

**ĐỊNH KIẾN XÃ HỘI  
VÀ NHỮNG CHIẾN LƯỢC ỨNG XỬ ĐỐI VỚI  
CÔNG NHÂN CÁC TỈNH THANH HÓA, NGHỆ  
AN VÀ HÀ TĨNH TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG**

-----  
Cù Quang Minh

-----  
**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](http://sociallife.vn) – Email: [lienhe@sociallife.vn](mailto: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

**ĐỊNH KIẾN XÃ HỘI VÀ  
NHỮNG CHIẾN LƯỢC ỨNG XỬ ĐỐI VỚI  
CÔNG NHÂN CÁC TỈNH THANH HÓA, NGHỆ AN VÀ HÀ TĨNH  
TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG**

*Cù Quang Minh*

**Tóm tắt**

Trong bài viết này, tôi trình bày những kết quả nghiên cứu về cách thức và nguyên nhân định kiến xã hội đã và đang xảy ra đối với công nhân Thanh Hóa, Nghệ An và Hà Tĩnh (Thanh - Nghệ - Tĩnh) tại tỉnh Bình Dương trong cả việc làm và đời sống. Những nguyên nhân như: kinh tế, văn hóa, xã hội; đóng những vai trò khác nhau trong việc hình thành nên định kiến xã hội; trong đó nguyên nhân văn hóa được xem là nguyên nhân sâu xa, còn nguyên nhân kinh tế được xem như là nguyên nhân trực tiếp. Bài viết cũng trình bày những chiến lược ứng xử mang tính cá nhân của người công nhân trước những định kiến.

**Từ khóa:** *Định kiến xã hội, công nhân, văn hóa vùng miền, chiến lược ứng xử*

## Mở đầu

Báo *Dân trí* số ra ngày 15/05/2013 có bài viết: “Tẩy chay lao động: Người Thanh - Nghệ bật khóc vì mất việc!”, Báo *Lao động* số ra ngày 13/2/2012 có bài viết: “Lao động Thanh Hóa, Nghệ An và Hà Tĩnh bị tẩy chay ở Bình Dương”, Báo *Tuổi trẻ* ra ngày 21/04/2013 có bài viết: “Một số nhà trọ ở Bình Dương từ chối người Thanh - Nghệ - Tĩnh”... Đó là một số tiêu đề của một số tờ báo phản ánh một thực trạng đang xảy ra ở Bình Dương trong khoảng gần một thập niên qua, là việc những người lao động quê ở Thanh Hóa, Nghệ An và Hà Tĩnh đang bị phân biệt đối xử cả trong việc làm và cuộc sống. Thực trạng này đã làm cho cuộc sống di cư của những người công nhân này rơi vào những bế tắc “về cũng không được, ở lại cũng không xong”.

Thực trạng trên hầu như là một lĩnh vực mới diễn ra trong môi trường lao động ở Việt Nam, nhưng nó đã diễn ra khá phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới như: Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc (Sung-Ho Chung, 1997; Jian Guan, 2010; Lei Wang, Qingguo Ma, Zhaofeng Sông, Yisi Shi, Yi Wang, Lydia Pfothenauer, 2011). Những nghiên cứu về lĩnh vực này đa số cho rằng việc “tác động văn hóa xã hội” (Sung-Ho Chung, 1997) của người lao động đối

với nơi họ di cư tới, tức là những khác biệt về mặt văn hóa, là nguyên nhân của những định kiến đối với người nhập cư.

Trong nghiên cứu về công nhân nước ngoài nhập cư vào Hàn Quốc, Sung-Ho Chung cho rằng định kiến và “các vấn đề lao động nước ngoài phải được xem xét một cách cẩn thận và phải hiểu từ quan điểm văn hóa xã hội chứ không phải là từ góc độ kinh tế”. Với việc tìm ra những tác động đến nền văn hóa xã hội Hàn Quốc do những khác biệt bởi văn hóa của người công nhân nước ngoài khi di cư đến như việc làm gia tăng sự thù địch, định kiến của người dân Hàn Quốc với lao động nhập cư theo số lượng lao động nhập cư tăng lên; nghiên cứu của Sung-Ho Chung cho thấy được những định kiến xuất phát từ người dân bản địa bởi “một thái độ không lành mạnh phát sinh khi một người không được đánh giá bởi bản thân của mình mà thay vào đó bằng công việc của mình”, cụ thể là những công việc 3D (dirty, dangerous and difficult) mà người nhập cư nước ngoài đang làm tại Hàn Quốc. Những định kiến tuy chưa gây ra những vụ việc nào nghiêm trọng, song Sung-Ho Chung cũng đã dự đoán những hậu quả từ những định kiến như việc: xung đột văn hóa, “sốc nhẹ văn hóa”, mối quan hệ giữa công nhân bản địa với công nhân nhập cư... Từ đó, Sung-Ho Chung đã

chỉ ra những cách giảm thiểu định kiến đối với người công nhân nhập cư đối với chính phủ, các tổ chức xã hội và người dân Hàn Quốc. Tuy nhiên, nghiên cứu của Sung-Ho Chung chưa cho thấy tự bản thân người công nhân bị định kiến sẽ phải ứng phó như thế nào trước những định kiến. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Sung-Ho Chung dựa trên sự di cư xuyên quốc gia chứ chưa đề cập tới những định kiến về công nhân nhập cư trong nội bộ quốc gia.

Jian Guan nghiên cứu về sự kỳ thị đối với người di cư từ nông thôn ra thành thị ở Trung Quốc. Bằng cách tiếp cận từ chính người trong cuộc, Jian Guan tìm hiểu được định kiến đối với lao động di cư tồn tại “dưới hình thức của một đại diện xã hội”, tồn tại ngay trong tiềm thức của xã hội, trở thành một bộ phận của xã hội. Jian Guan cho rằng hành vi kỳ thị phụ thuộc vào mức độ về kỳ thị tồn tại trong tiềm thức của người kỳ thị đối với người công dân di cư, mà người di cư được coi là đối tượng để thực hiện cái gọi là 3D jobs: công việc nguy hiểm, dơ bẩn và khó khăn. Họ được coi là một mối đe dọa cho sự ổn định xã hội, và thường được liên kết với tỷ lệ tăng tội phạm trong thành phố. Họ cũng được coi là thành phần cạnh tranh với lao động thất nghiệp của cư dân đô thị là những người đã bị sa thải từ các doanh nghiệp nhà nước (Wongetal, 2007; 2008).

Bên cạnh đó, dựa trên nền tảng lý thuyết chức năng, một nghiên cứu khác của nhóm tác giả người Trung Quốc Lei Wang, Qingguo Ma, Zhaofeng Song, Yisi Shi, Yi Wang, Lydia Pfothenhauer cũng đề cập tới việc định kiến đối với công nhân nhập cư ở Trung Quốc. Nhóm tác giả này cho thấy những định kiến bắt nguồn từ sự phân loại nông thôn - thành thị trong xã hội Trung Quốc. Người công nhân nhập cư là những người xuất thân từ nông thôn, nơi được xem là có nền văn hóa thấp, nên mặc nhiên được xem là người “*thiếu văn minh*”, làm những công việc khó khăn, bẩn thỉu, nguy hiểm mà “các cư dân thành phố không muốn làm”. Tuy nhiên, cả nghiên cứu của Jian Guan và nhóm tác giả Trung Quốc đều giống như nghiên cứu của Sung-Ho Chung là chưa cho thấy được cách ứng phó với định kiến của chính người công nhân nhập cư. Đồng thời, những nghiên cứu này chỉ mới đề cập tới định kiến người nhập cư một cách chung chung, chứ không riêng với một nhóm công nhân nhập cư cụ thể nào.

Với nhiều cách tiếp cận khác nhau, những nghiên cứu gần đây về công nhân Bình Dương của Nguyễn Đức Lộc cũng cho thấy được một số đặc điểm của nhóm công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh ở Bình Dương như về nơi tập trung, phân bố; việc sử dụng mạng lưới xã hội thân tộc, đồng hương trong giải quyết

khó khăn (Nguyễn Đức Lộc, 2012, 2013). Tuy những nghiên cứu chưa đề cập sâu tới thực trạng định kiến này đang xảy ra tại Bình Dương, song cũng đã cung cấp nhiều thông tin về bối cảnh, đối tượng nghiên cứu cho nghiên cứu của tôi.

Bài viết này đề cập tới thực trạng định kiến đối với một nhóm lao động nhập cư Thanh - Nghệ - Tĩnh tại Bình Dương. Trong bài này, chúng tôi đi tìm nguyên nhân của thực trạng định kiến và những cách ứng phó của người công nhân ba tỉnh trên khi gặp định kiến dưới góc độ nhìn nhận của chính cộng đồng người bị định kiến trong bối cảnh đô thị hóa đang diễn ra ở Bình Dương.

Đề tài chọn cách tiếp cận liên ngành, trong đó cách tiếp cận từ nhân học xã hội đóng vai trò chính, và có hỗ trợ từ cách tiếp cận xã hội học. Do hạn chế về thời gian, khả năng nên tác giả chỉ chọn thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương là địa bàn khảo sát nghiên cứu. Cụ thể là tại: (1) khu dân cư 434 phường Bình Đáng, vốn được xem là khu “tự trị” của người ba tỉnh trên; bên cạnh đó, đây là khu dân cư được bao bọc xung quanh là các khu công nghiệp: phía Đông có khu công nghiệp Đồng An, phía Nam có khu công nghiệp Việt Nam - Singapor (VISIP1), phía Tây có khu công nghiệp Việt Hương và phía Bắc có khu công nghiệp Sóng Thần, công ty giày da Thái



Bình nên công nhân ở đây sẽ có nhiều thông tin đáp ứng cho đề tài; (2) phường Bình Chuẩn, nơi đây cũng được xem là nơi tập trung nhiều người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh, nhưng tính “tự trị” không nổi bật nên dễ tạo ra tính khách quan trong nghiên cứu.

Tác giả sử dụng những cách nghiên cứu sau: *Quan sát tham dự*: thực hiện việc thu thập thông tin bằng việc tham dự vào cuộc sống của cộng đồng nghiên cứu, tác giả vừa là nhà nghiên cứu, vừa là một thành viên trong cộng đồng (tác giả là người Nghệ An) nên thuận lợi trong việc khai thác thông tin từ cộng đồng nghiên cứu, công việc chính là quan sát ghi chép, ghi nhật ký điền dã, ghi lại các cuộc phỏng vấn không chính thức...; *Khảo sát bằng bảng hỏi*: để có được những thông tin cụ thể hóa về mặt số liệu, tác giả đã xây dựng một bảng hỏi chủ yếu thu thập thông tin về những cách thức định kiến và những chiến lược ứng xử của bản thân người công nhân. Có tất cả 112 phiếu, trong đó có 60 phiếu được khảo sát ở 5 khu trọ tại khu dân cư 434, phường Bình Đáng, thị xã Thuận An; và 52 phiếu tại bảy khu nhà trọ ở phường Bình Chuẩn; *Phỏng vấn sâu*: tác giả đã thực hiện tất cả 19 cuộc phỏng vấn sâu, trong đó có 15 cuộc chính thức và 4 cuộc phi chính thức; có 17 cuộc phỏng vấn công nhân, 1 cuộc của chủ trọ (phi chính thức, được ghi chép trong nhật ký điền dã) và 1 cuộc

từ an ninh phùng. Các mẫu phỏng vấn sâu của công nhân đều được chọn theo cách lấy mẫu mầm dựa vào mối quan hệ của người công nhân với nhau giới thiệu mẫu phỏng vấn cho tác giả nhằm thu được những thông tin chính xác, phù hợp với đề tài nghiên cứu; và *Nghiên cứu thư tịch*: đây là một phương pháp nghiên cứu không thể thiếu trong đề tài nhằm tìm hiểu được những thông tin mang tính hàn lâm như định kiến xã hội, văn hóa vùng miền, cách tiếp cận... là những đóng góp mang tính khoa học cho đề tài.

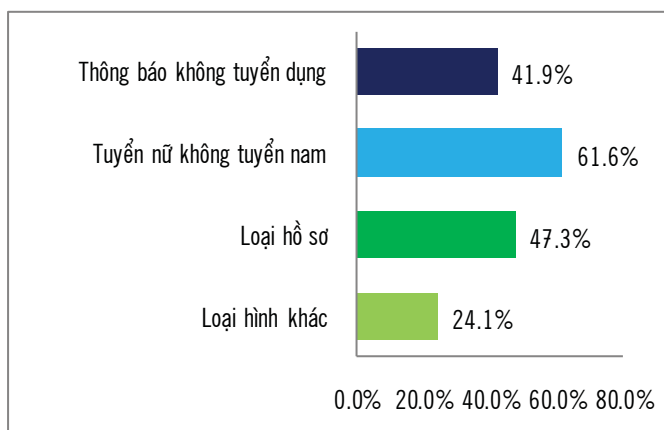
### **Thực trạng, nguyên nhân của định kiến xã hội đối với công nhân**

Công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh khi tới sinh sống và làm việc tại Bình Dương cũng chính là khi họ phải đối mặt với những hình thức định kiến xã hội đến từ phía chủ doanh nghiệp, chủ nhà trọ, người địa phương và người di cư từ vùng miền khác tới.

Mục tiêu lớn nhất của công nhân nói chung và công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh nói riêng là có được việc làm ổn định tại nơi họ di cư tới, đây chính là nguồn lực thúc đẩy người công nhân di cư, và biểu hiện "lực hút" ở các đô thị nói chung và Bình Dương nói riêng. Tuy nhiên, khi di cư vào Bình Dương, người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh lại không

lường trước được việc họ chính là đối tượng bị các nhà tuyển dụng lao động có định kiến nên họ bị “từ chối” bởi nhiều cách khác nhau, như:

**Biểu đồ 1: Những cách thức định kiến trong lao động đối với công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Do báo chí phản ánh, nên trong những năm gần đây, hình thức viết thẳng thông báo hầu như không còn, song những cách tẩy chay ngầm được xem là “luật bất thành văn” (Phạm Xuân Côn, 2013) như: từ chối nhận hồ sơ, nhận nữ không nhận nam, không cho vào nộp hồ sơ... lại diễn ra khá phổ biến. Trong đó, hình thức nhận nữ không nhận nam là phổ biến nhất (61,6%) được xem là hình thức định kiến “đúng

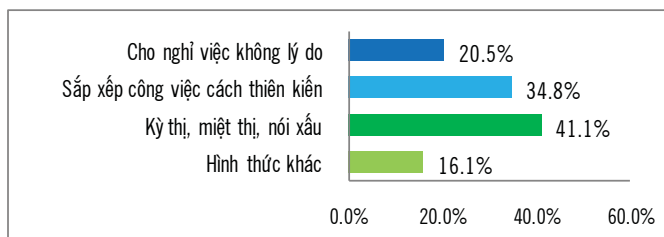
người đứng tội” từ những nhận định về sự tham gia của nam công nhân ba tỉnh này trong những vụ đình công, gây rối... Đây có thể xem là hình thức định kiến mới về giới trong môi trường lao động, bởi trước đây định kiến giới trong lao động thường là đối với nữ, dựa vào những đặc điểm “sinh lý” của giới như: nam thì mạnh mẽ, nữ thì yếu đuối; đặc điểm “tâm lý” như: phụ nữ bị quy là nói dai, dịu dàng, quan tâm tới bề ngoài, có nhu cầu được che chở, còn đàn ông được coi là có tính độc lập, khách quan, tư duy logic, năng động, tự tin và nhiều tham vọng (Rosen Krantz, 1992)... từ đó dẫn đến sự phân chia về giới trong di dân, phân công công việc và thái độ đối xử. Trong những vụ phân chia đó, phụ nữ là những người chịu thiệt nhất, như “đi làm ăn xa được coi là việc của nam giới, còn phụ nữ lại chăm sóc cha mẹ, con cái” (Đặng Nguyên Anh, 2005), “phụ nữ và nam giới tham gia vào cùng một loại công việc thì phụ nữ luôn nhận được mức lương thấp hơn” (Ceinwen Giles và Nguyễn Phương Thảo, 2002), “nữ công nhân di cư phải chịu nhiều thiệt thòi và phân biệt đối xử nhất” (Nghiêm Liên Hương, 2010:289 306)... Nhưng đối với loại hình định kiến này có thể thấy nam giới ba tỉnh trên mới là đối tượng của định kiến về giới trong việc tiếp cận với việc làm, dựa vào những hành động được xem như là vốn có của họ.

*“Họ nói con trai quê mình hay quậy, đánh nhau với hay kéo bầy, kéo nhóm vào gây rối, không phải ai cũng như vậy nhưng họ thấy qua mấy vụ là họ cũng sợ nên họ mới không tuyển... con trai quê mình vào đây hay nói đùa là con gái lấy hết việc, với lại con trai mình cũng hay xăm hình nên công ty không nhận.”* (B.T.M người Hà Tĩnh, trích BBPVS 29/11/2014)

Tuy nhiên, diễn ra dưới hình thức nào thì những người công nhân ba tỉnh này cũng bị rơi vào cảnh thất nghiệp, và trong khoảng thời gian đó, người công nhân thường phải vay mượn tiền của những người họ hàng, đồng hương,... để trang trải cho cuộc sống; thời gian thất nghiệp kéo dài đồng nghĩa với việc số tiền vay mượn càng lớn. Thực trạng này khiến người công nhân rơi vào tình trạng tâm lý: “về không được, ở lại cũng không xong”, về thì canh cánh số nợ đã vay mượn, cộng thêm chi phí về quê và khoảng cách đi lại xa; ở lại thì lại chịu cảnh thất nghiệp kéo dài.

Bên cạnh đó, nhiều công nhân do may mắn hoặc với những chiến lược ứng phó khác nhau nên tìm được việc làm ngay lần đầu tiên di cư vào, hoặc sau một thời gian thất nghiệp. Tuy nhiên, ngay cả trong môi trường làm việc, người công nhân vẫn chịu những hình thức định kiến khác nhau, mà người công nhân không biết trước được.

**Biểu đồ 2: Những hình thức định kiến trong lao động đối với công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Định kiến trong môi trường lao động thể hiện trong mối quan hệ với quản lý và đồng nghiệp của người công nhân ba tỉnh trên qua những hình thức: cho nghỉ việc không lý do, sắp xếp công việc thiên kiến, kì thị, miệt thị, nói xấu trong công ty... Trong những năm gần đây, nền kinh tế có nhiều biến động khiến các công ty gặp nhiều khó khăn trong sản xuất nên việc cho một số công nhân nghỉ việc tạo điều kiện cho toàn bộ hệ thống công ty hoạt động là điều bình thường. Song hiện trạng này xảy ra tập trung vào nhóm lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh thì không bình thường chút nào. Nguyên nhân là do những công ty này có những định kiến từ trước, phần khác họ lo sợ việc: *“chỉ cần một người Nghệ (cả Thanh - Tĩnh) bị đuổi việc thì lập tức toàn bộ người Nghệ (cả Thanh - Tĩnh) trong doanh nghiệp đó sẵn sàng đình công*

*mà không cần biết lý do là gì, đúng hay sai”* (Nguyễn Chí Công 2013).

Bên cạnh đó, nhiều vụ việc bất ổn, đánh nhau trong công ty bắt nguồn từ những lời nói xấu, miệt thị, kì thị giữa “dân này” với “dân nọ”, đặc biệt trong hình thức định kiến này là mâu thuẫn giữa nhóm công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh với nhóm công nhân đến từ miền Tây Nam Bộ.

*“Mình cũng không biết lý do là gì, nhưng người mình với người miền Tây không thể hợp như người ở vùng khác, mà gặp nhau là ít nói chuyện, muốn sinh sự với nhau liền, con trai miền Tây cũng hay kéo bè kéo tụi, quê mình cũng vậy, gặp nhau là cứ chọc nhau xong đánh nhau... mình cũng không hiểu rõ là vì nguyên nhân gì, hình như là khác văn hóa, với tính cách với từ trước cũng không hợp nhau rồi”*. (N.V.T người Thanh Hóa, trích BBPVS 17/1/2015).

Định kiến trong môi trường làm việc khiến người công nhân trở nên khó khăn hơn trong công việc, thăng tiến bản thân và hạn chế về mạng lưới xã hội; đồng thời gia tăng thêm những ranh giới, mâu thuẫn và căng thẳng đối với công nhân nhập cư khác.

Ngoài những định kiến về việc làm, công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh còn vấp phải những định kiến trong cuộc sống di cư của họ, làm hạn chế những khả năng tiếp cận của họ tới những vấn đề thiết yếu của cuộc sống như: nơi ở, dịch vụ, mạng lưới xã hội... hay

như làm gia tăng thêm những mâu thuẫn bằng việc nói xấu, miệt thị; gây sự; thành lập các nhóm “tẩy chay” người ba tỉnh này trên các trang mạng xã hội...

Những định kiến trong cuộc sống nảy sinh trong cách nhìn nhận của người dân địa phương và những người dân nhập cư khác đối với người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh, qua việc “gán” cho những người công nhân này những giá trị thông qua những hành động gây tổn hại tới tài sản và bản thân họ như đánh nhau, trộm cắp, kéo bè kết phái, nhậu nhẹt... Trong mối quan hệ với người công nhân ba tỉnh trên, người địa phương và những người dân nhập cư khác luôn giữ một khoảng cách, miệt thị và gây sự với họ; các chủ trọ là người địa phương cũng hạn chế hoặc không nhận trọ những công nhân có xuất thân là người Thanh - Nghệ - Tĩnh.

*“Anh Thành đưa tôi tới một khu trọ số 57K/7 tổ 7, khu trọ này cũng có cửa hàng tạp hóa có tên là Như Ý... người vợ (chủ nhà) cho biết: “nói thật là ở đây không có cho người ba tỉnh trên trọ, nói thật chứ người ba tỉnh trên quậy, hay đánh nhau nên ngại lắm, còn ba đứa con gái người Nghệ An kia là do nó ở lâu rồi, nhưng chiều nay nó cũng chuyển tới chỗ bạn cùng quê thì phải, nghe nó nói vậy!” (Trích nhật ký điền dã, 4/2014).*

Nói tóm lại, người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh ở Bình Dương đã và đang phải gặp rất nhiều



hình thức biểu hiện định kiến khác nhau trong mọi lĩnh vực đời sống và việc làm. Những định kiến đang là những “rào cản” hạn chế khả năng tiếp cận của họ đến các lĩnh vực căn bản của đời sống như giáo dục, việc làm, nơi ở... (Link và Phelan, 2001) khiến cuộc sống di cư của người công nhân ba tỉnh này càng khó khăn và bấp bênh hơn.

Định kiến bắt nguồn từ những cách nhìn nhận về những con người, nhóm người khác nhau bằng việc sử dụng những “khuôn mẫu” (C. Georgy Boeree, 2006:66). Trong những “khuôn mẫu” là những đặc điểm bất di bất dịch, máy móc, tương đối đơn giản và thường không đúng sự thật (Lại Thị Thu Hiền, 2011) được “mặc định”... (Link và Phelan, 2001), “nhân mác hóa” (Scott và các cộng sự, 2003 - Dẫn lại từ Nguyễn Công Thảo, 2010) cho đối tượng bị định kiến. Những đặc điểm của nhóm bị định kiến trong “khuôn mẫu” là “những giá trị mâu thuẫn với hệ chuẩn mực của một nhóm xã hội” (Stafforf và Scott, 1986: 80) hay “thuộc tính không được coi là giá trị trong xã hội” (Crocker và cộng sự, 1998: 505). Trong nghiên cứu này, nguyên nhân của định kiến trên xuất phát từ những đặc tính được gán cho người công nhân ba tỉnh trên thể hiện qua ba nguyên nhân kinh tế, văn hóa và xã hội.

Nguyên nhân kinh tế là nguyên nhân được nhiều người tán thành nhất, đó là việc các công ty,

chủ trọ muốn đảm bảo việc kinh doanh của mình trước những nguy cơ tới từ hành động gây thiệt hại cho họ, được xem là chỉ có ở người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh như: đình công, đình công đen; đánh nhau, quấy rối, trộm cắp...

Cho tới nay vẫn chưa có thống kê nào cụ thể về các hành động trên của nhóm công nhân này, song có hai đặc điểm về những cuộc đình công thu hút được sự chú ý của doanh nghiệp ở Bình Dương đó là: các vụ đình công thường xảy ra ở hai nơi có sự tập trung đông của người Thanh - Nghệ - Tĩnh, là Dĩ An và Thuận An (Nguyễn Đức Lộc, 2013, tr.128). Các cuộc đình công dù có hoặc không phải do những công nhân này gây ra, nhưng chỉ cần có người ba tỉnh này tham gia thì họ thường kéo theo nhiều người đồng hương tham gia và đứng đầu trong các cuộc xung đột. Trong các cuộc đình công thì thường đập phá, lấy đồ của công ty, mà người ta gọi là “đình công đen” hay đình công bất hợp pháp. Cũng giống như hành động đình công, cho tới nay vẫn chưa có con số thống kê hoặc một kết luận cụ thể nào về những hành động: đánh nhau, quấy rối, trộm cắp... Những nhận định về những hành động này của các doanh nghiệp, chủ trọ, người dân đều do chứng kiến một vài vụ việc có liên quan tới người ba tỉnh trên, và hầu hết đều dựa vào tin đồn; chứ không dựa trên một con số thống kê

cụ thể nào. Song tác giả cũng không phủ nhận rằng những hành động trên diễn ra một cách “phổ biến” như các tờ báo và nhiều người đã nhận định. Cuộc khảo sát cho thấy rằng, chỉ có 11,7% người từng tham gia vào các cuộc đình công; 18,5% tham gia vào các vụ đánh nhau, gây rối... Còn lại 69,8% công nhân ba tỉnh này chưa từng tham gia vào một hành động nào như đã được “*dán nhãn, mặc định*” như trên.

Vậy tại sao công nhân ba tỉnh này lại có những hành động như trên? Câu trả lời nằm trong yếu tố văn hóa của người công nhân, khi di cư họ mang theo nền văn hóa của họ thể hiện qua tính cách, lối sống, mạng lưới xã hội... cộng với những định kiến đã có từ trước đã làm phát sinh những mâu thuẫn từ những khác biệt với những nền văn hóa khác nhau trong cộng đồng người di cư, thể hiện qua ba yếu tố: tính cách con người; mạng lưới xã hội và tư tưởng tiểu nông.

Tính cách con người được xem là biểu hiện rõ nhất trong sự khác biệt về văn hóa - xã hội của người công nhân, thể hiện qua những đối lập về tính cách với nơi họ di cư tới như: Tính “*hướng thượng*” muốn thành “*đầu lĩnh*” của người xứ Thanh (Thanh Hóa), tính cứng cỏi trong giao tiếp được xem là “*vuông thành sắc cạnh*”, “*khô khan*” và tính “*gàn*” của người xứ Nghệ (Nghệ An và Hà Tĩnh), điều này trái ngược

với tính cách con người miền Nam vốn “dung hòa”, “an phận”; ứng xử cởi mở, giao tiếp linh hoạt, nhẹ nhàng (Ngô Đức Thịnh, 1993, tr. 290)... Tính tiết kiệm, mà người ta hay gọi người ba vùng này là “dân ăn rau má” (ám chỉ người Thanh Hóa) và “dân cá gổ” (ám chỉ người Nghệ - Tĩnh) trái ngược với tính phóng khoáng, thoải mái trong cuộc sống của người Nam Bộ. Chính những yếu tố này cũng đã làm nảy sinh những mâu thuẫn trong cuộc sống: *“tính người quê mình là vậy, nóng lên là đánh nhau, đánh cho hết tức nếu bị xúc phạm, chứ không suy nghĩ nhiều tới là mất việc hay bị hậu quả gì sau này, mà khi đó có nghĩ tới cũng kệ, chỉ biết là giải quyết trước mắt cho hết tức cái đã... mình lúc đó tức quá thì cũng đánh nhau vậy, chứ không suy nghĩ nhiều được là sẽ mất việc hay sao, sau này nghĩ lại cũng hối hận nhưng thôi cũng qua rồi”*. (L.A.T, người Thanh Hóa, trích BBPVS 10/1/2015)

Những vụ việc diễn ra chỉ là từ những câu nói bình thường như “dân này”, “dân nọ”... đã làm nảy sinh nhiều cuộc đánh nhau vô cớ ở ngoài xã hội và kéo theo vào cả môi trường làm việc. Đồng thời với tính hướng thượng, công nhân ba tỉnh này thường muốn dẫn đầu các cuộc đình công, gây rối, đánh nhau...

Những hành động như trên luôn mang yếu tố tập thể hơn là cá nhân, bởi nhóm lao động này luôn

có một mạng lưới xã hội mạnh mẽ. Họ luôn duy trì mối quan hệ về thân tộc, đồng hương... khi di cư. Những mối quan hệ này đều là những mối quan hệ phổ biến nơi các làng quê truyền thống, song khi bước vào bối cảnh đô thị hóa thì có sự chuyển biến giữa các mối quan hệ đó, chúng không còn đơn giản là các mối quan hệ họ hàng, cộng đồng làng xã mà là các quan hệ xã hội đa chiều, phức tạp do nhiều sự pha trộn của các tầng lớp dân cư và sự chuyển đổi các mô hình tổ chức (Nguyễn Duy Thắng, 2009), nói cách cụ thể trong bối cảnh đô thị hóa, tính cộng đồng nhường vị trí hàng đầu cho các cố kết về lợi ích và kinh tế (Vũ Hào Quang, 2008, tr.352-363). Nhưng đối với công nhân ba tỉnh trên, tính cộng đồng của họ không bị đô thị hóa tác động theo chiều hướng giảm, thay vào đó là ngày càng củng cố, mở rộng tới mức “cực đoan cùng cực” (Hà Nguyên Đồi, 2013) và “cực bộ địa phương” (Nguyễn Đức Lộc, 2013, tr.55). Họ sẵn sàng giúp đỡ người thân, người cùng quê mà nhiều khi không biết rõ lý do của sự việc và lường trước được hậu quả mà họ phải chịu. Mạng lưới xã hội như trên cũng phần nào làm cho những người vùng khác, người địa phương cảm thấy yếu thế khi mà mối quan hệ của họ đa phần dựa vào mối quan hệ về kinh tế, lợi ích, mà đặc biệt nhất là những người chủ trọ.

*“Mấy người Thanh Hóa, với Nghệ An, Hà Tĩnh đã hay quây phá, gây chuyện còn kéo đàn kéo đúm đông quá mà... mình nói họ đâu nghe, nhiều lúc nói còn bị đánh không biết gọi ai, gọi công an, an ninh phường đến cho được thì nó bỏ đi hết rồi, nên không cho thuê cho khỏi mắc nợ vào thân”.* (H.T.T - chủ trọ. Trích nhật ký điền dã, 4/2014).

Công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh cũng như đa phần các công nhân ở vùng khác, trước khi làm công nhân, họ là những người nông dân nên yếu tố văn hóa nông thôn, tư tưởng tiểu nông ăn đậm vào cuộc sống của họ. Cuộc khảo sát cho thấy có tới 78,4% lao động quê ba tỉnh trên lần đầu làm công nhân ở Bình Dương. Chính yếu tố đó đã khiến họ gặp không ít khó khăn khi lần đầu làm việc trong môi trường công nghiệp:

*“Lần đầu đi làm mấy cái đồ linh kiện điện tử nên cũng khó khăn lắm, học việc hơn một tuần rồi mới vô làm, nhưng lúc đầu cũng rất khó khăn, vì sai một ít là coi như hỏng cả sản phẩm mình làm, nên cần phải tỉ mỉ lắm... công ty hai tuần làm đêm, hai tuần làm ngày, thay đổi vậy nên lúc mới vô làm không quen mệt lắm!”.* (V.V.T, người Nghệ An. Trích BBPVS ngày 4/12/2014).

Một thực trạng khiến các doanh nghiệp ở Bình Dương đau đầu là công nhân sau các cuộc nghỉ Tết, nghỉ lễ thường bỏ việc không vào làm. Công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh cũng không ngoại lệ, đa số

công nhân ba tỉnh này (đặc biệt là nữ giới) thường đi làm theo mùa vụ: mùa vụ tới họ về, hết mùa lại vào. Nghiên cứu cho thấy có tới 87,35% công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh cho rằng làm công nhân chỉ là tình trạng tạm thời, sau vẫn quay về với nghề nông. Hằng năm, bên cạnh một số người trẻ rời quê vào làm công nhân thì một số lượng người công nhân lại trở về quê không làm công nhân nữa, và thường bỏ việc không có lý do. Yếu tố này khiến cho các doanh nghiệp lúng túng, vì nếu nhận công nhân vào họ phải tiếp tục đào tạo lại tay nghề làm việc, sắp xếp lại vị trí trong các khâu sản xuất và kiểm soát lại số lượng công nhân.

Bên cạnh những nguyên nhân về kinh tế và văn hóa, thì nguyên nhân về xã hội cũng là tác nhân khiến tình trạng trên ngày càng lan rộng. Với sự phát triển khoa học công nghệ ngày nay, dựa vào những công cụ truyền thông đại chúng như: mạng internet, mạng xã hội (Facebook), báo chí, loa đài, truyền hình... thì việc một thông tin được lan truyền một cách nhanh chóng là điều không quá ngạc nhiên. Cũng chính nguyên nhân này đã khiến những thông tin về người Thanh - Nghệ - Tĩnh vốn "không phổ biến" trở nên "phổ biến". Như đã trình bày ở phần trên, số lượng công nhân tham gia vào các cuộc đình công, đánh nhau, đập phá... chiếm tỷ lệ nhỏ hơn so

với số lượng công nhân chưa từng tham gia, song do được các phương tiện truyền thông và người dân đưa tin cho nhau, dần trở nên một hành động được xem là của người Thanh - Nghệ - Tĩnh.

*“Nói thật ra là do con sâu làm rầu nồi canh thôi, ở đâu cũng có người này người nọ, nhưng người ta cứ lấy cái xấu ra nói trong khi nó có nhưng không phải bằng những điều tốt... một người nói xong lan truyền cho nhau thành cái xấu của người quê mình nào là đập phá, nghịch quậy, kéo bè... nhưng chỉ một số nhỏ, mà ở đâu cũng có thể thôi”* (N.V.T, người Thanh Hóa, trích BBPVS, 17/1/2015).

Nói tóm lại, có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự định kiến đối với người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh: nguyên nhân kinh tế, nguyên nhân văn hóa, nguyên nhân xã hội. Trong đó, nguyên nhân kinh tế đóng vai trò trực tiếp từ những “ý thức” khuôn mẫu về tính cách, hành động của công nhân ba tỉnh trên từ đó tạo ra định kiến; đằng sau những hành động của công nhân là những mâu thuẫn về văn hóa, tính cách con người chi phối tới cách hành xử của họ; còn nguyên nhân xã hội tạo nên những áp lực, và lan truyền sự định kiến trên.

Nhưng cho dù bắt nguồn từ nguyên nhân nào thì tình trạng định kiến trên cũng gây ra những khó khăn nhất định cho người công nhân ba tỉnh trên, cả trong cuộc sống lẫn công việc, cả về vật chất lẫn



tin thần. Những khó khăn khiến người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh rơi vào “bế tắc”, “áp lực” trong cuộc sống di cư của chính họ.

Thất nghiệp được coi là hậu quả nặng nề nhất của những định kiến, hậu quả này, kèm theo sau đó là những khó khăn về vật chất, kinh tế trong đời sống của người công nhân như: tiền nhà trọ, chi phí sinh hoạt cá nhân, gia đình (ăn, mặc, đi lại...), nợ nần... Bởi đối với công nhân, cuộc sống di cư của họ phụ thuộc rất nhiều vào thu nhập từ công việc; thất nghiệp đồng nghĩa với việc cuộc sống của họ sẽ không được đảm bảo. Những nhu cầu thiết yếu như ăn uống, đồ dùng cá nhân, đi lại, tiền phòng trọ... là những nhu cầu căn bản cho cuộc sống con người, đặc biệt là cuộc sống di cư; khi họ phải tự tạo ra nguồn thu nhập cung ứng cho những nhu cầu đó. Song với việc thất nghiệp, công nhân phải cắt giảm những nhu cầu thiết yếu đó, nhằm duy trì được cuộc sống của mình như: nhịn ăn, bớt mua đồ dùng cá nhân, vay mượn tiền...

*“...vào đây bao nhiêu tiền, tiền ăn, tiền nhà, kể cả uống hớp nước cũng phải trả tiền; ngày nào cũng phải chi tiền mà kiếm không ra tiền thì khó khăn lắm... mình phải biết tiết kiệm từng đồng một mới sống được; biết về nhà thì không làm cũng có cơm ăn nhưng về nhà lại thất nghiệp, mình lớn rồi không lẽ ở nhà hoài.” (T.V.T, người Nghệ An, trích BBPVS 12/2014)*

Tình trạng thất nghiệp kéo dài, khiến công nhân ba tỉnh này rơi vào nợ nần là điều không tránh khỏi. Họ thường phải dựa vào những mối quan hệ thân thích, đồng hương để vay mượn tiền chi tiêu cho cuộc sống, trả tiền nhà trọ...; công nhân ba tỉnh này cho biết họ rời quê vào Bình Dương thường mang ít tiền, thường chỉ có tiền xe vào và một ít tiền tiêu, vì hầu hết đều nghĩ họ sẽ có được công việc sớm.

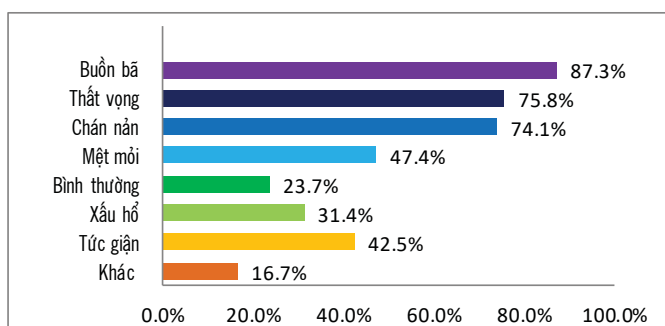
*“Mình vô đây cầm theo có ít tiền xe, với tiền tiêu đâu có nhiều đâu, giờ hết lâu rồi mà vay mượn cũng nhiều rồi, không biết khi nào mới trả hết được đây, mà trước mắt thì đang lo tình trạng thất nghiệp này dài dài còn phải vay tiền nhiều nữa”*. (N.B.H, người Thanh Hóa, trích BBPVS 13/4/2014)

Việc có nợ cũng là nguyên nhân khiến công nhân không muốn về khi đang thất nghiệp mà muốn ở lại cố tìm kiếm việc làm. Song họ lại thường rơi vào “bẫy nợ nần” đó là sau khi có được công việc thì họ lại phải trích tiền lương để trả nợ; việc trả nợ lâu hay nhanh phụ thuộc vào số tiền mà công nhân kiếm được và số tiền trong thời gian thất nghiệp họ đã vay; thời gian thất nghiệp càng dài thì đồng nghĩa với số tiền nợ của công nhân càng nhiều và ngượng lại.

Bên cạnh những khó khăn về vật chất, những áp lực về mặt tinh thần cũng gây ra nhiều khó khăn cho người công nhân. Tác giả đã đưa ra những tình trạng

tâm lý để công nhân tự đánh giá khi gặp tình trạng trên, cụ thể được trình bày ở biểu đồ sau:

**Biểu đồ 3: Những tác động về mặt tâm lý**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Như biểu đồ trên, có thể thấy rõ tác động tâm lý lớn nhất từ những định kiến là khiến cho công nhân cảm thấy *buồn bã*, *thất vọng*, *mệt mỏi*, *chán nản*. Điều này dễ hiểu, công nhân vốn xem Bình Dương là “đất hứa” cho cuộc di cư của họ; song những gì đã xảy ra như một đòn giáng xuống cách nhìn nhận đó của công nhân. Với thời gian tìm kiếm công việc ngày càng dài, việc công nhân ba tỉnh trên rơi vào tâm lý chán nản, mệt mỏi là điều không thể tránh khỏi.

*“Vừa mệt với vừa chán nản... nhiều khi không muốn đi xin việc nữa, muốn cho đến đâu nó đến, nói đâu xa mấy bữa nay chán nản quá nên ở nhà, có đi ra khỏi nhà đâu, có*

*thằng bạn nó có đi tìm việc còn mình thì chỉ muốn nằm ở nhà... thấy giờ đi cũng vậy thôi, chán!".* (N.B.H, người Thanh Hóa, trích BBPVS 2014).

Bên cạnh đó, một phần người công nhân ba tỉnh này rơi vào tình trạng tâm lý cảm thấy xấu hổ, ngại tiếp xúc, bi quan... đây thực sự là những rào cản của những định kiến bằng việc tạo ra những đường "ranh giới" riêng biệt giữa "chúng ta" và "họ" (Link và Phelan, 2001) mà cụ thể là nhóm công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh với những nhóm lao động khác, với người địa phương và các công ty. Một số lượng không đáng kể có trạng thái tâm lý là bình thường và tức giận.

Một điều đáng nói nữa, đó là trạng thái tâm lý "về cũng không được, ở lại cũng không xong". Họ không thể về vì nhiều lý do: thứ nhất về nhà không có việc làm; thứ hai không có kinh phí về vì tiền mang vào đã dùng hết; thứ ba, có nhiều người phải vay mượn tiền để sinh sống trong thời gian thất nghiệp nên họ sợ về quê lại phải mang theo những khoản nợ không chỉ áp lực cho bản thân mà cho cả gia đình... Nhưng họ cũng không thể ở lại vì không biết có tìm được việc không, phần khác sẽ gia tăng thêm nợ nần trong những ngày tháng tiếp. Thực trạng này đẩy họ vào sự tiến thoái lưỡng nan, song trong quá trình còn phân vân, công nhân ba tỉnh này vẫn ở lại Bình

Dương nhằm tìm kiếm cơ hội việc làm cho mình, đồng thời vận dụng sự giúp đỡ mối quan hệ thân tộc, đồng hương để tìm việc làm.

*“Mình nghĩ đã rời quê đi lập nghiệp rồi mà về thì không ra sao, với lại về thì có nước chết đói thôi, bám được ở đây ngày nào thì hay ngày đó... vay mượn tiền mà về thì biết khi nào mới trả được, mà người cho mình vay cũng không tin mình được, về nhà không có việc thì tìm đâu ra mà trả, mang tiếng đi làm mà về lại nhờ bố mẹ trả nợ thì chẳng thà đừng đi”, (V.V.T người Nghệ An, trích BBPVS 17/1/2015).*

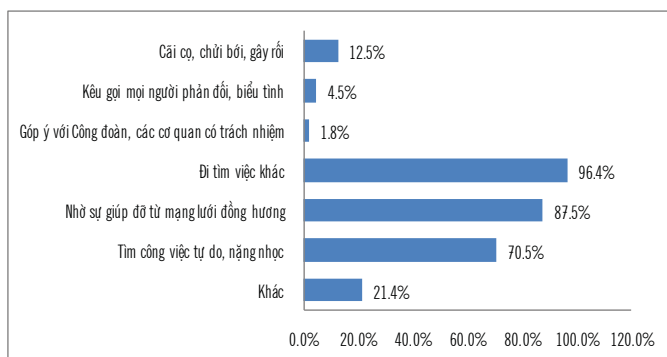
Nói tóm lại, những tác động của những định kiến là những khó khăn đến mọi lĩnh vực đời sống vật chất và tinh thần của người lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh. Không chỉ là những khó khăn về tài chính, vật chất mà còn là những khó khăn về mặt tinh thần của công nhân. Có thể nói, những khó khăn mà định kiến tạo ra trong cuộc sống người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh đã đẩy người công nhân ba tỉnh này rơi vào tình trạng bế tắc, và áp lực.

### **Chiến lược ứng xử đối với định kiến**

Với tính cách của công nhân ba tỉnh trên, cộng với áp lực từ những khó khăn do định kiến gây ra thì việc họ có những chiến lược ứng xử đối với những

định kiến là điều hoàn toàn có thể xảy ra. Nghiên cứu cho thấy hầu hết công nhân ba tỉnh trên đều có những cách ứng xử khác nhau, hay nói đúng hơn là những ứng phó khác nhau khi gặp những định kiến khác nhau.

**Biểu đồ 4: Những cách ứng xử khi gặp định kiến trong tuyển dụng lao động của công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Thất nghiệp là khó khăn lớn nhất của người công nhân ba tỉnh này. Điều đó biểu hiện rằng việc làm là mục đích lớn nhất của họ. Vì vậy, trong những cách ứng xử của mình, công nhân ba tỉnh này đều có chiến lược ứng xử theo cách có được việc làm hơn là chiến lược ứng xử theo hướng phản kháng.

Trên biểu đồ 4, những cách ứng xử mang tính phản kháng như: cãi cọ, gây rối; kêu gọi mọi người

biểu tình... chiếm một tỷ lệ ít hơn nhiều so với những cách ứng xử khác. Những cách ứng xử mang tính phản kháng thường xuất hiện khi họ thấy bị xúc phạm hoặc đang chịu những áp lực lớn như thất nghiệp:

*“Mình có lúc nóng quá, cũng chửi lại vài câu bỏ đi chứ không làm gì, vì họ nói mình là không tuyển người hay đình công, đánh nhau như mấy anh, trước nhiều người vô xin việc. Làm vậy mình cũng tức nên cũng nói lại vài câu, mình nói: “bà (người tuyển dụng) nói bà cũng phải suy nghĩ, học cao làm gì, đâu phải ai cũng như ai đâu mà bà cứ vơ đũa cả nắm...” (N.H.Đ, người Hà Tĩnh, trích BBPVS 4/2014).*

Một điểm đáng chú ý là cách ứng xử: góp ý với công đoàn, các cơ quan liên quan, đây là cách ứng xử ít được công nhân chọn nhất, việc này biểu hiện mối quan hệ rất lỏng lẻo của người công nhân đối với chính quyền, công đoàn, công ty... Đây không chỉ là thực trạng riêng của người công nhân ba tỉnh Thanh - Nghệ - Tĩnh, mà còn là thực trạng chung của công nhân ngày nay. Họ cho rằng thân phận của họ quá nhỏ, lời nói sẽ không có ai nghe. Hơn nữa, những việc liên quan đến chính quyền, lãnh đạo công ty, công đoàn... được xem là những việc làm quá xa vời đối với họ.

*“Nói ai nghe, mình gặp người ta nói chuyện đã khó... mà gặp được rồi nói đã biết người ta có nghe hay không, vì*

*thân phận mình quá nhỏ, tiếng nói đâu có trọng lượng, dù mình đứng họ cũng đâu nghe... còn công đoàn mình đã vào làm trong công ty đâu mà nói được” (V.V.T, người Nghệ An, trích BBPVS ngày 4/12/2014).*

Khác với những cách ứng xử trên, những cách ứng xử như: đi tìm việc khác, đi tìm công việc tự do, nặng nhọc... được đa số công nhân áp dụng, có thể thấy rằng mục đích có được việc làm của họ vẫn là mục đích cao nhất. Công nhân cho biết một phần họ không muốn gặp rắc rối nếu sử dụng những cách ứng xử như trên; mặt khác họ cho rằng những cách trên không giúp đỡ cho họ được gì. Đặc biệt nhờ vào mạng lưới xã hội như đã trình bày, những người công nhân ba tỉnh này dựa vào những mối quan hệ với người thân thích, người cùng quê,... đã đi làm trong công ty tìm việc hoặc đưa họ vào công ty của những người đó làm; công nhân ba tỉnh này thường gọi những người đó là “*tay trong*”. Có thể nói rằng, mạng lưới đồng hương là chỗ dựa của người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh giúp giải quyết những khó khăn về việc làm cho họ.

*“Người mình vào đây thường nhờ người khác làm trong công ty rồi đưa mình vào, người ta kêu bằng “tay trong”. Chứ tự đi kiếm thì khó lắm, biết bao giờ mới có được việc... tham gia hội đồng hương cũng có nhiều cái lợi, lúc anh gặp khó khăn nhờ bạn bè, người quen họ cũng giúp*



*đỡ đò chứ, giúp qua giúp lại cho nhau”* (T.V.T, người Hà Tĩnh, trích BBPV 4/2014).

Bên cạnh những công ty không tuyển lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh, thì cũng có nhiều công ty và loại hình công việc không xảy ra tình trạng trên. Song thường tập trung vào những loại hình lao động tự do vốn lương thấp như: phụ nhà hàng, phụ hồ, phát tờ rơi,... Trước những khó khăn về mặt tài chính trong cuộc sống của người công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh khi bị thất nghiệp, thì đây là những công việc tạm thời giúp giải quyết những khó khăn trước mắt cho họ. Những công việc này tuy có số tiền lương không lớn, song cũng giúp người công nhân ba tỉnh này giảm bớt những khó khăn trong cuộc sống trong thời gian thất nghiệp. Ngoài ra, một số khác xin vào những công ty vốn khan hiếm lao động vì có những công việc nặng nhọc như làm sắt, thép, mộc, hóa chất... Tuy nhiên, lao động ba tỉnh này cũng thường rất cân nhắc xem có nên vào làm ở trong các công ty này không; bởi vì các công ty này luôn có ký hợp đồng làm việc với người công nhân, trong khi đó công nhân ba tỉnh trên thường muốn vào làm một thời gian rồi tìm việc khác.

*“Anh Nguyễn Văn Hùng sinh năm 1990, anh là người mà tôi đã gặp trong đợt thực tập trước, trong công ty anh làm tổ trưởng... anh cho biết: “Các công ty gõ với sắt toàn*

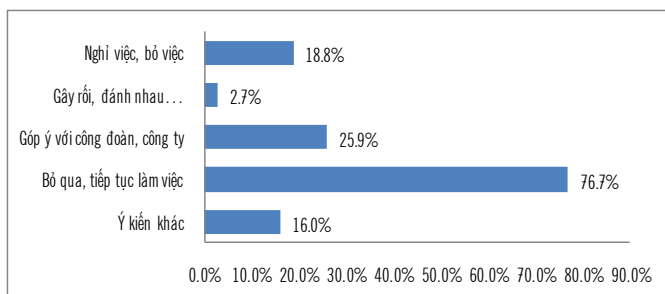
*con trai Nghệ An với Thanh Hóa, Hà Tĩnh không, ít cũng phải chiếm tới 70 đến 80%... các công ty đó cần lao động, mà thường công việc nhọc họ cần nhiều nam... mấy công việc đó dễ xin lắm, vào bao nhiêu nhận bấy nhiêu, có sức làm không mới là vấn đề” (Trích nhật ký điền dã ngày 4/2014).*

Ngoài những cách ứng xử trên thì còn có một số cách ứng xử khác như: về lại quê, tìm nơi khác để tìm việc... Đây được xem như những cách giải quyết cuối cùng của người công nhân nhằm ứng phó với thực trạng định kiến đang diễn ra.

*“Mình về quê là không vào nữa đâu, lần đầu cũng là lần cuối đó, vào đây đúng là chỉ có nước chết đói... lúc chưa vào cứ nghĩ trong này cuộc sống tốt, việc làm có, chứ giờ thấy vậy ngán quá. Sau này mà ai kêu mình vô đây đi làm chắc mình từ luôn quá” (N.B.H, người Thanh Hóa, trích BBPVS 4/2014).*

Cũng giống như định kiến trong việc làm, công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh cũng có những chiến lược ứng xử khác nhau với những định kiến xảy ra trong môi trường lao động; và đa số công nhân ba tỉnh này vẫn luôn có xu hướng sử dụng những cách ứng xử tránh làm ảnh hưởng tới công việc của họ.

**Biểu đồ 5: Những cách ứng xử khi gặp định kiến trong môi trường lao động của công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Giống với những chiến lược ứng xử khi gặp định kiến trong tuyển dụng việc làm, những ứng xử mang tính phản kháng như: bỏ việc, gây rối, góp ý với công ty... đối với định kiến trong môi trường lao động, luôn chiếm một tỷ lệ nhỏ hơn những cách ứng xử khác. Những trường hợp chọn cách ứng xử này thường gặp hình thức định kiến “sắp xếp công việc thiên kiến”. Các công nhân này thường phải đi làm đêm hoặc làm những công việc nặng nhọc, khiến họ mệt mỏi và chán công việc hoặc nếu bị người khác đối xử quá đáng với họ hoặc gây sự với họ thì họ mới dùng cách ứng xử này.

*“...mình nói rồi đó, tại anh đó nói xúc phạm tới gia đình mình, bố mẹ mình, nói mình cũng không sao nhưng nói vậy sao không tức... nên mới xảy ra đánh nhau, lúc đó*

*không còn kiểm chế được, tức lên thì đánh vạ thôi, đánh xong biết là mất việc đó những cũng đã lỡ rồi”* (N.V.T, người Thanh Hóa, trích BBPVS 17/1/2015).

Có một điểm khác biệt với cách ứng xử với những định kiến trong tuyển dụng việc làm, là ứng xử bằng việc góp ý với công đoàn, công ty. Trong môi trường lao động, cách ứng xử này có phần được công nhân sử dụng nhiều hơn và có phần khả quan hơn (25,9%), điều này cho thấy mối quan hệ giữa công nhân với công đoàn, công ty phần nào có sự chuyển biến do quá trình làm việc trong công ty của công nhân. Với cách ứng xử này, một mặt công nhân có thể tránh được những định kiến trong môi trường lao động; mặt khác vẫn giữ được công việc của.

*“Chuyện bình thường thì không sao, nếu làm quá như gây sự, nói này nói nọ thì mình cũng góp ý thẳng với công ty, công đoàn họ có cách giải quyết... đã nói với công ty, công đoàn thì họ sẽ giúp mình, giải quyết công bằng cho mình để còn làm việc nữa, chứ họ không bỏ qua đâu”* (B.T.M, người Nghệ An, trích BBPV 1/2015).

Trái ngược với những cách ứng xử trên, nhiều công nhân chọn cách giải quyết im lặng, bỏ qua tiếp tục làm việc; như vậy có thể thấy công việc luôn là mục đích lớn hơn hết đối với công nhân ba tỉnh này. Việc này phần nào cũng xuất phát từ ý thức của họ trong những lúc khó khăn do tìm kiếm công việc và

thất nghiệp gây ra. Có thể nói đây là cách chọn lựa tối ưu của người công nhân ba tỉnh trên trong việc bảo vệ công việc mình đang làm, tránh những việc xung đột sẽ gây ảnh hưởng tới công việc từ những cách ứng xử như: gây rối, góp ý với công đoàn...

*“... một sự nhịn chín sự lành, họ nói thì kệ họ nói, mình cứ làm thì mình làm, em nghĩ là cũng không có gì, nói chán đó cũng thôi, mình vào đây xin việc khó khăn giờ xảy ra chuyện gì bị đuổi việc cũng khó khăn lắm, nên tốt nhất là bỏ qua rồi coi như không có gì cả”* (T.T.T, người Nghệ An, trích BBPVS ngày 12/2014).

Ngoài những cách ứng xử như trên thì còn có một số cách ứng xử khác với trình trạng định kiến trong môi trường lao động đó là: tìm việc khác; phản ứng lại với những hành động định kiến với mình... Một số công nhân chọn cách vừa đi làm song cũng nhờ vào các mối quan hệ xã hội, hoặc tự bản thân đi tìm việc khác, tới khi có việc khác rồi thì bỏ việc đang làm và chuyển sang công việc mới. Việc làm này cũng là một cách tối ưu hóa kinh tế của người công nhân ba tỉnh trên; một mặt họ không thất nghiệp, mặt nữa họ sẽ có cơ hội tìm những công việc tốt hơn. Ngoài ra, một số nhỏ công nhân chọn cách phản ứng lại tương tự với những định kiến mà họ gặp như: nói xấu, gây sự, đánh nhau,... cách này biểu thị sự đối kháng của công nhân khi gặp những tình trạng định kiến. Cách

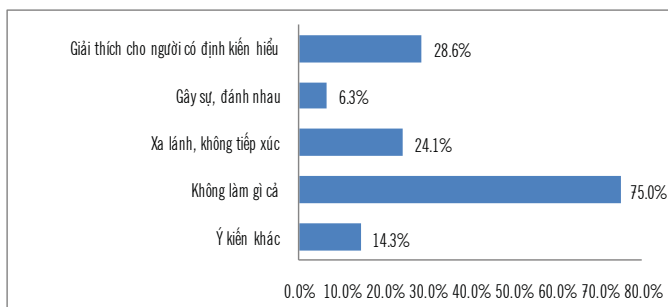
này một mặt biểu thị tính cách “nóng nảy”, “ứng xử cứng rắn” của người ba tỉnh trên; song mặt khác cũng dễ khiến họ rơi vào những tình huống khó khăn như bị đuổi việc, xử phạt hành chính, gây ra nhiều tiếng xấu...

Có thể thấy rằng công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh đã chọn nhiều và cách ứng xử khác nhau khi gặp tình trạng định kiến trong việc tuyển dụng lao động và trong môi trường lao động. Qua những cách ứng xử có thể thấy nhiều yếu tố văn hóa vùng miền của họ được biểu hiện như mạng lưới xã hội, đồng hương của họ trong việc tìm việc cho công nhân đồng hương bị thất nghiệp. Đồng thời với những cách ứng xử đa phần nhằm đảm bảo duy trì việc làm, kinh tế như: đi tìm việc khác, tìm làm những công việc tự do... trong ứng xử với định kiến trong tuyển dụng việc làm; hay như: bỏ qua tiếp tục làm việc, không làm gì cả... trong ứng xử với định kiến trong môi trường lao động, là những biểu hiện của sự duy lý kinh tế của nhóm lao động khi đặt mục tiêu có được việc làm, đảm bảo việc làm, kinh tế ổn định lên đầu tiên.

Ngoài những định kiến trong tuyển dụng việc làm, như đã trình bày, trong môi trường lao động thì công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh còn vấp phải những rào cản định kiến trong cuộc sống. Và để đối phó, ứng xử với những định kiến trong cuộc sống người

công nhân ba tỉnh này cũng có những cách ứng xử khác nhau đối với những định kiến, bao gồm: giải thích, nói cho người mang định kiến hiểu; gây sự, đánh nhau; xa lánh, không tiếp xúc; không làm gì cả và một số cách ứng xử khác.

**Biểu đồ 6: Những cách ứng xử khi gặp định kiến trong cuộc sống của công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh**



Nguồn: Dữ liệu khảo sát định lượng đề tài năm 2014.

Trên biểu đồ, có thể thấy công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh tìm tới nhiều cách ứng xử khác nhau để giải quyết những định kiến trong cuộc sống. Song một điểm không ngờ khi đa số công nhân không chọn những cách ứng xử được xem là phù hợp với tính cách được “gán thành giá trị” của họ như đã trình bày ở phần trên như: gây sự, đánh nhau (6,3%)... Những người chọn cách ứng xử này, tất cả đều là nam giới; cách ứng xử này thường để đối phó với những hành

động gây sự, đánh nhau của nhóm người khác đối với mình. Điều này phần nào cho thấy được những tính cách nóng nảy, ứng xử “vuông thành, sắc cạnh” của nhóm lao động này.

Ngoài cách ứng xử trên, nhiều người chọn những cách ứng xử khác như: giải thích, nói cho người ta hiểu, không làm gì cả... Số người chọn đáp án này chiếm một tỷ lệ trung bình, điều này cho thấy rằng công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh vẫn muốn giải quyết những định kiến trong cuộc sống một cách ôn hòa.

*“Biết mà chi giờ, thôi, kệ! giờ mà làm gì người ta thì chúng tớ lời người ta nói là thật, mình sống sao mà để họ thấy họ nói là sai thì mình làm. Đôi khi mình cũng nên nói để người ta hiểu nữa.”* (B.T.M, người Nghệ An, trích BBPVS tháng 1/2015).

Việc ứng xử của công nhân ba tỉnh trên theo cách này có thể nói là cách ứng xử đầy “nhân văn” của họ. Công nhân ba tỉnh này cũng giống như các công nhân từ mọi vùng miền khác, giống như người từ mọi miền khác, đó là họ muốn có cuộc sống ổn định, không muốn gây ra xích mích, xung đột trong cuộc sống của họ.

Đáng chú ý là cách ứng xử: xa lánh, không tiếp xúc; điều này có thể thấy phần nào sự định kiến “đè nặng” lên tâm thức của người Thanh - Nghệ - Tĩnh. Cách ứng xử này có thể tốt với bản thân người Thanh



- Nghệ - Tĩnh, song phần nào tạo ra những rào cản xã hội, ranh giới xã hội giữa những nhóm công nhân di cư với nhau nói riêng và người dân bản địa nói chung; đồng thời gia tăng thêm sự định kiến. Cách ứng xử này biểu thị lối sống khép kín, chỉ ràng buộc trong mối quan hệ đồng hương và thân tộc mà không mở rộng mối quan hệ xã hội của công nhân ba tỉnh trên. Điều này thực sự không phù hợp trong bối cảnh đô thị.

Ngoài những cách ứng xử trên, có một số cách ứng xử khác như: nói xấu lại, kỳ thị, thành lập nhóm tẩy chay lại... Đa số những cách ứng xử này được xem như những cách “trả đũa” của công nhân ba tỉnh trên một cách trực tiếp. Họ gặp tình huống bị định kiến như thế nào thì họ sẽ sử dụng lại hình thức định kiến đó để ứng xử; nói cách khác; đó là cách “ăn miếng trả miếng”.

*“Họ nói xấu mình thì mình nói lại, còn gây sự với mình thì mình tất nhiên là không bỏ qua rồi, có đánh nhau thì đánh luôn, gì chứ sinh ra người Hà Tĩnh mà kêu để họ đánh mình, mình không đánh lại thì nhục lắm...”* (N.H.Đ, người Hà Tĩnh, trích BBPVS ngày 2014).

Với những cách ứng xử nêu trên, có thể thấy công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh tìm tới nhiều cách ứng xử khác nhau để giải quyết những định kiến trong cuộc sống. Tuy nhiên có thể thấy những cách ứng xử ôn hòa như không làm gì, giải thích cho người định kiến hiểu... được công nhân chọn dùng nhiều hơn những

ứng xử mang tính phản kháng. Điều này một lần nữa cho thấy những hành động vốn được gán ghép cho họ là không đúng. Giống như những công nhân bình thường khác, họ cũng muốn có cuộc sống tốt đẹp, không xảy ra mâu thuẫn với mọi người.

Nhìn chung công nhân ba tỉnh trên có xu hướng chọn những cách ứng xử tránh làm tổn hại tới kinh tế, việc làm như: Bỏ đi tìm việc khác (trong ứng xử với định kiến về tuyển dụng lao động); Bỏ qua, tiếp tục làm việc (ứng xử với định kiến trong môi trường lao động) và giải thích cho người khác hiểu (trong ứng xử với định kiến trong môi trường sống)... hơn là những cách ứng xử như những gì mà nhiều người đã "*gán thành giá trị*" của họ như: Đánh nhau, gây sự, đình công... Điều này cho thấy sự duy lý kinh tế trong hành động của họ, bằng việc cân đo, đong đếm những giá trị của việc làm, đối tác mà họ cho là có lý do tốt hay lý do hợp lý để thực hiện (Boudou, 1989 - dẫn lại từ Milan Zafirovski, 2003), đó là sự duy lý kinh tế giữa cái được và cái mất từ hành động ứng xử của người công nhân. Điều này cũng xuất phát từ thực trạng khi công nhân gặp nhiều khó khăn từ những định kiến và từ cuộc sống di cư đã tạo ra; chính vì thế, họ càng trân trọng công việc mà mình đã có được. Tuy nhiên, như đã trình bày, với tính cách của mình thì những vụ việc bất ổn như đánh nhau, đình công đen... vẫn

tồn tại ở một số cá nhân và nhóm nhỏ; điều này là một thực tế không thể phủ nhận, và phần nào cũng thể hiện trong kết quả nghiên cứu chiến lược ứng xử đối với định kiến của công nhân ba tỉnh trên.

Việc chọn lựa những cách ứng xử như trên, phần nào cũng xuất phát từ suy nghĩ cho cộng đồng người ba tỉnh này nói chung và công nhân ba tỉnh này đang làm việc ở Bình Dương nói riêng. Họ cho rằng, việc ứng xử mang tính ôn hòa, tránh làm tổn hại tới kinh tế sẽ góp phần thay đổi những cách nhìn nhận tiêu cực của người vùng miền khác đối với con người vùng miền của họ.

*“Em nghĩ bây giờ mình làm lại như họ đã làm với mình thì hóa ra những gì họ nói về mình như rứa là thật, họ sẽ đánh giá cả quê mình là rứa... mình cứ sống tốt thì họ cũng sẽ suy nghĩ khác thôi, rồi những đàn em của mình sau này có vô đây làm cũng được người ta xem trọng”* (V.V.T, người Nghệ An, BBPV 4/12/2014).

Bên cạnh đó, những cách chọn lựa ứng xử này được xem là đi ngược lại với những hành động vốn được xem là của người công nhân ba tỉnh Thanh - Nghệ - Tĩnh, đi ngược lại với tính cách văn hóa vùng miền của họ như đã trình bày. Song điều này dễ hiểu, bởi vì những cách ứng xử này đều là của cá nhân; trong khi tại nơi di cư đến công nhân không phản ứng hay phản kháng theo từng cá nhân mà từng nhóm thân

nhau trong cùng một nhà hay cùng một khu (Nghiêm Liên Hương, 2010, Tr. 289-306), những cách ứng xử có thể nói “tiêu cực” thường dựa vào tính địa phương, tính cộng đồng hơn là tính cá nhân của công nhân nói chung và công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh nói riêng.

### **Kết luận**

Định kiến xã hội đối với nhóm lao động nhập cư Thanh - Nghệ - Tĩnh là thực trạng không thể phủ nhận trong thị trường lao động nói riêng và cuộc sống ở Bình Dương nói chung. Định kiến này đã và đang diễn ra trong nhiều hình thức khác nhau biểu hiện trong tuyển dụng lao động, môi trường lao động và cả trong cuộc sống thường ngày; gây ra những khó khăn cho người lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh cả về đời sống vật chất và tinh thần.

Nguyên nhân hình thành nên tình trạng định kiến xã hội trên bao gồm: kinh tế, văn hóa và xã hội. Mỗi một nguyên nhân lại đóng vai trò khác nhau trong việc hình thành nên định kiến: Nguyên nhân kinh tế bắt nguồn từ những hành động được “nhân mác hóa” (Scott và các cộng sự) thành “một giá trị” (Link và Phelan: 2001) riêng của lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh như: đình công, đập phá, trộm cắp... được xem là nguyên nhân trực tiếp; Nguyên nhân

văn hóa với những mâu thuẫn văn hóa, tính cách của nhóm lao động Thanh - Nghệ - Tĩnh với nơi họ di cư tới và với những nhóm di cư khác được xem là nguyên nhân sâu xa hình thành nên định kiến; Và nguyên nhân xã hội, đóng vai trò phát tán và truyền tải thông tin, khiến tình trạng định kiến trở nên trầm trọng và phổ biến. Trong đó, chính yếu tố văn hóa - xã hội là nguyên nhân chính trong việc hình thành nên định kiến xã hội trên.

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy những cách ứng xử của công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh khi gặp những hình thức định kiến. Đa phần công nhân Thanh - Nghệ - Tĩnh chọn những cách ứng xử mang tính duy lý kinh tế để việc làm, kinh tế, cuộc sống... của họ được đảm bảo. Việc chọn lựa cách ứng xử này phần nào cho thấy được mục đích chính của nhóm lao động này cũng giống như bao người lao động khác là có được việc làm, cuộc sống tốt đẹp hơn... Cách chọn lựa này cũng bộc lộ những trái ngược đối với những hành động vốn được “gán thành giá trị” của nhóm lao động này, và cho thấy sự sai lầm trong những định kiến về nhóm lao động này.

Tuy nhiên, bài viết còn rất nhiều hạn chế về mặt nội dung lẫn hình thức. Để có thể hiểu sâu xa hơn về thực trạng này, cần có những nghiên cứu công phu và chuyên sâu hơn nữa.

## Tài liệu tham khảo

1. Chu Việt Luân, 2003, *Bình Dương thế và lực mới trong thế kỷ XXI*, NXB Chính trị Quốc gia.

2. Jian Guan, 2010, *Sự kỳ thị đối với người di cư từ nông thôn ra thành thị ở Trung Quốc: Một nghiên cứu định tính*.

3. Lei Wang, Qingguo Ma, Zhaofeng Song, Yisi Shi, Yi Wang, Lydia Pfothenauer, 2011, *N400 và kích hoạt thành kiến đối với người di cư nông thôn công nhân ở Trung Quốc*.

4. Lê Bạch Dương, Nguyễn Thanh Liêm, 2011, *Từ nông thôn ra thành phố: tác động kinh tế - xã hội của di cư ở Việt Nam*. NXB Lao động.

5. Lê Duy Bình, 2009, “Thực hiện chính sách về lao động và phát triển nguồn nhân lực cho chính quyền cấp tỉnh - kinh nghiệm tại Đà Nẵng, Bình Dương và Vĩnh Phúc”, Báo cáo nghiên cứu chính sách -VNCI, số 15.

6. Nguyễn Thị Quế, Nguyễn Thị Tú Hoa, “Thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay”, Tạp chí *Lý luận Chính trị*, số 6, 2013.

7. Nguyễn Bình Giang, 2012, *Tác động xã hội vùng của các khu công nghiệp ở Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội.

8. Nguyễn Duy Thắng, “Tác động của đô thị hóa đến các mặt kinh tế, văn hóa - xã hội của các vùng ven đô và những vấn đề quan tâm”, Tạp chí *Xã hội học*, số 1, 2009.

9. Nguyễn Đức Lộc, *Hiện trạng tiếp cận phúc lợi xã hội của công nhân Bình Dương và đề xuất mô hình hợp lý*, đề tài Khoa học Công nghệ tỉnh Bình Dương, 2011-2013.

10. Nguyễn Đức Lộc, “Vấn đề di dân và kiểm soát rủi ro của người công nhân tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương”, Tạp chí *Phát triển Nhân lực*, số 3(29), 2012.

11. Nghiêm Liên Hương, 2010, “Tính liên tục của nông thôn - thành thị: Cuộc sống của công nhân may di cư tại Hà

Nội”, trong *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.

12. James C.Scott, 1976, *Kinh tế học và xã hội học về đạo đức sinh tồn*. Nguyên văn: *Chapter one: The Economics and Sociology of the Subsistence Ethnic*, Tr.13 -34 trong *The Moral Economy of the Peasant. Rebellion and Subsistence in Southeast Asian*. New Haven: Yale University Press.

13. Ngô Đức Thịnh, 1993, *Văn hóa vùng và phân vùng văn hóa ở Việt Nam*, NXB Trẻ.

14. Phạm Thanh Thôi, “Đời sống xã hội của thanh niên nhập cư lao động phổ thông tại các cơ sở sản xuất nhỏ ở thành phố Hồ Chí Minh.” Tạp chí *Giáo dục - Văn hóa - Xã hội*, 2013.

15. Sung-Ho Chung, 1997, *Sociocultural effects of Inmigran workers on transforming Korean Society*. The Center for muntietnic and transnational studies.

16. Vũ Hào Quang, “Tác động của đô thị hóa đến hình thức tổ chức cộng đồng nông dân hiện nay (Nghiên cứu trường hợp Hải Dương)”, *Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế Việt Nam học lần 3*, 11/12/2008.

17. “Vì sao lao động Nghệ An bị từ chối”, *Chuyên san Khoa học Xã hội tỉnh Nghệ An*, Số 4/2013.

18. Bùi Minh Hào, 2014, “Biến đổi văn hóa của các cộng đồng sống xa quê hương (Trường hợp nghiên cứu người Nghệ ở Hà Nội)”, *Tạp chí Văn hóa Nghệ An*. Nguồn: <http://www.vanhoanghean.com.vn/van-hoa-va-doi-song27/cuoc-song-quanh-ta46/bien-doi-van-hoa-o-cac-cong-dong-song-xa-que-huong-truong-hop-nguoi-nghe-o-ha-noi>.

