

**Ở LẠI HAY TRỞ VỀ:  
CHIẾN LƯỢC ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN**

-----  
Nguyễn Mạnh Tiến

-----  
**ĐỜI SỐNG XÃ HỘI VIỆT NAM ĐƯƠNG ĐẠI (tập 1)**

**Tình cảnh sống người công nhân: thân phận, rủi ro và chiến lược sống**

Nhiều tác giả - Nguyễn Đức Lộc chủ biên. 2015

Nhà xuất bản Tri Thức – Viện Social Life

Bản quyền @ Viện nghiên cứu Đời sống Xã hội - SocialLife

Website: sociallife.vn – Email: lienhe@sociallife.vn

## **Dự án: Digital Data for People - Viện SocialLife**

---

Nguồn tài liệu mà quý độc giả đang sử dụng thuộc Dự án “Digital Data for People” do Viện Nghiên cứu Đời sống xã hội (SocialLife) khởi xướng, đầu tư nguồn lực và giữ bản quyền. Quý độc giả tùy tâm chia sẻ kinh phí khi sử dụng tài liệu này. Qua đó, chúng tôi có thêm nguồn lực duy trì và phát triển nguồn học liệu mở cho cộng đồng.

### **Thông tin tiếp nhận:**

Số Tài Khoản: 0281001322871

Chủ Tài Khoản: Nguyễn Thị Tuyết Thanh

Ngân Hàng: Vietcombank - Chi Nhánh Bình Dương

## **Ở LẠI HAY TRỞ VỀ: CHIẾN LƯỢC ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN**

*Nguyễn Mạnh Tiến*

### **Tóm tắt**

Bài viết tập trung vào nhận diện các nguồn vốn sinh kế, phân tích những viễn tượng trong đời sống của người công nhân và các chiến lược đời sống của họ, qua đó thấy được sự đa dạng trong chiến lược đời sống của công nhân với những đặc điểm riêng về nguồn vốn đời sống của mình. Trở thành công nhân là một chiến lược đời sống của những người lao động nhập cư trong điều kiện các nguồn vốn đời sống hạn chế. Đây như một giai đoạn để người công nhân chuẩn bị, tích lũy thêm các nguồn vốn đời sống để họ có thể thay đổi cuộc sống trong tương lai. Viễn tượng về đời sống công nhân không như nhiều người kỳ vọng, đối với nhiều công nhân thì nghề công nhân chỉ là một nghề tạm thời trong chiến lược cuộc đời của họ.

**Từ khóa:** *Công nhân, sinh kế, nguồn vốn đời sống, chiến lược đời sống.*

## Mở đầu

Những năm gần đây Việt Nam có nhiều bước chuyển biến trong quá trình phát triển kinh tế xã hội, đặc biệt là sự thành lập và phát triển các khu công nghiệp và khu chế xuất ở các tỉnh nằm trong các khu vực kinh tế trọng điểm. Theo đó, làn sóng di cư của những lao động từ nông thôn ra thành thị làm công nhân ngày càng tăng. Đây là vấn đề thu hút được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Trong đó, một công trình nghiên cứu về thanh niên công nhân xuất thân từ nông thôn có nêu một kết luận: "... cho dù cuộc sống của thanh niên nông thôn có việc làm tại các khu công nghiệp đóng trên địa bàn thành phố vô cùng khó khăn, vất vả, thiếu thốn nhưng tỷ lệ những người có ý định định cư lâu dài ở thành phố tương đối cao và tỷ lệ những người muốn trở về địa phương vô cùng ít" (Lã Thị Thu Thủy, 2011, tr.218). Như vậy, phải chăng trở thành công nhân là điểm dừng cuối cùng trong quá trình di cư từ nông thôn ra thành thị của hầu hết những thanh niên nông thôn nói riêng và công nhân nhập cư nói chung.

Nghiên cứu thực tế tại các khu công nghiệp ở Bình Dương cho thấy rằng người công nhân luôn mong muốn có được một cuộc sống ổn định, có khả năng ứng phó được với những biến cố của cuộc sống,

được sống gần và chăm sóc được người thân của mình, đây cũng chính là những mục tiêu đời sống của họ.

Việc trở thành công nhân như là một chiến lược đời sống tạm thời của những lao động nông thôn di cư đến thành thị, đó là quá trình dịch chuyển và điều chỉnh chiến lược sử dụng các nguồn vốn đời sống của mình nhằm đạt mục tiêu đời sống cá nhân và gia đình.

Trong bối cảnh biến đổi về kinh tế xã hội hiện nay ở Việt Nam, nghiên cứu về công nhân là vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm và đã có nhiều công trình nghiên cứu về đời sống công nhân ở nhiều lĩnh vực khác nhau như nghiên cứu về loại hình và các cách thức tập hợp thanh niên công nhân tại khu công nghiệp, khu chế xuất (Nguyễn Đức Lộc, 2009), di cư từ nông thôn đến thành thị (Nghiêm Liên Hương, 2010), biến đổi kinh tế xã hội trong đời sống công nhân (Nguyễn Trọng Liêm, Thái Quốc Dân, 2005), nghiên cứu về phúc lợi dành cho người công nhân (Nguyễn Đức Lộc, 2009; Lee Kyesun, 2008).

Trong báo cáo tổng hợp năm 2008 về theo dõi nghèo đô thị theo phương pháp đồng tham gia của Oxfam về nhóm đối tượng công nhân nhập cư ở đô thị lại nêu ra xu hướng tình trạng công nhân bỏ việc ở thành phố về quê đang gia tăng. Cuộc sống ở đô

thị khó khăn nên một số công nhân nhập cư đang có ý định tìm công việc khác hoặc thậm chí về quê không ra thành phố nữa. Báo cáo nêu rõ tại Gò Vấp, TP. Hồ Chí Minh, xu hướng công nhân nhập cư quay về quê không ra thành phố nữa do chi phí sinh hoạt tăng cao mà thu nhập không tăng đang nổi lên khá rõ tại thời điểm khảo sát. *“Lương chỉ tăng một, hai trăm nghìn đồng/ tháng trong khi giá cả tăng gấp đôi, gấp ba lần, tăng từ tiền nhà đến tiền ăn. Đời sống ngày càng khó khăn. Em cũng xác định là cứ thế này thì không thể ở đây lâu dài. Nếu hết năm này mà lương không tăng, giá cả vẫn thế này thì em về Bắc thôi”* (Báo cáo dẫn lời của một nữ công nhân tham gia thảo luận nhóm). Sau kỳ nghỉ Tết nguyên đán, số lao động quay trở lại chỉ bằng 75 - 80% trước Tết do họ thấy thu nhập không cao, điều kiện làm việc vất vả, nhất là trong thời kỳ giá cả ở TP. Hồ Chí Minh leo thang, lương công nhân khó trụ nổi (Oxfam, 2009).

Khai thác khía cạnh tìm kiếm bạn đời của công nhân nhập cư, tác giả Bùi Thị Thanh Hà cũng đã nêu lên kết quả nghiên cứu thực tế cho thấy những người công nhân nhập cư có xu hướng “về quê cưới chồng”, hay về quê sinh sống khi lập gia đình, để có thể chăm sóc cha mẹ, và mong muốn cải thiện đời sống hiện tại như dự định mở quán bán hàng, vì mức lương công nhân quá thấp, không thể sống tại thành phố

với mức giá cả bất ổn. Tuy nhiên nhiều công nhân dù biết “chỉ đủ nuôi miệng” nhưng vẫn phải gắn với cuộc sống công nhân vì “về quê làm gì, mùa màng có ít việc xong rồi không biết làm gì, ở đây chịu khó làm có công việc thường xuyên” (Bùi Thị Thanh Hà, 2009).

Báo cáo khảo sát ảnh hưởng biến động giá cả đến đời sống các nhóm dân cư tại một số địa bàn đô thị điển hình, khảo sát nhóm công nhân nhập cư tại đô thị cũng cho rằng mặc dù gặp nhiều khó khăn khi giá cả tăng cao, một số công nhân đã nghỉ việc về quê từ dịp Tết, đa số còn lại vẫn cố gắng bám trụ lại thành phố (do về quê cũng khó kiếm việc làm, hoặc không muốn quay về làm ruộng). Phương án phổ biến hơn cả của công nhân nhập cư là xem ở đó có công ty nào trả lương cao hơn thì có thể chuyển việc (Oxfam, 2011).

Trong một bài viết về vai trò mạng lưới thân thuộc trong chiến lược ứng phó rủi ro của người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, tác giả Nguyễn Đức Lộc cho rằng một bộ phận không nhỏ công nhân phải rời công sở để về quê hương, về với gia đình trước những khó khăn vượt quá sức chịu đựng đối với công nhân (Nguyễn Đức Lộc, 2014).

Bài viết này chú trọng đến sinh kế, các nguồn lực sinh kế (các nguồn vốn đời sống) và chiến lược

đời sống của người công nhân. Sinh kế được đề cập đến là những phương cách để duy trì cuộc sống, hay là sự kết hợp các hoạt động sử dụng những nguồn lực cần thiết để duy trì cuộc sống. Nó bao gồm các khả năng, tài sản (cửa hàng, nguồn lực, đất đai và đường sá) và những hoạt động cần thiết để có một phương thức sinh sống. Một sinh kế được xem là bền vững khi nó có khả năng đối phó và phục hồi được trước những áp lực và những thay đổi bất ngờ, duy trì, tăng cường năng lực và tài sản của mình, mang lại cơ hội sinh kế bền vững cho thế hệ kế tiếp, và góp phần lợi ích đến sinh kế khác ở phạm vi địa phương và toàn cầu trong ngắn hạn và dài hạn (R. Chambers, G. Conway, 1992).

Trong khung phân tích sinh kế bền vững do Bộ phát triển Quốc tế Anh (Department for International Development - DFID) công bố năm 1998, cho rằng con người sử dụng các loại vốn mình có để kiếm sống, ngầm ẩn trong khung phân tích này là một lý thuyết cho rằng con người dựa vào năm loại tài sản vốn, hay hình thức vốn để đảm bảo sinh kế của mình. Năm loại vốn sinh kế đó là: vốn vật chất (physical capital), vốn tài chính (financial capital), vốn xã hội (social capital), vốn con người (human capital) và vốn tự nhiên (natural capital) (Nguyễn Văn Sửu, 2014). Năm nguồn vốn sinh kế được hiểu như sau:



Vốn vật chất là điều kiện về cơ sở hạ tầng, công cụ lao động, các phương tiện vật chất nhằm đáp ứng nhu cầu căn bản của con người và giúp nâng cao năng suất lao động. Nguồn vốn vật chất này có thể thuộc quyền sở hữu của cộng đồng, hộ gia đình hay là sở hữu cá nhân.

Vốn tài chính là những tài nguyên tài chính tiếp cận được. Đó có thể là vốn tích trữ như tiền mặt, tiết kiệm, hoặc là các khoản thu nhập thường xuyên như lương, tiền gửi về nhà, các khoản vay tín dụng, ngân hàng...

Vốn xã hội là tài nguyên xã hội mà con người sử dụng để phát triển sinh kế, vốn xã hội phát triển từ những mối quan hệ có tính tin cậy cao như họ hàng, anh em,... có thể là thành viên của hội, tổ chức, quan hệ tương tác trong một tổ chức, một nhóm xã hội như đồng nghiệp, bạn bè...

Vốn con người là những kiến thức, kỹ năng, năng lực lao động, sức khỏe... để giúp con người có thể thực hiện được những chiến lược sinh kế của mình để có thể tồn tại. Đây là điều kiện cần để sử dụng tốt những nguồn vốn tự nhiên, vốn vật chất, vốn tài chính, vốn xã hội.

Vốn tự nhiên là những tài nguyên thiên nhiên như rừng, khí hậu, đất đai, động thực vật, tài nguyên biển... Nguồn vốn này phục vụ cho lợi ích trực tiếp

của con người như tạo ra thu nhập, nguồn lợi về thức ăn, đồng thời cũng phục vụ cho lợi ích gián tiếp như các hoạt động dịch vụ sử dụng tài nguyên thiên nhiên.

Bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu trong hai đợt khảo sát về đời sống công nhân ở các khu công nghiệp ở Bình Dương năm 2011 và năm 2013, với phương pháp chính là nghiên cứu định lượng bằng bảng hỏi, nghiên cứu định tính bằng phỏng vấn sâu và quan sát tham dự tại Bình Dương. Địa bàn nghiên cứu được lựa chọn là nơi tập trung đông công nhân đang sinh sống và làm việc tại Bình Dương đó là thị xã Dĩ An, thị xã Thuận An, huyện Bến Cát và huyện Tân Uyên. Cả hai đợt khảo sát định lượng đều được tiến hành với tổng 800 đơn vị mẫu phân bố đồng đều ở mỗi địa bàn huyện/ thị xã khảo sát là 200 đơn vị mẫu. Dựa trên những mẫu định lượng, chúng tôi đã chọn phỏng vấn sâu 28 công nhân ở bốn địa bàn nghiên cứu trên.

Những người lao động nhập cư rời quê hương đến Bình Dương tìm kiếm cơ hội việc làm cùng với những kỳ vọng có được thu nhập ổn định, một cuộc sống tốt hơn ở quê nhà khi trở thành công nhân, đó là những viễn tượng về một cuộc sống mới trong tương lai với nghề công nhân.

## Những viễn tượng về đời sống của công nhân

Trước những khó khăn mà những người lao động ở nông thôn đang gặp phải, thì cơ hội tiếp cận việc làm ở các khu công nghiệp trở thành những lực hút kéo người lao động từ nông thôn ra thành thị. Các nguồn vốn đời sống của người lao động ở nông thôn còn nhiều hạn chế. Vốn con người thấp, trình độ học vấn chưa cao, thiếu những kỹ năng, tay nghề chuyên môn. Kết quả khảo sát định lượng năm 2013 cho thấy có đến 77,6% công nhân được khảo sát chưa qua đào tạo một nghề nào trước khi vào làm công nhân, cho đến khi được nhận vào làm họ mới được công ty đào tạo hướng dẫn công việc với thời gian trung bình là 3,6 tuần là bắt đầu chính thức làm việc. Chỉ có 22,4% lao động là có qua đào tạo các nghề như điện, điện tử, cơ khí, sửa chữa ô tô, xe máy, mộc, vi tính...

Trong khi đó ở quê những người lao động nông thôn lại thiếu nguồn vốn tự nhiên, vốn vật chất: đất đai canh tác, sản xuất lại ít, công việc chính chủ yếu là nông nghiệp, người lao động ở nông thôn không có nhiều việc làm để lựa chọn. Như trường hợp chị Tuyết, quê Thanh Hóa, làm công nhân tại công ty gỗ ở Thuận An trả lời khi được hỏi về công việc ở quê: *“Chị cũng muốn (làm) ruộng thôi, ruộng ở quê mình em cũng biết rồi, đất đai thì cũng chẳng có, người ta chia theo đầu khẩu một người*

*thì được mười thước (330 m<sup>2</sup>) thì lấy đầu mà đủ được... hai vợ chồng có một sào năm thước thôi. Còn con cái, đứa thì chả có, đứa con gái đầu năm sinh năm 1996 vẫn chưa có đất, tháng thứ hai thì năm 2002, hai cháu chưa có đất gì hết, rồi như hai vợ chồng làm là nuôi con vậy thôi... cũng là vì hoàn cảnh cả, thì vợ chồng mới rút con ra đi làm ăn thôi”.*

Tình trạng đó làm người lao động nông thôn phải quyết định rời quê hương để đi tìm việc ở các khu công nghiệp và trở thành công nhân để tìm kiếm những cơ hội mới. Họ đứng trước một viễn tượng mới, một cuộc sống mới - cuộc sống công nhân.

Kết quả khảo sát năm 2013 cho thấy 66,8% công nhân rời quê hương là do điều kiện ở quê làm ăn khó khăn. Có 25,5% công nhân ra đi để thay đổi môi trường sống và tìm kiếm những cơ hội học tập cao hơn, muốn tạo lập một sự nghiệp cho riêng mình, đi tìm kiếm nguồn vốn để về quê lập nghiệp (Bảng 1). Nhưng việc người lao động nhập cư đi làm công nhân cũng có những nguyên nhân khác nữa. Như nhiều người ở quê làm ăn thua lỗ nên phải đi làm công nhân để kiếm tiền trả nợ. Có trường hợp đi làm công nhân do đi theo gia đình, bạn bè; đi thăm người thân rồi ở lại làm công nhân. Đây trở thành những lực đẩy làm cho người lao động ở nông thôn phải quyết định xuất cư đến tìm việc làm tại các khu công nghiệp và khu chế xuất ở thành phố.

**Bảng 1: Lý do xuất cư của công nhân**

Lý do	Số lượng (n = 800)	Phần trăm (100%)
Ở quê làm ăn khó khăn	534	66.8
Kiểm vốn về quê lập nghiệp	64	8.0
Thay đổi môi trường sống	49	6.1
Muốn tạo lập sự nghiệp riêng	77	9.6
Muốn có cơ hội học tập cao hơn	18	2.2
Đi cho biết	22	2.8
Lý do khác	36	4.5

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng tháng 12 năm 2013.

Nhiều công nhân có hoàn cảnh như trường hợp cô Lê, 38 tuổi, quê Cần Thơ, đang làm công nhân cho một công ty gỗ ở Thuận An, cho biết ở dưới quê một năm 12 tháng cô chỉ có công việc để làm trong một tháng, nhà đông con, ruộng vườn ít, cuộc sống vất vả nên phải đi làm công nhân. Với cô, làm công nhân như là đi tha phương cầu thực, đi sống ở xứ người: “Ở dưới quê đó cũng không có đất đai gì hết trơn đó, khổ lắm. Gia đình cha mẹ sinh ra thì nó đã nghèo sẵn rồi... nên đi tha phương cầu thực, đi tới xứ người sống”.

**Bảng 2: Lý do di cư vào Bình Dương**

Lý do	Số lượng (n = 800)	Phần trăm (100%)
Dễ tìm việc làm	359	44.9
Việc làm có lương cao	107	13.4
Chi phí sinh hoạt thấp	12	1.5
Công việc ổn định	75	9.4
Được ở với/ gần người thân	194	24.2
Lý do khác	53	6.6

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng tháng 12 năm 2013.

Qua kết quả điều tra được trình bày ở bảng 2, chúng ta thấy rằng lý do chính của công nhân lựa chọn di cư đến Bình Dương phần lớn đều xoay quanh vấn đề dễ tìm việc làm, có công việc ổn định và thu nhập cao. Đối với người công nhân, việc có một thu nhập cao để có thể tích lũy được vốn, có điều kiện mua đất, cất nhà ổn định cuộc sống là kỳ vọng và cũng là mục tiêu cuộc đời của họ.

Điều này được thể hiện rõ ở bảng 3: Những yếu tố quan trọng đối với hộ gia đình nhằm ổn định về đời sống, được chính người công nhân đánh giá cho điểm từ 1 đến 7 theo mức độ tăng dần về tầm quan trọng. Theo đó, hộ gia đình công nhân đánh giá yếu tố có công việc ổn định là quan trọng nhất với điểm trung bình là 6,46, tiếp đến là có thu nhập ổn định

với điểm trung bình là 6,45, và có chỗ ở ổn định với 6,16 điểm.

**Bảng 3: Những yếu tố quan trọng đối với hộ gia đình nhằm ổn định về đời sống**

Yếu tố	Số lượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Có thu nhập ổn định	799	6.45	0.987
Có công việc ổn định	800	6.46	0.945
Có chỗ ở ổn định	800	6.16	1.189
Con cái được đi học/ gửi nhà trẻ ở những nơi tốt	800	5.06	2.059
Gia đình được chăm sóc sức khỏe tốt	800	5.06	2.059
Có nơi cho con cái vui chơi, giải trí	800	4.44	1.943
Có sổ hộ khẩu	799	4.53	2.178
Có mối quan hệ tốt với người đồng hương (công nhân di dân)	799	4.65	1.681
Có mối quan hệ tốt với chính quyền địa phương	799	4.07	1.791
Được tham gia những hoạt động của cộng đồng địa phương	799	3.22	1.813
Môi trường sống an toàn	800	5.97	1.299
Có nhiều cơ hội thăng tiến trong công việc	800	4.90	2.079

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng tháng 12 năm 2013.

Đó cũng là những yếu tố giúp người công nhân nhập cư có quyết định định cư lâu dài ở môi trường mới hay không. Trên thực tế, mức thu nhập hiện nay của đa số công nhân là rất thấp, trong khi đó các khoản chi tiêu cần thiết đời sống lại cao khiến người công nhân chật vật với cuộc sống hiện tại. Việc tiết kiệm tích lũy vốn, mua đất cất nhà trở thành những mơ ước xa xôi của người công nhân.

Tuy nhiên cũng có những trường hợp công nhân đã cố gắng tích lũy mua được đất và xây được nhà, định cư lâu dài ở Bình Dương. Như trường hợp của anh Đức, 36 tuổi, quê ở Bình Định, đang làm ở một công ty gỗ. Anh vào Bình Dương làm công nhân từ năm 2002, hiện đã lập gia đình và có hai con. Với kinh nghiệm và tay nghề cao, anh đã được làm tổ trưởng. Lương tháng hiện nay của anh cũng được hơn mười triệu một tháng, tùy vào thời gian tăng ca. Với mong muốn lập nghiệp ở trong này, anh chị đã cố gắng tăng ca thường xuyên và tích lũy được một khoản tiền. Anh chị đã đầu tư mua một mảnh đất và đã cất xong nhà ở Bình Dương để ổn định được cuộc sống. Việc phải nuôi hai con nhỏ khiến anh chị cũng phải suy nghĩ đến việc đa dạng các chiến lược để tăng thêm thu nhập. Anh chị đã phải gửi một cháu về cho bố mẹ chăm sóc. Chị Thi - vợ anh trước đây cũng làm công nhân giày da, nhưng hiện giờ đã nghỉ



làm để tìm kiếm những công việc mới như nhận đồ về nhà may gia công, làm giữ trẻ ở trường mầm non và có điều kiện ở nhà chăm sóc con.

Không như những kỳ vọng ban đầu, khi trải qua cuộc sống khó khăn của đời công nhân, đa phần công nhân cũng không có gắn bó nhiều với công ty. Việc gắn bó với công việc, gắn bó lâu dài với công ty chỉ gặp ở công nhân làm lâu năm, có kinh nghiệm, được làm ở những vị trí tổ trưởng, quản lý, có thu nhập cao và hưởng được những chính sách phúc lợi cao hơn những công nhân bình thường. Tuy nhiên, số này lại rất ít. Đợt khảo sát năm 2013 cho thấy chỉ có 4,7% số công nhân được làm ở vị trí tổ trưởng, quản đốc, giám đốc bộ phận, còn 91,0% đều làm ở vị trí công nhân bình thường.

Trong cuộc khảo sát năm 2011 ở Bến Cát, chúng tôi tình cờ phỏng vấn hai công nhân cùng làm chung một công ty, cùng làm chung bộ phận, nhưng lại có những nhận xét khác nhau về môi trường làm việc của mình, thậm chí là trái ngược nhau, điều này ảnh hưởng đến việc đưa ra những chiến lược đời sống khác nhau. Cô Thu, sinh năm 1970, đã học hết lớp 12, đã có 13 năm làm công nhân ở công ty. Hiện nay, cô đang làm tổ trưởng với mức lương hiện tại là 4,6 triệu một tháng, và hưởng đầy đủ các chính sách của công ty, như phụ cấp tiền ăn, ở, đi lại, được công ty

hoàn trả lại 100% chi phí khám chữa bệnh tại bảy bệnh viện lớn ở TP. Hồ Chí Minh. Cô nhận xét rất tốt về công đoàn của công ty và các chính sách dành cho công nhân. Chính vì vậy, cô sẽ làm việc lâu dài tại công ty cho đến lúc về hưu.

Trong khi đó, trường hợp chị Lan, sinh năm 1987, cũng làm chung bộ phận của cô Thu được ba năm, nhưng chỉ là công nhân bình thường, thì lại nhận xét hoàn toàn khác. Chị không nhận được chính sách gì khác từ công ty, ngoài mức lương hàng tháng là 3,1 triệu đồng, ngay cả việc đi khám bệnh tại cơ sở công ty đăng ký bảo hiểm cũng rất khó khăn. Chị nhận xét công ty chưa có chính sách gì nhiều cho công nhân và công đoàn cũng chưa hoạt động hiệu quả để hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi của công nhân. Chị không có ý định gắn bó lâu dài với công ty mà muốn học thêm để tìm một công việc khác tốt hơn, tuy nhiên điều kiện hiện tại của chị còn nhiều khó khăn, nên vẫn chưa đi học được. Kết quả khảo sát cũng cho thấy có 26,7% công nhân có mong muốn học thêm về kiến thức, ngoại ngữ, những nghề khác để có điều kiện tìm kiếm những công việc tốt hơn trong tương lai, phần lớn đều là những công nhân trẻ tuổi. Họ mong có nhiều thời gian hơn và tiết kiệm được tiền để đầu tư vào học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của mình ở những lĩnh vực khác như làm tóc, may, sửa

xe, tin học, sửa chữa điện thoại, cơ khí, lái xe, kinh doanh, du lịch, điêu khác...

Như trường hợp em Văn, 17 tuổi, làm công nhân gỗ ở Bến Cát, em mong muốn kiếm tiền để sắp tới đi học nghề chụp ảnh: *“Út bà kêu mình học nghề đó đi rồi lên đó hai dì cháu làm. Em cũng tính làm nghề chụp hình”*. Tuy nhiên, em cũng có nhiều lựa chọn khác đối với nghề nghiệp của mình: *“Em bây giờ nếu mà em không học nghề chụp hình thì về quê em cũng có nghề em học mà khỏi tốn tiền luôn á. Ông Tám em ở dưới quê ông làm nghề sửa điện tử, sửa truyền hình này kia nè, ông nói giờ mày muốn học thì tao dạy. Rồi em cứ chần chừ, chần chừ hoài em không học... Còn như Út em làm nghề hớt tóc, nhiều lúc muốn theo học nghề hớt tóc với bà nhưng mà nghề hớt tóc thấy nữ người ta làm thôi chứ nam làm thì kỳ quá”*. Mẹ và chị của em Văn đều chuyển lên làm công nhân, thuê hai phòng ở cạnh nhau. Còn ba của em Văn thì lúc nào cũng muốn mọi người về quê chứ không muốn cả nhà làm công nhân: *“Ông thì ông hỏi đó giờ ở dưới quê không à, hỏi có bàn thờ ông nội, giờ thỉnh lên đây chứ không thỉnh lên đây ông cũng không có lên đâu”*.

Người công nhân với những điều kiện làm việc và môi trường sống hiện tại còn gặp nhiều khó khăn. Những công nhân được khảo sát hiện đang làm ở nhiều lĩnh vực khác nhau như may mặc, công ty gỗ, cơ khí, điện tử, chế biến thực phẩm, sản xuất gạch

gồm sứ... trong đó nhiều nhất là công ty may mặc (33,5%), công ty gỗ (26,2%). Đây đều là những lĩnh vực có môi trường làm việc ồn ào, bụi bặm, ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe của người công nhân. Có đến 57,0% công nhân làm việc trên 8 giờ một ngày, trong đó 23,4% công nhân làm việc 12 giờ một ngày, có đến 18% công nhân phải tăng ca hơn 12 giờ một ngày. Về số ngày làm việc trong một tháng thì có đến 16% công nhân là việc từ 27 đến 30 ngày một tháng. Thêm nữa là điều kiện ăn ở của công nhân cũng có nhiều khó khăn. Theo kết quả khảo sát năm 2013 thì có 96,8% công nhân ở nhà thuê, mượn, với diện tích trung bình phòng trọ của công nhân là 16,75m<sup>2</sup>, trong khi đó người ở cùng phòng trọ lại đông và phức tạp. Và có 3,2% công nhân ở nhà hoặc ký túc xá do công ty xây cho công nhân thuê. Nhận xét về giá của phòng trọ thì có 26,9% công nhân thấy rằng giá thuê phòng trọ hơi nặng và quá nặng so với mức thu nhập của họ; 69% cho rằng giá thuê phòng trọ như vậy là vừa đủ với mức thu nhập của mình.

Nhận xét về cuộc sống của người công nhân, anh Quốc, công nhân gia công đường ống, Dĩ An, cho biết mình cũng không có tha thiết với cái nghề hiện tại nữa vì nó ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe, và muốn tìm một nghề khác để làm cho ổn định hơn: *“Anh thì giờ cũng đang hy vọng xin vào một công ty bảo trì*

nào đó, đi làm bảo trì thứ nhất nó ổn định, thứ hai nó nhẹ nhàng hơn so với bây giờ”. Anh mong muốn có một căn nhà riêng cho mình. Còn hiện tại anh đánh giá chỗ ở của mình đông đúc và phức tạp, nên cũng muốn kiếm được một cái phòng khác ở cho rộng rãi và yên tĩnh hơn, gia đình sinh hoạt được thoải mái hơn. Anh cũng chia sẻ: “... anh đang cố gắng tiết kiệm coi mua miếng đất thì mới ở lại chứ còn ở phòng trọ này cả đời thì thôi về quê cho sớm”.

Với những điều kiện làm việc và sinh hoạt thiếu thốn trong khi thu nhập lại thấp, người công nhân phải tiết kiệm tối đa bằng cách giảm thiểu các chi tiêu hàng ngày, mong có đủ sức khỏe để tăng ca nhiều hơn. Họ mong muốn công ty tăng ca nhiều hơn là công ty không tăng ca, vì “Công ty không tăng ca thì người lao động không có thu nhập” (Chị Lan, 27 tuổi, công nhân công ty sản xuất bàn chải đánh răng, Bến Cát). Trong điều kiện đó, họ đành phải chấp nhận một cuộc sống như vậy mới có thể đủ sống và có dư chút ít để tích lũy làm vốn.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những vấn đề mà người công nhân lo lắng nhất trong cuộc sống của mình. Hai vấn đề mà người công nhân lo lắng nhất là thu nhập thấp 34,6% và ốm đau bệnh tật 34,5% (Xem bảng 4). Đây cũng chính là những rủi ro mà người công nhân đang gặp phải.

**Bảng 4: Những vấn đề làm cho công nhân lo lắng nhất**

<b>Lo lắng</b>	<b>Số lượng</b> (n = 800)	<b>Phần trăm</b> (100%)
Thu nhập thấp	277	34,6%
Ốm đau bệnh tật	276	34,5%
Việc làm không ổn định, thất nghiệp	183	22,9%
Vấn đề khác như giáo dục con cái, an ninh tại nơi ở...	64	8,0%

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng tháng 12 năm 2013.

Thực tế cuộc sống công nhân không như họ viễn tượng, nó đã khiến họ phải đưa ra nhiều chiến lược khác nhau, vận dụng tối đa các nguồn vốn đời sống hiện có cho cuộc sống của mình trong tương lai.

### **Ở lại hay trở về - những lựa chọn chiến lược đời sống**

Ở lại hay trở về là điều mà người công nhân đang trăn trở trước những điều kiện sống hiện tại của mình. Những số liệu khảo sát định lượng năm 2011 và 2013 cho thấy có ba xu hướng trong chiến lược về nơi ở của người công nhân trong ba năm tới. Đó là (1) Sẽ ở lại và lập nghiệp ở đây. (2) Vẫn đang phân vân, chưa có dự định gì. (3) Sẽ di chuyển đến nơi khác để sinh sống.

**Bảng 5: Dự định về nơi ở trong ba năm tới**

Dự định	Năm 2011 (n = 800)		Năm 2013 (n = 788)	
Sẽ chọn nơi đây để sinh sống	168	21,0%	303	38,5%
Sẽ di chuyển trong tương lai	202	25,2%	213	27,0%
Chưa có dự tính	430	53,8%	272	34,5%

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng năm 2011 và năm 2013.

Khi được hỏi về dự định của hộ gia đình về nơi ở của gia đình trong ba năm tới thì chỉ 21% công nhân nhập cư xác định họ sẽ chọn Bình Dương để sinh sống và lập nghiệp (số liệu năm 2011), trong khi đó kết quả điều tra năm 2013 thì con số này đã tăng lên 38,5% (Bảng 5). Những công nhân chọn xu hướng ở lại lập nghiệp ở Bình Dương thường là những người trẻ mới vào làm công nhân với hy vọng có được cuộc sống ổn định với công việc hiện tại. Thêm nữa, những đối tượng công nhân lựa chọn ở lại thường là những công nhân xác định gắn bó lâu dài với công ty, thường có vị trí như tổ trưởng trở lên, có điều kiện phát triển hơn ở công ty. Tuy nhiên, số lượng có vị trí từ tổ trưởng trở lên chiếm tỷ lệ rất thấp trong đợt khảo sát năm 2013, chỉ chiếm 4,7% làm ở vị trí tổ trưởng, chuyên trưởng, giám đốc bộ phận, quản đốc. Như em Văn nhận xét: “Giờ em thấy toàn mấy người mới, mấy người cũ còn mấy người như quản lý, tổ trưởng,

*chứ mấy người cũ đi hết rồi” (Em Văn, 17 tuổi, công nhân ở Bến Cát). Đó là những trường hợp giống như anh Đức, cô Thu như đã trình bày ở phần trên, họ đều ở vị trí tổ trưởng, có thu nhập tương đối cao hơn so với những người công nhân bình thường khác. Nhờ vậy, họ có điều kiện tích lũy vốn để có thể mua đất, cất nhà, ổn định cuộc sống ở Bình Dương. Hay như trường hợp của chị Mai, 30 tuổi, quê An Giang, công ty sản xuất ốc vít, Tân Uyên, vì ở quê không còn nhà cửa nên đành phải ở lại làm công nhân: “*Mình không có nhà cửa, về dưới làm gì, ở nhà dòng họ thì cũng không có thoải mái*”.*

Có 25,2% (năm 2011) và 27,0% (năm 2013) công nhân xác định sẽ chuyển chỗ ở và công việc trong tương lai. Số liệu năm 2011 cho thấy trong số 202 trường hợp sẽ di chuyển trong tương lai có 69,3% chắc chắn sẽ về quê. Số liệu năm 2013 thì trong số 213 trường hợp sẽ di chuyển trong tương lai có 70,0% chắc chắn sẽ về quê. Do cuộc sống ở Bình Dương khó khăn, lương thấp, chi phí sinh hoạt cao, họ trở nên chán nản với cuộc sống công nhân khi không thể trụ nổi với nghề. Người công nhân đã quyết định trở về quê, bởi trong suy nghĩ của họ, ở quê luôn có môi trường tốt hơn, ổn định và an toàn hơn, cuộc sống ở quê thoải mái hơn. Cũng như nhiều công nhân khác, chị Thương, 33 tuổi, quê Nghệ An, công nhân công



ty giày da ở Thuận An, luôn suy nghĩ sẽ trở về quê sinh sống: “... về quê chứ ở đây thì sao mình đủ tiền mà mua đất, đất ở đây hai, ba trăm triệu rồi xây nhà nữa thì sao đủ được mà mua. Về quê thì cũng làm ruộng thôi.” Chị Thương cũng dự định khi sinh con thì về quê để có thể chăm sóc con tốt hơn.

Có nhiều lý do khác được công nhân đưa ra trước quyết định về quê của mình tùy theo nhóm lứa tuổi. Nhóm công nhân trung niên vì tuổi đã cao, sức khỏe yếu không còn làm nổi nữa nên muốn trở về quê để dưỡng già. Đối với họ, việc trở về quê nhà là điều mong muốn lớn nhất. “Về quê chứ, yếu thì về quê, về quê mới có chỗ chôn chứ trong ni có nhà có cửa đâu mà chôn” (Cô Trần, 51 tuổi, quê Nghệ An, công nhân, Thuận An).

Nhóm công nhân đã lập gia đình, hay những công nhân sắp sinh con cũng mong muốn về quê để được sống gần gia đình, người thân của mình, có điều kiện để chăm sóc con cái, giúp đỡ bố mẹ, ông bà. Hơn nữa, đó là nơi họ sinh ra, là một phần máu thịt của họ. Ở đó họ còn phải thờ cúng tổ tiên, ông bà, dòng họ của mình, điều này càng có ý nghĩa đối với những người lớn tuổi, như trường hợp của gia đình em Văn đã trình bày ở phần trên.

Người lao động nhập cư xa quê làm công nhân để tích lũy vốn rồi trở về lại quê để cất nhà, ổn định

công việc, ổn định cuộc sống. Đây là chiến lược đời sống của nhiều công nhân. Họ làm việc cật lực, thường xuyên tăng ca để kiếm tiền và tích lũy được vốn về quê sinh sống, với những dự định như kinh doanh, buôn bán nhỏ, mở tiệm sửa xe máy, làm ruộng, mở tiệm tạp hóa ở quê nhà, may, chăn nuôi bò, làm tóc, lái xe, về làm vườn, làm rẫy... Vấn đề vốn tài chính là yếu tố quyết định đến việc họ trở về quê sớm hay muộn, *“mấy năm rồi dự tính về chăn nuôi, có cái đồng vốn thì mình mới chăn nuôi được”* (Chị Tuyết, quê Thanh Hóa, công nhân gỗ ở Thuận An).

Với nhiều người, làm công nhân chỉ là tạm thời, vì cuộc mưu sinh họ phải chấp nhận rời quê hương mình để kiếm thêm thu nhập. Anh Tân, 29 tuổi, quê Sóc Trăng, công nhân ở huyện Bến Cát, nói: *“Đó chỉ là cuộc sống ngắn ngủi, mưu sinh mà thôi, không thể sống mãi với đồng lương công nhân, có thể sau này sẽ tìm một công việc khác phù hợp hơn cải thiện cuộc sống gia đình... Nhà cửa ở dưới quê cũng có rồi. Ráng mình kiếm dành dụm làm vốn về quê kinh doanh gì khác”*. Chị Hoa, 34 tuổi, công nhân đá, bê tông ở Bến Cát, cũng chia sẻ: *“Thì sống tạm, mình làm mượn vậy chứ bây giờ mình không biết chữ thì không làm được gì... Đi xa xứ kiếm... mình tính kiếm mớ vốn về quê, chứ đi hoài đâu có được, cũng có cái nhà ở dưới”*.

Tình trạng về quê đang có xu hướng tăng, dẫn đến việc thiếu hụt lực lượng lao động ở các công ty.

Từ góc độ của doanh nghiệp, có thể lý giải hiện trạng này như sau: “Thiếu hụt công nhân trong các công ty đó là vì công nhân về quê không chịu lên đây làm, muốn làm ở dưới quê, với lại bây giờ ở quê thì có các khu công nghiệp rồi. Các nhà đầu tư nước ngoài họ mở mấy cái xưởng hoặc là những người công nhân cũ họ có nghề rồi họ về quê, họ mượn máy công ty, mở một cái xưởng nhỏ thu hút lao động, giống như một chi nhánh công ty. Ở lại quê nên họ không muốn đi làm ở trên đây nữa. Một phần nữa là những người khi về quê thì họ không có tiền xe để vào, mà không có tiền dành dụm kinh tế, chi phí trên thành phố quá cao, làm thì dư chút ít, tới chừng về phải dành dụm một năm, hai năm nên họ không muốn lên nữa. Lương ở dưới quê thấp, lên đây cao hơn một chút nhưng ở dưới đó họ gần gia đình, vợ con, bố mẹ”. (Anh Quốc, 47 tuổi, trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, kiêm kế toán trưởng, công ty sản xuất quần áo, huyện Thuận An).

Một góc nhìn khác từ phía chính quyền, mà đại diện là các hội đoàn thể địa phương: “Công nhân thì đa số là nghĩ tạm bợ tại vì bây giờ thì ở ngoài quê thì làm không được tiền, bây giờ còn sức khỏe thì vào làm vài ba năm, lấy ít tiền về, ít vốn về thì ra ngoài Bắc chứ không có nghề chính, cho nên là công ty nào có nhiều tiền, tăng ca nhiều là họ làm, lao vào đấy họ làm để lấy tiền... chắc họ nghĩ là tạm bợ, sau này họ không có ở, ít trường hợp là muốn ở lại... Đi làm lấy tiền về trả tiền kinh tế gia đình,

*xây nhà, xây cửa, nuôi dạy con cái, như thế thôi, chắc chắn không có mục đích gì khác cả". (Cô Đào, 63 tuổi, chi hội phụ nữ khu phố, huyện Thuận An).*

Kết quả khảo sát cũng thể hiện có đến 53,8% (năm 2011) và 34,5% (năm 2013) công nhân cho biết họ chưa có dự tính gì về nơi cư trú mới trong ba năm tới. Điều này cho thấy nhiều công nhân rơi vào tình trạng lưỡng lự chưa có những dự tính chắc chắn cho tương lai của mình, nên vẫn chấp nhận cuộc sống hiện tại chờ có những thay đổi tích cực để có thể ra quyết định lâu dài.

**Bảng 6: Dự định của công nhân trước những chính sách của nhà nước và doanh nghiệp dành cho công nhân như hiện nay**

Dự định trong tương lai với chính sách như hiện nay	Chính sách nhà nước (n = 790)		Chính sách doanh nghiệp (n = 796)	
Chắc chắn vẫn tiếp tục làm việc	157	19.9%	182	22.9%
Sẽ ở lại làm việc rồi tính tiếp	388	49.1%	369	46.4%
Sẽ đổi công việc khác	49	6.2%	60	7.5%
Sẽ đình công/ lãn công	7	0.9%	9	1.1%
Sẽ tìm nơi làm việc khác	35	4.4%	44	5.5%
Sẽ về quê	119	15.1%	120	15.1%
Ý khác	35	4.4%	12	1.5%

Nguồn: Dữ liệu điều tra định lượng tháng 12 năm 2013.

Cũng trong cuộc khảo sát định lượng năm 2013, khi được hỏi về những dự định của mình trước

những chính sách của nhà nước và chính sách của doanh nghiệp dành cho công nhân như hiện nay, chỉ có 19,9% công nhân chắc chắn sẽ tiếp tục làm việc (với chính sách của nhà nước hiện nay) và 22,9% công nhân chắc chắn sẽ tiếp tục làm việc (với chính sách của doanh nghiệp hiện nay). Có 15,1% công nhân sẽ quyết định trở về quê trước những chính sách của doanh nghiệp và nhà nước. Đáng chú ý là có 49,1% (trước chính sách của nhà nước) và 46,4% (trước chính sách của doanh nghiệp) công nhân cho rằng sẽ ở lại làm việc rồi tính tiếp, điều này thể hiện sự không chắc chắn và tính tạm thời của công việc mà những người công nhân đang làm.

Anh Hoàng, 35 tuổi, công nhân giày dép ở Dĩ An, có dự định kiếm ít vốn để mở một tiệm tạp hóa. Khi được hỏi về việc lập nghiệp ở đây luôn hay về quê, anh trả lời: *“Cái đó thì chưa tính được, vì mình bây giờ cũng chẳng có gì mà quyết định cả. Có khi thì mình cũng về, nhưng mà cũng có khi mình may mắn làm ăn được thì mình cũng ở lại trong này, còn nếu mà khó khăn quá thì mình cũng phải về quê. Đó là đường sau cùng, nếu không làm ăn được thì về quê”*.

Khi được đặt vấn đề làm việc lâu dài với nghề công nhân, chị Tuyết, quê ở Thanh Hóa đang làm công nhân tại một công ty gỗ ở Thuận An, nói: *“Ồi, thôi em ơi, công nhân thì nó cũng giống hệt như cây cỏ,*

*cây rau thối, nó tốt thì mình cũng phải nhổ. Công nhân thì cũng phải có lúc khỏe mới làm được, chứ già yếu thì cũng không ai ở trong này làm được đâu".* Chị Tuyết cũng mong muốn kiếm một nghề khác cho đỡ vất vả hơn, nhưng với điều kiện hiện tại thì chị vẫn phải chấp nhận với đời sống công nhân. Chị nói: *"Nói thật với em là chị cũng muốn lắm nhưng mà nói chung là với điều kiện mình cũng không có. Cũng muốn ở nhà buôn bán nọ kia, nuôi con, được gần con cái. Nhưng mà kinh tế mình nó không có, rồi mình vào đây. Trước hết là kiếm đồng tiền cái đã, sau này có đồng tiền rồi mình mới tính kế lâu dài ở nhà, chứ không phải là mình gấn bó công nhân cả một đời trong này được. Đây là trước mắt mình đi làm lấy đồng tiền cái đã, rồi sau này mình về quê mình có cái đồng tiền rồi mình mới tính việc của mình được chứ, đời công nhân làm mãi sao được em."* Chị còn chia sẻ: *"... chắc chắn phải nuôi con rồi, nó có học rồi thi vào được trường gì đã, cũng phải lo mà làm cho nó học chứ em. Thì đó là cái việc chắc chắn rồi... chị nói thật là nguyện vọng của anh chị là bố mẹ đã khổ rồi, nói thật đấy, ông trời mà cứ để cho khỏe, con nó mà học được ấy là cho dù có trúng đại học anh chị cũng nuôi cho nó bằng người ta. Vì mình khổ rồi, đừng để cho nó khổ nữa, mong mỏi của chị là lúc nào cũng để cho con đi học chứ không phải là bắt nó nghỉ học hay nọ kia".*

Không ít công nhân không thể trụ nổi với cuộc sống hiện tại. Người công nhân tự ví mình như một

cỗ máy phải làm việc hết công suất mà ít khi hoặc không được bảo trì. Khi đó, họ không còn cách nào khác là buộc phải lựa chọn con đường trở về lại quê nhà. *"Tôi muốn thoát khỏi cuộc sống công nhân, tôi thấy làm mệt mỏi quá, người mà giống như cỗ máy, làm là vào làm, người ta hay nói là cắm đầu làm, làm xong chuông gõ thì ra về. Cuộc sống cảm thấy ngột ngạt lắm"* - (Chị Thảo, 29 tuổi, công nhân công ty sản xuất dây dẫn điện cho ô tô, Dĩ An).

Mỗi một giai đoạn trong cuộc đời người công nhân sẽ có những chiến lược riêng phù hợp với những nguồn lực hiện có của mình, và khả năng ứng phó với những rủi ro mà họ gặp phải. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự bất ổn, tạm bợ trong cuộc sống của người công nhân. Mặc dù cũng gặp những trường hợp người công nhân may mắn có điều kiện để phát triển và định cư được ở Bình Dương nhưng đa phần công nhân vẫn cho rằng cuộc sống công nhân là quá tạm bợ, không thể gắn bó lâu dài được.

### **Thảo luận - Kết luận**

Bài viết dựa trên cách tiếp cận khung sinh kế bền vững, việc phân tích các nguồn vốn đời sống cho thấy sự thiếu hụt về nguồn vốn tài chính, sự hạn chế về vốn tự nhiên, vốn vật chất, vốn con người buộc

người lao động nông thôn phải rời quê hương để tìm kiếm cơ hội làm việc ở các khu công nghiệp, khu chế xuất. Đánh giá các nguồn vốn đời sống của người công nhân qua các dữ liệu nghiên cứu cho thấy: Đối với nguồn vốn tự nhiên, ở quê nhà họ là những người có ít hoặc không có đất đai sản xuất, trong khi công việc chính ở nông thôn chủ yếu là nông nghiệp và phải dựa phần lớn vào diện tích đất mình có được. Khi xuất cư lên Bình Dương, người công nhân không thể sử dụng nguồn vốn tự nhiên này ở quê nữa, mà chuyển sang sử dụng những nguồn vốn khác để mưu sinh. Những người công nhân tìm được việc phần lớn là nhờ vào nguồn vốn xã hội của mình. Đó là những mối quan hệ và mạng lưới bạn bè, những người đồng hương, người thân của mình. Đây cũng là nguồn vốn tốt nhất giúp cho người công nhân vượt qua những khó khăn, rủi ro trong cuộc sống.

Đánh giá nguồn vốn vật chất của người công nhân cho thấy điều kiện ăn ở của họ rất thiếu thốn, hầu hết công nhân đều ở trong những phòng trọ cùng nhiều người, rất chật chội, phương tiện trong phòng cũng không có gì nhiều. Môi trường xung quanh thường rất ồn ào và mất an toàn, điều này cũng làm cho nhiều người công nhân lo lắng. Đối với vốn con người, thì ngoài một số ít có những kiến thức, các kỹ năng về nông nghiệp và một số ngành nghề đơn giản



khác, phần lớn người công nhân chưa được qua đào tạo một nghề nào cả. Điều này dẫn đến nhiều khó khăn, hạn chế trong việc tìm việc làm của người công nhân. Sức khỏe tốt trở thành nguồn vốn con người nổi trội để người công nhân có thể tìm được việc.

Nguyên nhân chính của phần lớn công nhân rời quê hương là vì lý do kinh tế, bên cạnh những động cơ thay đổi môi trường sống, tìm kiếm cơ hội lập nghiệp. Vì thế vốn tài chính trở nên quan trọng, nó vừa mục tiêu vừa là điều kiện cần để người công nhân duy trì cuộc sống và tích lũy vốn chuẩn bị cho việc thực hiện những chiến lược lâu dài trong tương lai. Nhưng với mức thu nhập của công nhân và tình hình giá cả như hiện nay thì người công nhân cũng gặp không ít khó khăn. Nó buộc người công nhân phải có nhiều chiến lược thích ứng như tiết kiệm chi tiêu, bớt về thăm gia đình để giảm chi phí đi lại và quà cáp cho bà con... Với những nguồn vốn có phần hạn chế, người công nhân đang phải cố gắng vận dụng hết tất cả các nguồn lực có thể để ứng phó với những thay đổi của môi trường xã hội, và trước những biến cố mà bản thân họ đang đối mặt như thất nghiệp, ốm đau bệnh tật, biến động về giá cả tăng cao, thu nhập thấp, môi trường sống thiếu an toàn...

Những phân tích dựa trên dữ liệu cho thấy với các nguồn vốn đời sống còn nhiều hạn chế thì người

công nhân chủ yếu sử dụng vốn con người, trong đó yếu tố sức khỏe trở thành yếu tố quan trọng, và nguồn vốn xã hội khi việc tìm kiếm việc làm và khi gặp khó khăn, rủi ro, biến cố trong cuộc sống. *“Trong điều kiện sống hiện tại, nguồn vốn xã hội chủ yếu và mạnh nhất của công nhân là các mối quan hệ thân thuộc, họ hàng và đồng hương”* (Nguyễn Đức Lộc, 2014).

Nói như vậy để thấy rằng đối với người công nhân, vốn con người và vốn xã hội là rất quan trọng. Không ít công nhân trẻ chọn lựa việc sống đời sống của một công nhân để có thể tích lũy được vốn tài chính, rồi đi học để tăng vốn con người, từ đó có thể đi tìm những công việc tốt hơn, có thu nhập cao và ổn định hơn.

Chỉ có một số ít những người công nhân có thu nhập cao, có kinh nghiệm và có điều kiện phát triển trong công ty. Còn phần lớn công nhân, chỉ có thể giải quyết được tình thế hiện tại nhưng không thể có chiến lược lâu dài với điều kiện môi trường làm việc, môi trường sống, thu nhập và giá cả hiện tại. Với họ, làm công nhân không chỉ để tích lũy nguồn vốn tài chính, thực hiện những chiến lược mới lâu dài, họ vẫn luôn tìm kiếm những cơ hội mới để ổn định cuộc sống của mình và gia đình. Tỷ lệ 4,7% công nhân làm ở vị trí từ tổ trưởng, chuyên trưởng, giám đốc bộ phận, quản đốc, có thể có điều kiện và may mắn định

cư lại được ở thành phố không thể đại diện cho đa số công nhân với điều kiện sống còn nhiều khó khăn như hiện nay. Phần lớn người công nhân trở thành đối tượng dễ bị tổn thương và họ vẫn mong chờ một viễn tượng về cuộc sống của mình - một cuộc sống tốt đẹp và ổn định hơn. Mong muốn lớn nhất đối với họ là có được một công việc, thu nhập, và một nơi ở ổn định, đó cũng chính là cơ sở để họ có thể ra quyết định định cư lâu dài.

Cùng chung nhận xét với Nguyễn Đức Lộc, bài viết cũng cho rằng một bộ phận không nhỏ công nhân phải rời công sở để về quê hương, về với gia đình trước những khó khăn vượt quá sức chịu đựng của họ và xu hướng này ngày càng tăng khi điều kiện sống của công nhân ngày càng khó khăn.

Trong báo cáo của Oxfam (2009) về nhóm đối tượng công nhân nhập cư ở đô thị cũng đã nêu ra xu hướng tình trạng công nhân bỏ việc ở thành phố về quê đang gia tăng vì cuộc sống ở đô thị khó khăn nên một số công nhân nhập cư đang có ý định tìm công việc khác hoặc thậm chí về quê không ra thành phố nữa. Báo cáo của Oxfam đã nêu rõ tại TP. Hồ Chí Minh (Gò Vấp) xu hướng công nhân nhập cư quay về quê không ra thành phố nữa do chi phí sinh hoạt tăng cao mà thu nhập không tăng đang nổi lên khá rõ tại thời điểm khảo sát. Kết luận này cũng có những

đặc điểm chung với những dữ liệu nghiên cứu của bài viết đã trình bày ở trên.

Kết quả nghiên cứu đã giúp tác giả đồng thuận với Bùi Thị Thanh Hà khi khai thác khía cạnh tìm kiếm bạn đời của công nhân nhập cư, tác giả Bùi Thị Thanh Hà đã nêu lên kết quả nghiên cứu thực tế cho thấy những người công nhân nhập cư có xu hướng “về quê cưới chồng”, hay về quê sinh sống khi lập gia đình, để có thể chăm sóc cha mẹ, và mong muốn cải thiện đời sống hiện tại như dự định mở một cái quán bán hàng, vì mức lương công nhân quá thấp, không thể sống tại thành phố với mức giá cả bất ổn.

Bài viết chưa đồng thuận với kết luận của Lã Thị Thu Thủy khi cho rằng mặc dù cuộc sống của thanh niên nông thôn có việc làm tại các khu công nghiệp đóng trên địa bàn thành phố vô cùng khó khăn, vất vả, thiếu thốn nhưng tỷ lệ những người có ý định định cư lâu dài ở thành phố tương đối cao và tỷ lệ những người muốn trở về địa phương vô cùng ít. Qua điều tra định lượng, kết quả cho thấy rằng năm 2011 chỉ có 21% công nhân đồng ý chọn chỗ hiện tại là nơi ở và làm việc trong ba năm tới, còn lại là vẫn đang do dự chưa quyết định được và có ý định chuyển đi nơi khác và chuyển về quê. Không chỉ thế, nhiều trường hợp thanh niên công nhân đang chấp nhận làm công nhân, đang âm thầm tích lũy vốn để

thực hiện những kế hoạch lâu dài của mình như mở kinh doanh những mặt hàng khác nhau ở quê, kiếm tiền để học những ngành nghề khác có điều kiện tốt hơn. Những suy nghĩ định hướng này đa phần rơi vào đối tượng thanh niên công nhân.

Báo cáo khảo sát ảnh hưởng biến động giá cả đến đời sống các nhóm dân cư tại một số địa bàn đô thị điển hình của Oxfam cho rằng mặc dù gặp nhiều khó khăn khi giá cả tăng cao, một số công nhân đã nghĩ việc về quê từ dịp Tết, đa số còn lại vẫn cố gắng bám trụ lại thành phố (do về quê cũng khó kiếm việc làm, hoặc không muốn quay về làm ruộng). Phương án phổ biến hơn cả của công nhân nhập cư là xem ở đó có công ty nào trả lương cao hơn thì có thể chuyển việc. Nhận xét này cũng có nhiều tương đồng với kết quả nghiên cứu của bài viết. Tuy nhiên phải nhìn nhận rằng đây chỉ là chiến lược tạm thời của người công nhân chứ chưa thể là kế hoạch lâu dài của công nhân được.

Ở lại hay trở về là điều mà nhiều công nhân đang trăn trở, có nhiều trường hợp công nhân đang đứng trong tình thế lưỡng nan muốn ở lại cũng không được mà về cũng không xong. Các dữ liệu định lượng qua các đợt điều tra tập trung vào những chiến lược ngắn hạn của người công nhân trong ba năm tới. Các kết quả từ phỏng vấn sâu chú trọng đến chiến lược lâu

dài và mong muốn của người công nhân lại cho thấy rằng, đời sống công nhân không thể nào giữ chân người công nhân lâu dài được, những người công nhân đều mong muốn trở về quê nhà. Giai đoạn làm công nhân chỉ được coi như một giai đoạn để chuẩn bị, tích lũy thêm các nguồn lực để có thể thay đổi cuộc sống trong tương lai. Nhiều công nhân chia sẻ rằng nghề công nhân chỉ là một nghề tạm thời, nó chưa thể giúp họ ổn định được cuộc sống khi phải đối mặt với quá nhiều rủi ro. Cây cỏ, cây rau, cỗ máy là những hình ảnh được những người công nhân dùng để ví von cho chính mình. Dĩ nhiên họ không thể nào chấp nhận mãi hình ảnh đó, cho nên trong suy nghĩ của mình, họ vẫn đang cố gắng thay đổi với một thái độ chấp nhận, nhẫn nại với nghề công nhân để tích lũy những điều kiện và tìm kiếm những cơ hội để vươn lên.

Hình ảnh công nhân chưa thể là điểm dừng trong quá trình di cư của những người công nhân nhập cư. Trở về quê hương sớm có xu hướng ngày càng tăng đối với người công nhân trong điều kiện làm việc và điều kiện sống hiện tại, khi những khó khăn, rủi ro vượt quá khả năng chịu đựng của người công nhân và quê hương, gia đình vẫn là chỗ dựa vững chắc của họ.

## Tài liệu tham khảo

1. Nhiều tác giả, 2014, *Lòng tin và vốn xã hội*, NXB Tri thức.
2. Nhiều tác giả, 2010, *Hiện đại và động thái của truyền thống ở Việt Nam: Những cách tiếp cận nhân học*, Quyển 1, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
3. Lã Thị Thu Thủy (Chủ biên), 2011, *Thay đổi tâm lý của thanh niên công nhân xuất thân từ nông thôn*, NXB Khoa học Xã hội.
4. Nguyễn Văn Sửu, 2014, *Công nghiệp hóa, đô thị hóa và biến đổi sinh kế ở ven đô Hà Nội*, NXB Tri thức.
5. Bùi Thị Thanh Hà, “Công nhân nhập cư và việc tìm kiếm bạn đời”, *Tạp chí Xã hội học*, số 2, 2009, tr.41-50.
6. Nguyễn Đức Lộc, “Vấn đề di dân và kiểm soát rủi ro của người công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*, số 3 (29), 2012, tr.52-60.
7. Trần Hữu Dũng, “Vốn xã hội và kinh tế”, *Tạp chí Thời đại mới*, số 8, 2003.
8. Lê Ngọc Hùng, “Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 4 (37), 2008, tr.45-54.
9. Nguyễn Tuấn Anh, “Vốn xã hội và mấy vấn đề đặt ra trong nghiên cứu vốn xã hội ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Xã hội học*, số 3 (115), 2011, tr.9-17.
10. Alejandro Portes, “Vốn xã hội: nguồn gốc và những áp dụng trong xã hội học hiện đại”, *Tạp chí Xã hội học*, số 4 (84), 2003, tr.99-109.
11. Báo cáo *Khảo sát nhanh - Ảnh hưởng của biến động giá đến đời sống của các nhóm dân cư tại một số địa bàn đô thị điển hình*, Oxfam - Actional Vietnam, tháng 5 năm 2011.
12. Báo cáo *tổng hợp năm 2008 - Theo dõi nghèo đô thị theo phương pháp cùng tham gia*, Oxfam - Actional Vietnam, tháng 4 năm 2009.

13. Pierre Bourdieu, 1986, *The Forms of Capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (John Richardson), New York: Greenwood Press.

14. Chambers, R. and Conway, G. 1992, *Sustainable rural livelihoods: practical concepts for the 21st century*, IDS Discussion Paper 296, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton.