảo an sinh xã hội (ASXH) và đời sống văn hóa cho người lao động ngoại tỉnh làm việc tại các KCN.

Xu hướng nhân lực lao động đi làm ăn xa đang ngày càng gia tăng trong cộng đồng dân tộc thiểu số (DTTS). Người DTTS di cư lao động thường gặp nhiều bất lợi, khiến họ dễ bị tổn thương do không đủ điều kiện nhận trợ giúp xã hội, không được đảm bảo các quyền ASXH (CARE, 2020). Họ cũng gặp nhiều khó khăn trong việc bảo tồn văn hóa tộc người trong môi trường sống mới.

Bài viết này bước đầu tổng quan và phân tích mối quan hệ di cư với bản sắc tộc người của nhóm lao động là DTTS ở các KCN trong bối cảnh thực hiện chính sách dân tộc, nhằm phát triển kinh tế - xã hội, giảm nghèo đa chiều và bảo tồn, phát huy bản sắc văn hóa tộc người.

* Viện Dân tộc học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: hangtranminh@yahoo.com

2. Một số khái niệm và lý thuyết về mối quan hệ giữa bản sắc tộc người và di cư lao động

Theo Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), di cư lao động là sự di chuyển của những người từ quốc gia này sang quốc gia khác, hoặc từ khu vực này sang khu vực khác trong quốc gia cư trú của họ với mục đích làm việc.

Ở các nước đang phát triển, quá trình công nghiệp hóa và tăng trưởng kinh tế luôn được nhấn mạnh là cơ sở quan trọng và thiết yếu để giải quyết hàng loạt các vấn đề xã hội như: bất bình đẳng thu nhập, đói nghèo, bảo hiểm xã hội, giáo dục phổ thông... Việc phát triển các KCN được coi là một cách thức quan trọng để thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước (Bezpalov và cộng sự, 2019; Batkovskiy và cộng sự, 2018; Fomina và cộng sự, 2018; Mikhaylov, 2018).

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu về di cư tại các KCN đã được thực hiện. Các nghiên cứu đều khẳng định di cư có đóng góp tích cực cho bản thân người di cư và sự phát triển của nơi đến, nhưng di cư cũng góp phần làm gia tăng khoảng cách kinh tế - xã hội giữa nơi đến và nơi đi, giữa thành thị và nông thôn, giữa các vùng (Dang Nguyen Anh et al, 2003; Hirose et al, 2011; Asadul, 2013; UNFPA, 2015; Tran Thi Bich Ngoc et al, 2019). Sự di cư của các cộng đồng, đặc biệt của các tộc người thiểu số, đến một môi trường lao động mới đặt ra nhiều vấn đề liên quan đến chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa và tôn giáo.

Những học thuyết đầu tiên về di chuyển lao động bắt đầu từ việc phân tích tăng trưởng kinh tế ở các nước đang phát triển. Arthur Lewis (1954) cho rằng, quá trình tích lũy tư bản liên tục trong khu vực hiện đại tập trung ở những khu vực đô thị sẽ thu hút dần lao động dư thừa trong khu vực nông thôn truyền thống ở các quốc gia vừa mới công nghiệp hóa. Do vậy, luồng lao động di chuyển từ nông thôn ra thành thị tìm việc làm là một quy luật kinh tế tất yếu. Hơn nữa, mức thu nhập cao hơn và cơ hội việc làm sẵn có đủ để bù đắp những phí tổn của lao động nông thôn khi họ phải rời bỏ làng quê để lên đô thị kiếm sống (Figueroa, 2005).

Theo lý thuyết tân cổ điển, các KCN truyền thống được thành lập để thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, những nơi đó có nhiều việc làm cũng như mang lại nhiều giá trị kinh tế (Cling & Letilly, 2001; Farole & Akinci, 2011), song mô hình những KCN này phần lớn là các ngành công nghiệp nhẹ với lao động có kỹ năng thấp và thâm dụng lao động (Aggarwal, 2006). Theo quan điểm này, việc thành lập các KCN đã góp phần mang lại sự thịnh vượng cho các đô thị xung quanh (Miyagiwa, 1986). Tuy nhiên, các cuộc tranh luận về tác động của KCN vẫn còn tiếp diễn khi Gupta (1994), Cling và Letilly (2001) cho rằng, các KCN tạo ra tỷ lệ thất nghiệp cao hơn, giảm thu nhập quốc dân, tồn tại nhiều vấn đề ASXH và chịu sự thách thức của quá trình toàn cầu hóa.

Tác động của các KCN chưa được chú ý trong các nghiên cứu sử dụng lý thuyết cổ điển, nhưng đã được các nghiên cứu sử dụng lý thuyết tăng trưởng mới chú ý hơn. Theo Farole & Akinci (2011), mô hình KCN truyền thống từng bước được thay đổi theo mô hình mới, tập trung nhiều hơn vào sự liên kết giữa các KCN với kinh tế và ASXH địa phương. Mô hình này mang lại lợi ích cho sự phát triển của KCN và người lao động di cư. Khi những vấn đề ASXH của người lao động được quan tâm, giá trị năng suất lao động và giá trị thặng dư họ mang lại cho doanh nghiệp sẽ biến thiên cùng chiều. Vì thế, bên cạnh việc cung cấp việc làm, các nhà quản lý và hoạch định chính sách ở khu vực này đã chú ý hơn đến điều kiện làm việc và sinh hoạt của các lao động, nhất là những lao động nhập cư (Zhao & Farole, 2011).

Những năm gần đây, một số học giả nước ngoài đã chú ý đến nghiên cứu bản sắc tộc người với vấn đề di cư. Bản sắc là yếu tố cốt lõi của thực thể văn hóa (culture entity) được nhiều học giả trên thế giới thuộc các lĩnh vực như: tâm lý học, dân tộc học/ nhân học, văn hóa học, xã hội học, chính trị học,

sử học, kinh tế học quan tâm. Nội hàm và ngoại diên của cụm từ “bản sắc” hiện vẫn còn được tranh luận. Việc xác định nội hàm của cụm từ này cần phải theo hướng mở do điểm nhìn từ những góc độ khác nhau trong nghiên cứu khoa học. Khi nói đến “bản sắc”, phần lớn các tác giả tìm loại hình bản sắc đơn (single identity) qua sự khác biệt, kể từ cấp vi mô (cá nhân, cộng đồng nhỏ) đến cấp vĩ mô (quốc gia - dân tộc) (Nguyễn Khắc Cảnh, Đặng Thị Kim Oanh, 2020; Trần Minh Hằng, 2020). Các nhà dân tộc học/ nhân học thường nhìn nhận bản sắc tộc người, mà trong đó cốt lõi là bản sắc văn hóa tộc người (ethnic cultural identity) có liên quan đến quan niệm của chính cộng đồng đó về con người của họ và về việc họ chọn trở thành ai, cũng như những giới hạn mà xã hội đặt ra đối với mỗi cá nhân trong cộng đồng. Điều đó có thể là những yếu tố quyết định quan trọng đến điều kiện kinh tế và ASXH của người di cư (Jean et al, 2001; Dinesh, 2004).

Năm 2000, nhà kinh tế học George Akerlof và Rachel Kranton lập luận rằng, bản sắc tộc người có thể giải thích tại sao trong cùng một hoàn cảnh kinh tế nhưng mỗi cộng đồng lại có sự lựa chọn khác nhau. Đối với khái niệm bản sắc trong kinh tế, có thể hiểu theo 4 khái niệm tương ứng:

- *Thứ nhất*, bản sắc khiến mọi người cư xử theo những cách được coi là không phù hợp hoặc thậm chí đánh giá thấp bản thân theo tiêu chuẩn của những bản sắc khác.
- *Thứ hai*, bản sắc nhấn mạnh đến một kiểu ngoại lai mới. Hành động của những người trong nhóm này có thể gọi lên một đặc trưng của nhóm người khác.
- *Thứ ba*, bản sắc cho thấy sở thích có thể thay đổi theo xu hướng. Nhận thức về bản sắc trong một xã hội mới có thể là động cơ cho sự thay đổi và bắt chước.
- *Thứ tư*, bản sắc là nền tảng cho những hành vi. Điều này lý giải tại sao trong cùng một hoàn cảnh, mỗi cá nhân hoặc tộc người lại có sự lựa chọn khác nhau.

3. Mối quan hệ giữa di cư và bản sắc tộc người

Trên thế giới, những nghiên cứu về di cư ở các KCN đã được chú ý nghiên cứu nhiều thập kỷ nay, kể từ khi KCN mới được thành lập vào cuối thế kỷ XIX ở thành phố Chicago thuộc nước Mỹ (Jarmila, 2010). Cho tới thập kỷ 70 của thế kỷ XX đến nay, các nghiên cứu về vấn đề ASXH và bản sắc tộc người của người di cư ở các KCN mới được chú ý đề cập. Nhóm người di cư và bản sắc được đề cập trong hầu hết các nghiên cứu được hiểu là bản sắc của dân tộc mang ý nghĩa quốc gia (người Trung Quốc, người Nga, người Việt Nam...). Tuy nhiên, các nhà nhân học đã chứng minh rằng, sự phong phú và đa dạng của các thực hành văn hóa xã hội và hệ giá trị của các phân nhóm địa phương được gộp vào thành một dân tộc lớn. Vì thế, các chính sách và chương trình phát triển sẽ mang lại hiệu quả không cao nếu như coi các dân tộc mang tính quốc gia như là một nhóm đồng nhất, dẫn đến sự áp đặt một khuôn mẫu lên muôn vạn khác biệt về văn hóa, điều kiện sinh kế và mong muốn phát triển tộc người (Keyes, 2002).

Bên cạnh đóng góp lý thuyết của Akerlof & Kranton (2000), một số nghiên cứu thực nghiệm đã phân tích mối quan hệ giữa bản sắc tộc người và thị trường lao động (Battu & Zenou, 2010; Casey & Dustmann, 2010; Bisin et al, 2011). Những nghiên cứu này cho thấy, mối liên hệ giữa các chuẩn mực trong bản sắc văn hóa có thể ảnh hưởng lớn đến kết quả việc làm của cộng đồng di cư. Thông qua mạng lưới xã hội và các kết nối cá nhân, bản sắc tộc người có thể được coi là một phương tiện rất quan trọng để tham gia vào mạng lưới việc làm. Cộng đồng di cư có xu hướng muốn được làm việc trong nhóm người cùng dân tộc. Sự liên kết trong mạng lưới này giúp hỗ trợ người di cư, nhất là những người mới đến. Tuy nhiên, sự bó hẹp trong mối quan hệ tộc người đôi khi cũng mang đến những hạn chế, ví như họ phải chấp nhận những công việc nặng nhọc hơn và mức lương thấp hơn.

Một số nghiên cứu chỉ ra rằng, định kiến về tộc người dẫn đến việc người di cư sự không thành công khi đến sống và làm việc tại môi trường mới (Akerlof & Kranton, 2000).

Bản sắc văn hóa có vai trò quan trọng trong quá trình thích ứng với cuộc sống mới. Bản sắc văn hóa là một khía cạnh của hòa nhập, thể hiện tính chủ thể của một nhóm xã hội hay một nền văn hóa mà họ thuộc về. Hầu hết các quan điểm hiện nay cho rằng, sự hòa nhập của người di cư trong xã hội mới không phải là một quá trình thay đổi giống như một đường thẳng tuyến tính, nó bao gồm văn hóa gốc và sự học hỏi văn hóa mới (Berry, 1990; LaFromboise, 1993). Bốn mức độ của sự hòa nhập là: hội nhập, đồng hóa, chia tách và lẻ hóa. Mức độ hòa nhập của người di cư với cộng đồng mới phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó, bản sắc văn hóa gốc và sự nhìn nhận của cộng đồng nơi họ định cư là những yếu tố quan trọng. Cũng cần nhấn mạnh rằng, bản sắc văn hóa tộc người có sự khác nhau với bản sắc văn hóa quốc gia. Nghiên cứu của Jean và cộng sự (2001) cho thấy, sự bảo lưu văn hóa tộc người thường cao hơn so với sự bảo lưu văn hóa quốc gia.

Gắn với vấn đề bản sắc văn hóa, tác giả Thomas Eriksen còn đưa ra khái niệm “thương lượng bản sắc” (negotiating identity). Đó là trong môi trường đa tộc người với nhiều văn hóa khác nhau, đặc biệt ở đô thị, bản sắc tộc người không quan trọng. Bởi vậy, một cá nhân phải đối diện với nhiều tình huống và thể hiện nhiều bản sắc. Điều này được gọi là sự thương lượng bản sắc. Qua đó cho thấy, tính tộc người có thể mơ hồ và thay đổi. Tác giả cũng đưa ra dự báo về sự phai nhạt của bản sắc tộc người trong bối cảnh toàn cầu hóa và hôn nhân hỗn chủng gia tăng (Vương Xuân Tình, 2019).

Ngoài ra, một số nghiên cứu về mối liên quan giữa bản sắc tộc người với vấn đề di cư chỉ ra rằng, trong việc tìm kiếm việc làm và hưởng lợi ASXH có sự khác biệt của các nhóm xã hội ở những nơi nhập cư. Nghiên cứu của Asadul Islam và Paul A. Raschky (2013) cho thấy, những người nhập cư từ châu Phi dường như ít thành công hơn trong tìm việc qua mạng xã hội không chính thức và họ có sự hài lòng trong công việc thấp hơn các nhóm nhập cư khác ở Canada.

Để ứng phó với điều kiện bất lợi, người nhập cư có xu hướng kết nối, xây dựng mạng lưới xã hội hoặc hình thành các cộng đồng co cụm để chống lại các chính sách phân tách tộc người hoặc áp lực đồng hóa quá mức ở những nơi đến. Những áp lực đồng hóa đối với người di cư có thể tạo nên tâm lý phần nộ, phiền muộn, và trong một số trường hợp có thể xảy ra xung đột. Đôi khi, những chính sách hoặc cách thức giúp người nhập cư hòa nhập với cộng đồng nơi đến không phù hợp có thể có tác dụng ngược. Nghiên cứu của Serve (1999) đã cảnh báo rằng, một số trường học khuyến khích trẻ nhập cư sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ ở trường có thể dẫn đến tình trạng đứa trẻ đó bị xa lánh. Sự bảo tồn hay hòa nhập văn hóa với cộng đồng nơi đến không giống nhau ở từng tộc người và từng hoàn cảnh cụ thể. Vì thế, sự lựa chọn cần do chính các cá nhân và cộng đồng đó quyết định. Sự hòa nhập của người di cư, đến lượt nó, lại tác động đến ASXH của mỗi cá nhân và cộng đồng di cư. Chính quyền và cộng đồng nơi đến cần đánh giá đúng những đóng góp của người di cư và nhận thức đúng đắn, tạo điều kiện cho quá trình hòa nhập của họ diễn ra thuận lợi.

Những phân tích tổng quan về lý thuyết và kết quả của các nghiên cứu trên thế giới cho thấy sự tương tác mạnh mẽ giữa bảo tồn, giao lưu, tiếp biến và thương thuyết văn hóa tộc người ở những nhóm lao động di cư. Trong bối cảnh công nghiệp hóa và toàn cầu hóa, mối liên hệ giữa bản sắc tộc người với sự thích ứng trong điều kiện sống mới thể hiện qua các vấn đề ASXH của người di cư lao động càng được thể hiện rõ.

Cũng như nhiều quốc gia đang phát triển khác, Việt Nam trải qua quá trình phát triển kinh tế - xã hội nhanh chóng trong hơn 30 năm qua. Kể từ sau khi bắt đầu tiến hành công cuộc Đổi mới (1986), Việt Nam đã chứng kiến sự gia tăng nhanh của dòng người di cư trong nước. Các nghiên cứu quốc tế và ở Việt Nam cũng cho thấy, có mối quan hệ biện chứng giữa di cư và phát triển. Di cư vừa là

động lực thúc đẩy vừa là kết quả của sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Đặc biệt, di cư đã đóng góp vào việc giải quyết vấn đề thừa lao động ở nơi đi, đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực ở nơi đến. Di cư cũng đem đến sự đa dạng văn hóa cho nơi đến. Với nhiều hộ dân ở khu vực nông thôn, di cư được coi là một phần quan trọng trong chiến lược cải thiện điều kiện kinh tế - xã hội của gia đình. Trong các luồng di cư, di cư từ nông thôn ra thành thị chiếm tỷ lệ lớn nhất. Người di cư ra thành thị chủ yếu đến các KCN để tìm việc làm, xu hướng này bắt nguồn từ quá trình đô thị hoá và sự phát triển nhanh chóng của các KCN, khu chế xuất.

Tuy có những lợi thế để phát triển kinh tế, nhưng tốc độ phát triển kinh tế các tỉnh miền núi phía Bắc chậm hơn so với nhiều khu vực trên cả nước. Lực lượng lao động của khu vực này có hơn 7,7 triệu người (chiếm 14% lao động cả nước). Trình độ của người lao động toàn vùng được đánh giá là thấp so với mức trung bình toàn quốc, với tỷ lệ người tham gia lao động chưa từng đi học là 11,3% (tỷ lệ trung bình cả nước là 4,6%), tỷ lệ lao động đã tốt nghiệp trung học phổ thông (THPT) và trên phổ thông ở toàn vùng là 22,6%. Số người lao động di cư từ 15 tuổi trở lên là 488.000 người. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người di cư ở vùng trung du và miền núi phía Bắc cao nhất cả nước (88,9%) với khoảng 434.000 người. Số người di cư thất nghiệp là 4.200 người (Tổng cục Thống kê, 2019).

Theo số liệu của Vụ Quản lý các khu kinh tế (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), đến cuối tháng 3/2020, toàn quốc có 397 KCN được thành lập. Lao động trong các KCN khoảng trên 3,7 triệu người, trong đó nữ chiếm 60%, một số ngành như: da giày, dệt may, chế biến thủy sản có doanh nghiệp tỷ lệ nữ chiếm tới 80% đến 90% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021). Mặc dù có những chuyển biến tích cực, nhưng vấn đề nhà ở, hạ tầng xã hội và đời sống công nhân trong KCN đặt ra hết sức cấp bách. Tỷ lệ lao động nhập cư hiện nay ở các KCN khoảng trên 50% và 55% công nhân trong các KCN tập trung phải thuê nhà trọ. Một số địa bàn xung quanh các KCN có cơ sở hạ tầng thấp kém, hệ thống ASXH chưa đáp ứng kịp, nhất là trường học từ mầm non đến trung học và cơ sở khám, chữa bệnh. Số học sinh các cấp từ mẫu giáo đến trung học đều vượt chuẩn, thậm chí có nơi phải bố trí học 3 ca. Các dịch vụ thiết yếu phục vụ công nhân như: chợ, siêu thị, khu vui chơi giải trí... chủ yếu mang tính tự phát, chưa được đầu tư bài bản gắn với địa bàn và nhu cầu thực tế của người dân. Sự phát triển quá nhanh, có phần thiếu kiểm soát về quy mô, ranh giới đô thị, khiến cho cấu trúc đô thị có phần bất ổn. Nhiều khu vực trước đây được xác định thuộc ngoại vi như: các KCN, khu xử lý chất thải, nghĩa trang, tuyến đường sắt và nhà ga đường sắt... nay bị bao vây bởi các khu đô thị mới. Tại nhiều đô thị có các KCN phát triển ở khu vực ven đô thì hệ thống nhà ở công nhân thiếu tiện ích đô thị, hạ tầng xã hội vì nằm xa các trung tâm đô thị (Bộ Xây dựng, 2020).

Trong những năm qua, đã có một số công trình nghiên cứu đề cập đến đời sống của người lao động di cư ở đô thị và khu công nghiệp. Nguyễn Đức Lộc (2014) đã phân tích các dữ liệu khảo sát trách nhiệm phúc lợi xã hội của Nhà nước và doanh nghiệp đối với người công nhân đang làm việc tại các KCN tỉnh Bình Dương. Năm 2016, Nguyễn Đức Lộc và cộng sự lại tiếp tục tìm hiểu tình cảnh sống của người công nhân tại các khu công nghiệp, qua xem xét quá trình di dân, sự rủi ro, mạng lưới xã hội, những định kiến xã hội, chiến lược ứng xử, chăm sóc sức khỏe và lợi ích bảo hiểm xã hội của công nhân nhập cư.

Xu hướng nhân lực lao động đi làm ăn xa đang ngày càng gia tăng trong cộng đồng DTTS. Theo báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2019 của Tổng cục Thống kê, cả nước có 672.500 người di cư có việc làm, bên cạnh đó có khoảng 70.500 người di cư thất nghiệp. Luồng di cư chủ yếu là từ nông thôn ra thành thị và đến các KCN. Đây là một lực lượng lao động lớn, đóng góp quan trọng cho phát triển kinh tế đất nước (Tổng cục Thống kê, 2019; Nguyễn Thị Bích Thủy, 2016).

Kết quả nghiên cứu về lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số ở 5 tỉnh: Điện Biên, Bắc Kạn, Quảng Trị, Kon Tum và Trà Vinh do tổ chức CARE Quốc tế tại Việt Nam triển khai năm 2019 cho thấy, so với năm 2018, số lao động đi làm ăn xa năm 2019 tăng rất nhiều trong các cộng đồng dân tộc Tày và Nùng ở Bắc Kạn (149%), dân tộc Thái, Mường ở Điện Biên (198%), dân tộc Khơ-me ở Trà Vinh (178%). Cũng theo nghiên cứu này, tình trạng lao động qua biên giới (đi Trung Quốc, Lào, Campuchia) đang có xu hướng giảm do các chính sách quy định và quản lý biên giới giữa các nước được thắt chặt và người dân cũng có nhiều lựa chọn các công việc trong nước hơn. Xu hướng phổ biến nhất trong đi làm ăn xa hiện nay là đi làm công nhân ở các KCN (đi làm ăn xa thường xuyên), chiếm tỷ lệ khoảng 68,7% trong cộng đồng DTTS di cư lao động (CARE, 2020).

Di cư lao động DTTS có những nguyên nhân tại nơi đi và những sức hút từ nơi đến. Tại nơi đi là những khó khăn trong lao động và việc làm như: thiếu vốn đầu tư và phát triển sản xuất; thu nhập thấp và không ổn định do thiếu việc làm; công việc mang tính thời vụ, bấp bênh; thiếu đất sản xuất hoặc đất cằn cỗi không thể canh tác; nông nghiệp được hiện đại hóa dẫn đến dư thừa lao động; tại vùng DTTS còn ít các công ty, nhà máy để có thể sử dụng nguồn lao động tại chỗ. Trong khi đó, tại nơi đến, nhu cầu của thị trường lao động ngày càng cao, nhiều công việc không yêu cầu cao về trình độ học vấn hay tay nghề, thu nhập lại cao hơn và khá ổn định so với sản xuất nông nghiệp...

Các nghiên cứu về đi làm ăn xa ở Việt Nam đều cho thấy, thu nhập do người DTTS lao động di cư mang về là một nguồn lực quan trọng trong việc tạo sinh kế và tăng thu nhập cho gia đình. Nguồn tiền từ những lao động đi làm ăn xa gửi về có tác động tích cực với đời sống, cải thiện được việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản (giáo dục, y tế, nhà ở, vệ sinh và nước sạch, thông tin) cho gia đình họ và cho cộng đồng (UNFPA, 2015; Tổng cục Thống kê, 2012).

Tuy nhiên, nguồn thu nhập đó chỉ cao hơn so với thời điểm mà lao động chưa di cư. Bởi thực tế, đại đa số lao động người DTTS đều chưa qua đào tạo, khi rời bản làng, tham gia thị trường lao động ở các khu đô thị và công nghiệp, họ chỉ được làm những công việc đơn giản, nặng nhọc. Việc đi làm ăn xa cũng khiến lao động người DTTS đối diện với nhiều vướng mắc khác liên quan đến đời sống gia đình và những rào cản văn hóa - xã hội. Ở những vùng đồng bào DTTS có nhiều người đi làm ăn xa, có hiện tượng người già và con cái không có ai chăm sóc, tỷ lệ trẻ em bỏ học cao và nhiều hệ lụy xã hội khác khi cha mẹ vắng nhà thời gian dài. Nếu mang con cùng đi thì đa số các gia đình phải đối diện nỗi lo lắng không xin được học cho con ở nơi mới. Theo số liệu điều tra của CARE (2020), 15% người đi làm ăn xa phải trở về vì không xin được học cho con. Cuộc sống của người di cư gặp nhiều khó khăn, không ít trường hợp vướng phải các tệ nạn xã hội. Tất cả những vấn đề đó đang đặt ra yêu cầu phải đồng bộ các chính sách ASXH cho người lao động và gia đình họ ở cả nơi đi và nơi đến. Cùng với đó, các chính sách hỗ trợ cho lao động di cư người DTTS cần tính đến các đặc điểm đặc thù của người DTTS để quản lý các rủi ro và phát huy thế mạnh của họ, như tính liên kết cộng đồng lớn và niềm tin dựa trên quan hệ dân tộc.

So với dân tộc Kinh chiếm đa số, người DTTS gặp những hạn chế và rào cản khi chuyển đổi cơ cấu việc làm, bao gồm trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật hạn chế và các điều kiện bất lợi về xã hội, kinh tế và địa lý. Theo điều tra của Tổ chức Phụ nữ Liên Hợp Quốc (UN Women) (2017), khoảng 2/3 số lao động người DTTS làm các công việc “lao động đơn giản”, chiếm 67,66%, tiếp đến là “lao động có kỹ năng trong nông, lâm nghiệp” chiếm 17,59%, “lao động thủ công” là 4,94% và “nhân viên bán hàng và dịch vụ” chiếm 4,37%. Người DTTS di cư lao động thường gặp nhiều bất lợi do trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật hạn chế, thiếu tính ổn định lâu dài, được nhận đãi ngộ cho người lao động và vị thế xã hội tương xứng ở mức thấp và các điều kiện bất lợi về xã hội khác, nên họ có xu hướng rơi vào “nhóm ở giữa bị bỏ sót” (missing middle), bao gồm nhóm cận nghèo và thu nhập

trung bình thấp (UNDP & VASS, 2016). Do thiếu kỹ năng lao động, họ chủ yếu làm những việc giản đơn trong các công ty hay xưởng tư nhân và chỉ những người có bằng THPT mới được tuyển dụng làm công việc kỹ thuật ở các công ty liên doanh với nước ngoài. Chẳng hạn, tại huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh, những người Khơ-me đi làm ở KCN Bình Dương thường phải làm những việc nặng nhọc song lương thấp: nam giới thường làm các việc như chà nhám¹, đốt lò; nữ làm những việc thủ công trong các công ty may giày, quần áo (Ngô Thị Phương Lan, 2019). Điều này khiến họ đặc biệt dễ tổn thương do không đủ điều kiện nhận trợ giúp xã hội và không thể tiếp cận bảo hiểm xã hội (Coxhead và cộng sự, 2016; UNDP & VASS, 2016). Phân biệt đối xử cũng cản trở người DTTS di cư đòi hỏi các quyền kinh tế và xã hội của mình (Oxfam, 2017).

Bên cạnh đó, người DTTS cũng đối mặt với những rào cản đặc thù trong việc hình thành mạng lưới xã hội, hòa nhập vào cấu trúc xã hội đô thị, duy trì các thực hành văn hóa. Trải nghiệm về các rào cản trên không đồng nhất, mà nó phản ánh vị thế kinh tế - xã hội và phần nào gắn với đặc tính văn hóa mang tính quy ước của các nhóm dân tộc khác nhau. So với lao động di cư người Kinh, người DTTS di cư nông thôn - thành thị trải nghiệm nhiều thách thức về văn hóa, xã hội dựa trên yếu tố dân tộc khi họ phải làm việc và sinh sống tại thành thị - một môi trường hoàn toàn mới đối với họ (Luong Minh Ngọc và cộng sự, 2019). Người Chăm Islam ở tỉnh An Giang, khi đi làm ở các khu công nghiệp hay công ty tại Tp. Hồ Chí Minh, thường thuê nhà gần nhau để tiện cho việc ăn kiêng và cầu nguyện hàng ngày (Vương Xuân Tinh - chủ biên, 2014). Người Khơ-me trong lao động ở đô thị và các khu công nghiệp tại Tp. Hồ Chí Minh thường lựa chọn sử dụng ngôn ngữ phổ thông khi giao tiếp với người Kinh; và khi giao tiếp cùng đồng tộc họ thường dùng tiếng Khơ-me để chia sẻ văn hóa. Qua đó, có thể thấy bản sắc tộc người của nhóm thiểu số ở thành thị gắn chặt hơn với việc chọn mã và sử dụng ngôn ngữ (Nguyễn Đức Lộc, Nguyễn Quang Huy, 2021).

Qua tổng quan cho thấy, một số vấn đề trong mối liên hệ giữa ASXH và bản sắc tộc người của người DTTS di cư lao động còn chưa được nghiên cứu. Ví dụ như, trước những bất lợi liên quan đến di cư, người lao động DTTS đã có những chiến lược của cá nhân và của nhóm xã hội, phát huy vai trò và thế mạnh của đặc trưng tộc người để thích ứng với môi trường mới ra sao?

Hay, đại dịch Covid-19 đã tác động đến hầu hết các khía cạnh đời sống xã hội, người DTTS di cư lao động càng bị ảnh hưởng nặng nề do mất việc làm, giảm thu nhập, thực hiện yêu cầu phòng chống dịch như cách ly hoặc giãn cách xã hội trong những nơi ở chật chội càng khiến cuộc sống của họ khó khăn hơn; thực trạng ASXH của họ như thế nào trong bối cảnh này? Họ đã được hưởng các chính sách và sự hỗ trợ của xã hội như thế nào? Họ đã ứng phó như thế nào với điều kiện sống mới?

4. Kết luận

Lao động nông thôn di cư ra thành thị và các khu công nghiệp đang là một xu hướng mạnh mẽ, có vai trò rất quan trọng trong quá trình sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, đây cũng là lực lượng lao động còn gặp nhiều khó khăn về đời sống, dễ bị tổn thương về văn hóa và khó tiếp cận với các chính sách ASXH. Trong những năm tới, xu hướng người lao động di cư sẽ tiếp tục gia tăng. Để đảm bảo quyền lợi hợp pháp và tính công bằng cho lực lượng lao động di cư này, Nhà nước cũng như các thành phố, các địa phương có các KCN cần xây dựng và thực hiện các chính sách đối với người lao động nhập cư một cách đồng bộ, quan tâm tới ASXH và văn hóa của người nhập cư, nhất là nhóm DTTS.

Tổng quan nghiên cứu chỉ ra rằng, có một số nghiên cứu về lao động di cư ở KCN, song chưa có nghiên cứu chuyên sâu về di cư và bản sắc tộc người của người lao động di cư thuộc nhóm DTTS.

¹ Chà nhám là làm nhẵn bóng vật liệu như gỗ, tường, sàn nhà, kim loại...

Thực tế cho thấy những bất lợi mà cộng đồng DTTS đang gặp phải, mặc dù đã có nhiều tiến bộ trong thực tiễn về vận động xã hội và xây dựng chính sách được thực thi gần đây. Vì thế, những hạn chế trong chính sách và thực thi chính sách đối với những nhóm dễ tổn thương và thiệt thòi nhất cần được nhìn nhận thấu đáo, tổng thể, để có những gợi ý về chính sách mang tính bao trùm và tập trung hơn.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Khắc Cảnh, Đặng Thị Kim Oanh (2020), “Bản sắc, bản sắc kép và vấn đề xác định thành phần dân tộc”, trong Viện Dân tộc học: *Một số vấn đề về tộc người trong xây dựng cộng đồng quốc gia dân tộc Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội nghị Khoa học Quốc gia năm 2019, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
2. Trần Minh Hằng (2020), “Biểu tượng và bản sắc văn hóa quốc gia”, trong Viện Dân tộc học: *Một số vấn đề về tộc người trong xây dựng cộng đồng quốc gia dân tộc Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội nghị Khoa học Quốc gia năm 2019, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Ngô Thị Phương Lan (2019), *Sinh kế và biến đổi văn hóa của người Khmer ở huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh.
4. Nguyễn Đức Lộc (2014), “Hiện trạng và khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội của người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Việt Nam”, Tạp chí *Khoa học*, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, số 9 (1).
5. Nguyễn Đức Lộc, Nguyễn Quang Huy, Phan Thị Kim Liên (2016), *Đời sống xã hội Việt Nam đương đại*, t.1, Tình cảnh sống của người công nhân: Thân phận, rủi ro và chiến lược sống, Nxb Tri thức, Hà Nội.
6. Nguyễn Đức Lộc, Nguyễn Quang Huy (2021), “Những viễn tượng khác trong nghiên cứu về người thiếu số”, *Social Life Journal*, số 9.
7. Nguyễn Hữu Minh và cộng sự (2005), *Người di cư từ nông thôn ra đô thị và thách thức cho hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam*, Báo cáo di cư, Hà Nội.
8. Lương Minh Ngọc, Lò Thùy Dung, Đỗ Quý Dương (2019), *Định vị cơ hội và thách thức: Nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam*, Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (ISEE), Hà Nội.
9. Nguyễn Thị Bích Thủy (2016), *Vốn xã hội với sinh kế của người nhập cư tại thành phố Vinh, Nghệ An (Nghiên cứu trường hợp phường Bến Thủy và phường Trường Thi, thành phố Vinh, Nghệ An)*, Luận án Tiến sĩ xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Vương Xuân Tình (chủ biên) (2014), *Văn hóa với phát triển bền vững ở vùng biên giới Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
11. Vương Xuân Tình (2019), *Cộng đồng kiến tạo: Tộc người với quốc gia - dân tộc trên thế giới và ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
12. Tổng cục Thống kê (2012), *Giới và tiền chuyển về của lao động di cư*, Báo cáo của Chương trình chung về Bình đẳng giới, được phối hợp thực hiện giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc tại Việt Nam.
13. Tổng cục Thống kê (2019), *Báo cáo điều tra lao động việc làm*, Hà Nội.
14. UNFPA (2015), *Điều tra di cư nội địa quốc gia*, Bản tin, Hà Nội.
15. Anh, D., Tacoli, C., Thanh, H. (2003), *Migration in Vietnam A review of information on current trends and patterns, and their policy implications*, paper submitted to The Regional Conference on Migration, Development and Pro-Poor Policy Choices in Asia, Dhaka, Bangladesh.
16. Aggarwal, A. (2006), “Performance of Export Processing Zones: A Comparative Analysis of India, Sri Lanka and Bangladesh”, *Journal of Flagstaff Institute*, 30(1), World EPZ Association, Arizona, US.

17. Akerlof, G. A. & Kranton, R. E. (2000), "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
18. Asadul Islam and Paul A. Raschky (2013), *Cultural distance, immigrants' identity, and labour market outcomes*, Canberra: Monash University.
19. Battu, Harminder and Zenou, Yves (2010), "Oppositional identities and employment for ethnic minorities: evidence from England", *The Economic Journal*, 120(542).
20. Berry, J.W. (1997), "Immigration, acculturation and adaptation", *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
21. Bezpalov, V.V., Fedyunin, D.V., Solopova, N.A., Avtonomova, S.A., Lochan, S.A. (2019), "A model for managing the innovation-driven development of a regional industrial complex", *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1884-1896.
22. Bisin, A., Pataccini, E., Verdier, T. & Zenou, Y. (2011), "Ethnic Identity and Labour Market Outcomes of Immigrants in Europe", *Economic Policy*, 25(65), 57-92.
23. Casey, T. & Dustmann, C. (2010), "Immigrants' Identity, Economic Outcomes and the Transmission of Identity Across Generations", *Economic Journal*, 120(2).
24. Cling, J., and G. Letilly (2001), *Export Processing Zones: A Threatened Instrument for Global Economy Insertion?* Document de Travail, DT/2001/17, Paris.
25. Coxhead, Ian and Vu, Linh and Nguyen, Cuong (2016), *Migration in Vietnam: New Evidence from Recent Surveys*.
26. Dinesh Bhugra (2004), "Migration, distress and cultural identity", *British Medical Bulletin*, 69(1), pp.129-141.
27. Farole, T. and G. Akinici (eds.) (2011), *Special Economic Zones: Progress, Emerging Challenges, and Future Directions*, World Bank.
28. Fomina, A.V., Berduygina, O.N., Shatsky, A.A. (2018), "Industrial cooperation and its influence on sustainable economic growth", *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(3), 467-479.
29. Jarmila, Vidova (2010), "Industrial Parks - History, Present and its Influence to the Employment", *Review of Economic Perspectives*, 10(1): 41-58.
30. Jean S. Phinney, Gabriel Horenczyk, Karmela Liebkind, Paul Vedder (2001), "Ethnic Identity, Immigration, and Well-Being: An Interactional Perspective", *Journal of social issues*, 57(3), pp.493-510.
31. George Akerlof and Rachel E. Kranton (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, issue 3, 715-753.
32. George A., Rachel K. (2000), "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics*, 3, 715-753.
33. Hirose, Kenichi; Nikac, Milos; Tamagno, Edward (2011), *Social security for migrant workers: A rights-based approach*, International Labour Organisation, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO.
34. Keyes, Charles (2002), "Presidential Address: 'The Peoples of Asia' - Science and Politics in the Classification of Ethnic Groups in Thailand, China, and Vietnam", *Journal of Asian Studies*, 61(4), pp.1163-1203.
35. LaFromboise, T., Coleman, H. L. K., & Gerton, J. (1993), "Psychological Impact of Biculturalism Evidence and Theory", *Psychological Bulletin*, 114, 395-412.
36. Lewis, W.A. (1954), *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, The Manchester School.
37. Mikhaylov, A.S. (2018), "Socio-spatial dynamics, networks and modelling of regional milieu", *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(4), 1020-1030.
38. Miyagiwa, KF (1986), "A reconsideration of the welfare economics of a free-trade zone", *Journal of International Economics*, 21(3-4), 337-350.

39. Oxfam (2017), *Even it up: How to tackle inequality in Vietnam*, Retrieved from Labor and Social Publishing House.
40. Tran Thi Bich Ngoc, Galina Anzelmovna Barysheva, Tran Duc Trung (2019), “Industrial Zone Development and Internal Migration Issue in Vietnam: Evidence from Binh Duong Province”, 9(2), *Journal of Security and Sustainability Issues*, pp. 649-661.
41. UNDP & VASS (2016), *Growth that works for all: Vietnam human development report 2015 on inclusive growth*, Hanoi.
42. UN Women (2017), *Figures on ethnic minority women and men in Vietnam 2015: Base on the result of the survey on the socio-economic situation of 53 ethnic minorities in Vietnam 2015*.
43. Zhao, M. and Farole, T. (2011), “Partnership Arrangements in the China-Singapore (Suzhou) Industrial Park: Lessons for Joint Economic Zone Development” (chapter 5), in T. Farole and G. Akinci (eds.), *Special Economic Zones: Progress, Emerging Challenges, and Future Directions*, World Bank.
44. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019), “Tình hình thành lập và phát triển khu công nghiệp, khu kinh tế 9 tháng năm 2021”, <https://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=45685&idcm=188>, truy cập ngày 1/10/2022.
45. Bộ Xây dựng (2020), “Quy hoạch xây dựng các khu công nghiệp Việt Nam”, <https://moc.gov.vn/vn/tin-tuc/1145/63606/quy-hoach-xay-dung-cac-khu-cong-nghiep-viet-nam.aspx>, truy cập ngày 1/8/2022.
46. CARE (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”, <https://www.care.org.vn/project/bao-cao-tom-luoc-ve-lao-dong-di-cu-trong-cong-dong-dan-toc-thieu-so-thuc-trang-va-ham-y-chinh-sach/?lang=vi>, truy cập ngày 3/8/2021.