

Đánh giá nhanh

**Tác động của khủng hoảng tài chính thế giới
đến các nhóm kinh tế-xã hội tại Việt Nam**

(Vòng 2)

Tháng 12/2009

MỤC LỤC

Tóm lược	3
1. Giới thiệu chung	4
2. Tác động đến doanh nghiệp và công nhân	5
2.1. Phần lớn đơn hàng phục hồi mạnh hơn từ tháng 10/2009.....	5
2.2. Đơn hàng tăng chưa đủ cho triển vọng phục hồi lâu dài.....	6
2.3. Thiếu lao động vẫn là khó khăn chính	8
2.4. Thay đổi trong cơ cấu lao động.....	10
2.5. Đẩy mạnh chiến lược thu hút lao động	10
2.6. Tuyển nhiều lao động thời vụ và hoạt động môi giới mạnh trở lại	11
2.7. Đình công xuất hiện nhiều hơn	13
3. Tác động đến các dòng di cư	14
3.1. Sản xuất nông nghiệp tại điếm đi khó khăn hơn	14
3.2. Lao động di cư tiếp tục tăng.....	15
3.2.1. Di cư nội địa.....	16
3.2.2. Xuất khẩu lao động	19
3.3. Tác động tiêu cực đến giáo dục trẻ em tại Trà Vinh	20
3.4. Một số lao động di cư trở về tại Nghệ An.....	20
4. Một số tác động khác đến kinh tế-xã hội địa phương	22
4.1. Địa bàn đô thị.....	22
4.2. Địa bàn nông thôn.....	23
5. Biện pháp trợ giúp và chống đỡ	24
5.1. Biện pháp trợ giúp	24
5.1.1 Hỗ trợ tại địa phương.....	24
5.1.2. Ký túc xá cho công nhân – một biện pháp hỗ trợ của doanh nghiệp	25
5.2. Biện pháp chống đỡ	26
5.2.1. Một số biện pháp đối phó hiệu quả	26
5.2.2. Một số biện pháp đối phó không hiệu quả	27
6. Kế hoạch trong thời gian tới	27
6.1. Chính quyền địa phương và người dân	28
6.2. Dự tính của doanh nghiệp.....	29
Phụ lục 1: Một số thông tin căn bản về địa bàn nghiên cứu	30
Phụ lục 2: Một số thông tin về ký túc xá công nhân	31

Tóm lược

Từ tháng 10/2009, đơn hàng của phần lớn các công ty da giày đã hồi phục so với cùng kỳ những năm trước khủng hoảng, ở các mức độ khác nhau. Các công ty may mặc cũng có đơn hàng tăng hơn so với khảo sát vòng 1, nhưng chưa đạt mức trước khủng hoảng. Ở Hà Nội, thời gian các công ty bắt đầu có nhiều đơn hàng không đều, một số từ tháng 8, đa số từ tháng 9 và 10/2009, thể hiện qua hiện tượng tăng ca của công nhân. Ở Hà Nội và Hải Phòng, do lực lượng lao động tại chỗ ngày càng giảm, nhiều công ty đã phải tăng tuyển dụng lao động các huyện và tỉnh vùng sâu, vùng xa. Xu hướng này đã ghi nhận trong vòng 1 ở thành phố Hồ Chí Minh nơi tình trạng thiếu lao động thể hiện gay gắt hơn.

Do các doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn để tăng đơn giá gia công nên một số công ty tư nhân vẫn phải tiếp tục chấp nhận lỗ hoặc lợi nhuận thấp, thậm chí đơn giá gia công thấp hơn mặt bằng chung, để có kinh phí duy trì việc làm và lao động. Bởi vậy, đơn hàng phục hồi mạnh là điều kiện cần nhưng chưa đủ để lạc quan về triển vọng của ngành giày da và may mặc trong bối cảnh sau khủng hoảng. Khi nhu cầu lao động tăng, tình trạng làm tăng ca tăng giờ nhiều hơn cũng khiến gia tăng số lượng đình công ở Hải Phòng vào các tháng cuối năm 2009.

Những khó khăn liên quan đến sinh kế nông nghiệp tại Nghệ An và Trà Vinh đang tạo lực đẩy mạnh hơn đối với các dòng di cư. Thêm vào đó, quá trình phục hồi kinh tế tại thành phố Hồ Chí Minh và các thành phố khác, cả trong khu vực chính thức và phi chính thức đang tạo một lực hút quan trọng đối với các dòng di cư trong nước, thể hiện ở nhận xét rất phổ biến '*việc làm không thiếu, vấn đề chỉ là lương bổng và chế độ làm việc*'. Ở cả hai điểm đi, số lao động di cư đã tăng đáng kể từ vòng khảo sát trước. Tại Trà Vinh, phụ nữ chiếm khoảng 60% trong số những người đi làm ăn xa trong 3 tháng qua. Tuy nhiên, tại Nghệ An, một số lao động bỏ về do không chịu được áp lực tăng ca nhiều nhưng lương bổng không đủ sống ở một số công ty. Ở ba địa bàn đô thị, kinh doanh nhà trọ, buôn bán nhỏ có dấu hiệu tích cực, dù ở các mức độ khác nhau. Song, công tác xã hội hóa, thu thuế, và giảm nghèo vẫn còn khó khăn.

Tại Trà Vinh, cả 2 áp được khảo sát có thêm khoảng 10 trẻ từ 12 -16 tuổi, đa số là nữ, bỏ học di cư lên thành phố trong ba tháng qua. Số trẻ này thường làm việc tại các xưởng sản xuất nhỏ, giúp việc nhà hoặc phụ bán hàng.

Vòng 2 vẫn chưa ghi nhận được các biện pháp chống đỡ mới mang tính hệ thống của chính người dân hay hoạt động trợ giúp từ bên ngoài, đặc biệt khó giải quyết những khó khăn do sinh kế nông nghiệp gặp nhiều rủi ro. Tình trạng cạnh tranh trong hoạt động trợ giúp thông qua phường hội góp vốn đang góp phần thị trường hóa một lưới an toàn phi chính thức tại địa phương. Mô hình ký túc xá công nhân đã chứng minh hiệu quả trong thời gian khủng hoảng kinh tế vừa qua khi góp phần giảm bớt gánh nặng tài chính cho những công nhân phải giãn việc, nghỉ chờ việc, hay thu nhập giảm. Tuy nhiên, mô hình này vẫn còn một số bất cập nên chưa thực sự thu hút họ.

Trong thời gian tới, khi sinh kế nông nghiệp tại chỗ tiếp tục gặp khó khăn và khó thu hút thêm lao động, thu nhập từ lao động di cư có thể đóng vai trò ngày càng quan trọng hơn với nhiều hộ ở Nghệ An và Trà Vinh. Sau Tết (tháng 2/2010), dòng di cư tại hai điểm đi này dự kiến tăng đáng kể so với cùng kỳ các năm trước. Tại các địa bàn đô thị, cán bộ địa phương, chủ nhà trọ, và công nhân đều tin tưởng tình hình khả quan, ít nhất trong 3-6 tháng tới. Các doanh nghiệp may mặc và da giày được khảo sát chưa chia sẻ nhiều thông tin về kế hoạch cho thời gian tới sau khủng hoảng, với lý do ngành nghề may mặc và giày da phụ thuộc nhiều yếu tố họ không thể kiểm soát, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế chung mới phục hồi còn nhiều yếu tố chưa ổn định, như đơn hàng, lao động, nhu cầu tiêu dùng của nước nhập khẩu.

1. Giới thiệu chung

Đợt khảo sát nhanh (vòng 2) do Oxfam Anh (OGB) và ActionAid Việt Nam (AAV), với hỗ trợ tài chính của AusAID, phối hợp cùng các đối tác địa phương tổ chức từ ngày 9/11/2009 đến ngày 2/12/2009. Cán bộ của OGB, AAV và đối tác địa phương của hai tổ chức này đã tham gia tích cực vào đợt khảo sát. Nhóm tư vấn công ty Trường Xuân (Ageless) hỗ trợ thực hiện khảo sát và viết báo cáo. Khảo sát được tiến hành trải dọc đất nước, gồm xã Kim Chung (huyện Đông Anh, Hà Nội), phường Lãm Hà (quận Kiến An, Hải Phòng), xã Mỹ Thành (huyện Yên Thành, Nghệ An), phường 6 (quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh), và xã Thuận Hòa (huyện Cầu Ngang, Trà Vinh). Cả năm địa bàn trên đã được khảo sát chung một vòng từ ngày 6/7/2009 đến ngày 13/8/2009. Trước đó, Hải Phòng và Nghệ An còn được khảo sát sơ bộ đầu tháng 4/2009, ngay sau giai đoạn được coi là đỉnh điểm của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Bởi vậy, khi trình bày phát hiện, báo cáo sẽ chú trọng những diễn biến mới từ những vòng trước đến thời điểm khảo sát lần này, tuy có thể nhắc lại một số điểm đã nêu trong các báo cáo trước nhằm phục vụ mục đích theo dõi quá trình.

Tại các điểm khảo sát, nhóm nghiên cứu đã thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu với **274** đại diện các thành phần khác nhau (130 nam, 144 nữ), gồm **70** cán bộ cấp tỉnh/thành phố, huyện/quận, xã/phường, thôn/tổ dân phố (51 nam, 19 nữ), **21** cán bộ quản lý doanh nghiệp may mặc và giày da (11 nam, 10 nữ), **2** cơ sở kinh doanh vật tư nông nghiệp, **3** chủ nhà trọ, **3** thành viên ban quản lý ký túc xá công nhân (1 nam, 2 nữ), **78** công nhân (21 nam, 57 nữ), **16** lao động tự do (5 nam, 11 nữ), và **81** đại diện hộ gia đình (39 nam, 42 nữ), trong đó có 19 chủ hộ nghèo/cận nghèo (9 nam, 10 nữ).

Để đảm bảo sự thống nhất và tính hệ thống của thông tin trong một khảo sát theo dõi định kỳ, phần lớn số cán bộ và người dân nhóm nghiên cứu gặp ở vòng này đều đã tham gia thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu ở các vòng trước.¹ Đặc biệt, trong vòng này, nhóm nghiên cứu có cơ hội phỏng vấn một số cán bộ quản lý ký túc xá công nhân ở Hà Nội và Hải Phòng để tìm hiểu về loại hình trợ giúp công nhân đang phát triển ở nhiều nơi.

Báo cáo này tổng hợp phát hiện chính, có lưu ý liên hệ giữa phát hiện từ năm địa bàn khác nhau về vị trí địa lý, đặc điểm sinh kế, loại hình doanh nghiệp phổ biến, đối tượng nghiên cứu, và dòng lao động chính. Báo cáo chia làm sáu phần. Phần thứ nhất giới thiệu thông tin chung. Phần hai phân tích các **tác động đến doanh nghiệp**, chủ yếu trong ngành may mặc và giày da, và đến **công nhân** của họ. Phần ba bàn về **tác động đến các dòng di cư**. Phần bốn xem xét **một số tác động đến đời sống kinh tế-xã hội địa phương**. Phần năm trình bày **biện pháp trợ giúp và chống đỡ** của các nhóm kinh tế-xã hội, trong khi phần sáu nêu những **dự tính và dự định chính** từ địa bàn. Ngoài ra, Phụ lục 1 trình bày một số thông tin chung về năm địa bàn được khảo sát. Phụ lục 2 cung cấp một số thông tin về hai ký túc xá công nhân tại Hà Nội và Hải Phòng.

¹ Một số ít cán bộ và người dân không thể gặp do họ bận công việc, hoặc đang có vấn đề sức khỏe.

2. Tác động đến doanh nghiệp và công nhân²

2.1. Phần lớn đơn hàng phục hồi mạnh hơn từ tháng 10/2009

Ở Hải Phòng, từ tháng 7 đến tháng 9/2009, do dư chấn của cuộc khủng hoảng kinh tế cộng với thời điểm giao mùa nên nhiều công ty giày vẫn chưa có nhiều đơn hàng. Một số công ty đôi khi vẫn phải cho công nhân, kể cả công nhân lâu năm, nghỉ ở nhà chờ việc luân phiên trong tháng hoặc duy trì tình trạng cho công nhân về sớm. Riêng các công ty chuyên sản xuất gia công loại giày trung bình như giày vải, giày bán da vẫn có đơn hàng.

Từ tháng 10/2009, thời điểm bắt đầu giai đoạn chính vụ³, đơn hàng của phần lớn các công ty da giày ở Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh đã hồi phục so với cùng kỳ những năm trước khủng hoảng. Đại diện của 6/8 doanh nghiệp da giày được phỏng vấn đã cho biết đơn hàng của họ đã tăng trở lại, trong đó đơn giá sản phẩm của 4/6 doanh nghiệp đã tăng bằng với đơn giá sản phẩm của cùng mã hàng trước giai đoạn khủng hoảng kinh tế. Ước tính, vào quý 4 năm 2009, phần lớn các công ty giày da, đặc biệt các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã hồi phục bằng 75-95% so với cùng kỳ năm 2007. Sự hồi phục đơn hàng xuất hiện ở nhiều loại sản phẩm, nhưng mặt hàng giày da cao cấp phục hồi chưa mạnh như các hàng thấp cấp hơn. Đơn hàng hiện nay có qui mô nhỏ hơn so với trước khủng hoảng.

“Năm 2009, dù khủng hoảng nhưng công ty vẫn có việc làm đều do chủ động thay đổi loại đơn đặt hàng. Năm 2008, mình làm 60% là hàng cao cấp, 40% là hàng trung cấp thì năm 2009 chỉ có khoảng 30% là làm hàng cao cấp thôi, 70% còn lại là làm hàng trung cấp. Giờ đang là chính vụ mà vẫn chưa thấy dấu hiệu tăng đơn hàng cao cấp trở lại. Tính về số lượng sản phẩm thì năm nay làm được 2,6 triệu đôi, cao hơn năm 2008 (2,5 triệu đôi) và năm 2007 (2 triệu đôi)”

(Lãnh đạo một công ty giày X, thành phố Hồ Chí Minh)

Từ tháng 7 đến nay có dấu hiệu đi lên, đơn hàng nhiều hơn so với cùng kỳ năm ngoái. Năm 2009, đơn đặt hàng nhỏ với nhiều mã hàng hơn so với các năm trước nhưng nhiều đơn hàng gộp lại thì thành số lượng lớn nên vẫn đảm bảo về tổng giá trị sản xuất. Chỉ tính hết quý 3 năm 2009, giá trị sản xuất của chúng tôi đạt 112 tỷ đồng. Dự kiến cả năm 2009 tổng giá trị sản xuất sẽ đạt 140 tỷ đồng, nhiều hơn so với tổng giá trị đơn hàng năm 2008 (78 tỷ) và cả năm 2007 (110,15 tỷ đồng). Nếu tính về số lượng sản phẩm thì cả năm 2009 sẽ có khoảng 1.500.000 đôi giày còn năm 2008 chỉ có 1.117.093 đôi.

(Lãnh đạo một công ty giày A, Hải Phòng)

“Đến giờ phút này đơn hàng đã trở lại bình thường rồi. Hiện đã có đơn hàng đến tháng 1/2010 và chắc chắn sẽ duy trì tốt theo tốc độ hiện nay. Hai xưởng vệ tinh của công ty đã hoạt động đạt 100% công suất. Có thể nói là đã hồi phục như những năm trước chứ không như đầu năm, khách hàng chỉ đặt hàng rẻ tiền, còn bây giờ họ đã đặt hàng cao cấp gần như trở lại giống các năm trước”

² Tại Hải Phòng, nhóm nghiên cứu gặp trực tiếp đại diện của 7 trong số 8 doanh nghiệp đã phỏng vấn ở vòng 1. Ở thành phố Hồ Chí Minh, nhóm gặp lại tất cả doanh nghiệp may mặc và giày da đã phỏng vấn ở vòng 1.

Trong khi đó, ở Hà Nội, trong cả hai vòng nghiên cứu, nhóm chưa có cơ hội gặp trực tiếp doanh nghiệp trong Khu Công nghiệp Bắc Thăng Long-Nội Bài. Bởi vậy, thông tin về nhiều doanh nghiệp ở đây hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau đều dựa vào thảo luận nhóm với công nhân và cán bộ địa phương.

³ Các doanh nghiệp giày da bắt đầu tăng ca từ tháng 10/2009, theo mùa vụ hàng năm.

(Lãnh đạo một công ty giày B, Hải Phòng)

“Nhìn chung tình hình sản xuất của doanh nghiệp vào cuối năm 2008 và đầu năm 2009 có nhiều khó khăn. So với năm 2007 (coi công suất hoạt động của 2007 là 100%), công suất hoạt động của doanh nghiệp chỉ đạt 3,5% vào quý 1 năm 2009, 50% vào quý 2/2009. Nhưng từ tháng 8 trở về đây đã hoạt động trở lại. Tính đến 1/11/2009, công suất hoạt động của nhà máy là 70% và dự kiến sẽ đạt 75% vào cuối năm. Năm 2008, công suất hoạt động của nhà máy cũng chỉ đạt 78%. Giá trị SXCN cũng giảm, năm 2007 đạt 110 tỷ đồng (1.578.238 đôi giày), năm 2008 đạt 78 tỷ (1.118.699 đôi giày) còn năm 2009 ước đạt 70,07 tỷ (1.010.000 đôi giày).”

(Lãnh đạo một công ty giày C, Hải Phòng)

Ở đa số doanh nghiệp may khảo sát, đơn hàng hiện nay nhiều hơn giai đoạn đầu năm 2009 nhưng chưa phục hồi hoàn toàn. Việc phục hồi đơn hàng diễn ra mạnh hơn ở mặt hàng bình dân, thấp cấp. Dấu hiệu phục hồi đơn hàng cao cấp chỉ xuất hiện ở một vài công ty. Công nhân đều làm đủ giờ hành chính, không còn tình trạng nghỉ hưởng 70 phần trăm lương hay giãn việc. Một số công ty trung biên tuyển dụng có thể nhằm tuyển người mới thay người cũ, tạo tính cạnh tranh cao hơn đối với công nhân. Tại nhiều doanh nghiệp may lớn, dù thiếu lao động nhưng với lượng đơn hàng chưa phục hồi như trước khủng hoảng, doanh nghiệp vẫn tiếp tục coi đây là cơ hội để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên. Một số doanh nghiệp áp dụng chuỗi sản xuất để cắt bỏ bộ phận thừa và đảm bảo chất lượng đầu ra tốt hơn nên công nhân phải làm nhiều công đoạn hơn (kiêm cả hoàn chỉnh sản phẩm, kiểm tra chất lượng sản phẩm...). Theo những công nhân được phỏng vấn đang làm việc tại một công ty may lớn trên địa bàn quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh cho biết yêu cầu công việc hiện nay khắt khe hơn, gồm lỗi kỹ thuật bắt chặt hơn (có nơi mắc lỗi bị nghỉ việc luôn, không cảnh cáo từ một đến ba lần như trước).

Ở Hà Nội, công nhân cho biết thời gian các công ty trong KCN Bắc Thăng Long bắt đầu có nhiều đơn hàng trong quý 4 năm 2009 nhưng không đều, một số từ tháng 8, đa số từ tháng 9 và 10/2009, thể hiện qua hiện tượng tăng ca của công nhân. Nhiều công ty tăng ca kịch trần cho phép của Luật Lao động, thậm chí một số tăng ca 4 tiếng/ngày. Trong khi đó, thái độ chung của công nhân chỉ muốn tăng ca 1-2 tiếng/ngày để đảm bảo thu nhập không quá thấp và làm việc cũng không quá tải. Tại một số công ty, nhiều công nhân tăng ca tới 95-100 tiếng/tháng trong tháng 9 và 10/2009. Dù không muốn, các công nhân phải chấp nhận do họ làm ở các dây chuyền chủ chốt nên sợ cán bộ quản lý đánh giá trách nhiệm, ảnh hưởng tiền thưởng cuối năm⁴ và vào các dịp lễ.⁵

2.2. Đơn hàng tăng chưa đủ cho triển vọng phục hồi lâu dài

Dù đơn hàng của nhiều công ty da giày và may mặc đã tăng mạnh trở lại, họ vẫn gặp khó khăn khi đàm phán tăng đơn giá. Đơn giá là một trong những điều kiện quan trọng nhất để giữ và hút công nhân, đặc biệt trong bối cảnh sau khủng hoảng với vật giá nhiều mặt hàng tăng đáng kể trong mấy tháng qua:

Muốn tăng lương cho công nhân cũng không được do doanh thu kém. Sau khi trừ chi phí mà lãi được 10 phần trăm đơn hàng là rất khó.

⁴ Tiền thưởng thường nhân theo hệ số của một tháng lương cơ bản.

⁵ Các dịp lễ có tiền thưởng thường là 30.4, 1.5, 2.9 và Tết.

(Lãnh đạo một công ty may, thành phố Hồ Chí Minh)

Nhiều khách hàng nước ngoài vẫn vin vào những khó khăn của cuộc khủng hoảng để giữ giá gia công thấp, dù không phải tất cả yếu tố họ nêu ra đều thuyết phục với các doanh nghiệp nhận gia công của Việt Nam. Hơn nữa, tình trạng không thể sản xuất cạnh tranh nên phải phụ thuộc nguyên vật liệu nhập ngoại (từ Trung Quốc, Đài Loan, Hồng Kông, Hàn Quốc...) đang tạo thêm rào cản khiến giá trị lợi nhuận ròng của ngành may mặc rất thấp:

Con số lợi nhuận của ngành dệt may không phản ánh đúng thực tế. Báo chí đưa tin kim ngạch xuất khẩu của ngành dệt may đạt hơn 9 tỷ VND thì phần lớn dành mua nguyên vật liệu của Trung Quốc. Chủ yếu toàn xuất khẩu sức lao động rẻ mạt. Giờ Trung Quốc chỉ cần dùng không bán ren, rua là ngành may mình chết. Không doanh nghiệp trong nước nào dám đầu tư sản xuất nguyên vật liệu vì không cạnh tranh nổi với giá bán rẻ không thể tin được của Trung Quốc.

(Lãnh đạo một công ty may, thành phố Hồ Chí Minh)

Một chủ doanh nghiệp trong lĩnh vực may mặc giải thích nguyên nhân giá nguyên vật liệu quá thấp của Trung Quốc như sau:

Trong khi Việt Nam hỗ trợ đồng bào vùng sâu, vùng xa, bằng vật chất như gạo, bò thì Trung Quốc lại xây nhà máy và trang bị kỹ năng lao động phổ thông cho họ. Trung Quốc biết cách tận dụng triệt để nguồn lao động và nguồn nguyên liệu ở vùng sâu, vùng xa.

(Lãnh đạo một công ty may, thành phố Hồ Chí Minh)

Do những yếu tố nói trên nên trong bối cảnh được nhiều người xem là đã vượt qua đáy của khủng hoảng với nhiều dấu hiệu phục hồi về đơn hàng,⁶ một số công ty tư nhân vẫn phải tiếp tục chấp nhận lỗ hoặc lợi nhuận thấp, thậm chí đơn giá gia công thấp hơn mặt bằng chung, để có kinh phí duy trì đơn hàng và lao động. Bởi vậy, **đơn hàng phục hồi mạnh là điều kiện cần nhưng chưa đủ để lạc quan về triển vọng của ngành may mặc và da giày trong bối cảnh sau khủng hoảng:**

Cả năm nay doanh thu sẽ kém đi vì từ đầu năm đến hết tháng 9 đều kém. Đến bây giờ doanh nghiệp mới gượng dậy được sau suy thoái. Từ tháng 10 đến nay đã có nhiều đơn hàng, hiện đã đặt hàng đến hết năm, hết vụ rồi. Lượng đơn hàng trong tháng này có thể còn hơn cùng kỳ năm ngoái. Chủ yếu vẫn là khách hàng truyền thống nên đơn giá gia công không thay đổi. Thời kỳ này không dám bàn đến vấn đề tăng đơn giá vì suy thoái mà.

(Lãnh đạo một công ty giày, Hải Phòng)

Nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ chấp nhận từ hòa cho tới lỗ, giá nào cũng nhận để có việc làm cho công nhân. Một số đã nhận giá thấp còn đưa tiếp cho các tổ hợp gia đình gia công để thu lời thì đủ thấy các hộ gia công đang phải chịu mức giá “bóc lột” tới chừng nào. Hiện tồn tại nghịch lý là đơn hàng nhiều nhưng càng làm càng lỗ.

(Lãnh đạo một công ty may, thành phố Hồ Chí Minh)

⁶ Xem thêm: ‘Doanh nghiệp dệt may ngập trong... đơn hàng’ trên báo điện tử của Thời báo Kinh tế Việt Nam ra ngày 26/10/2009, tại vneconomy.vn/.../doanh-nghiep-det-may-ngap-trong-don-hang.htm

Thậm chí, những công ty như vậy vẫn được coi là may mắn khi chưa rơi vào tình cảnh bán tài sản và đóng cửa như nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam cũng như một số công ty nước ngoài (như SM của Anh)⁷ trong giai đoạn từ tháng 7 đến tháng 11/2009. Một số doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước quản lý còn yếu, có nhiều khâu lãng phí, lại chưa có kinh nghiệm làm việc với công nhân nên không thể giữ chân họ.

Có công ty thuê nhà xưởng và đầu tư máy trạm máy nhưng do không nắm được công việc, lại gặp khủng hoảng nên không trụ nổi. Có chủ doanh nghiệp than: chưa làm may tôi còn hai cái nền nhà, sau 6 tháng tôi chẳng còn gì!

(Lãnh đạo một công ty may, thành phố Hồ Chí Minh)

Dù gặp nhiều khó khăn từ cuối năm 2008, các công ty được khảo sát vẫn đóng đủ bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp cho công nhân theo đúng luật, chế độ thai sản của nữ công nhân vẫn được đảm bảo.

Trong bối cảnh sau khủng hoảng, không chỉ công nhân,⁸ mà một số chủ doanh nghiệp cũng không còn thiết tha với ngành may. Tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh, một số doanh nghiệp dự tính chuyển sang hoạt động kinh doanh khác (chuyển cả công nhân may sang ngành nghề mới) như du lịch, khách sạn, nhà hàng, do vẫn duy trì các hoạt động này song hành với các xưởng may từ vài năm nay.

2.3. Thiếu lao động vẫn là khó khăn chính

Tình trạng thiếu lao động ở Hà Nội và Hải Phòng trở nên gay gắt hơn và có khả năng kéo dài khi ngày càng khó tuyển dụng. Bên cạnh đó, thiếu lao động trầm trọng vẫn là lo ngại hàng đầu của nhiều doanh nghiệp may ở thành phố Hồ Chí Minh. So với thời điểm tháng 7/2009, khi doanh nghiệp có hiện tượng thiếu lao động nhưng chưa ở mức trầm trọng hay mới chỉ dự báo thiếu, đầu tháng 11/2009 đã bắt đầu xảy ra hiện tượng thiếu lao động trầm trọng, thể hiện rõ ở các biển tuyển lao động treo trước cửa các doanh nghiệp giày da và may mặc. Một số thông báo chỉ đặt ra yêu cầu duy nhất là lao động đủ 18 tuổi. Theo một số công nhân, có doanh nghiệp tuyển cả lao động chưa đủ tuổi (14 tuổi) hay bỏ giới hạn tuổi tối đa, tuyển cả lao động trên 50 tuổi. Các lao động ‘quá tuổi’ này được xếp công việc phù hợp với khả năng lao động.

Bây giờ lao động đến phỏng vấn doanh nghiệp chứ không còn là doanh nghiệp phỏng vấn công nhân như trước đây. Nhiều em đến đặt điều kiện thẳng thắn với tôi về lương, tăng ca và chế độ nhà trọ. Công ty may tư nhân bên cạnh phải mua đất để xây nhà trọ miễn phí cho công nhân.

(Lãnh đạo một công ty giày, thành phố Hồ Chí Minh)

Trong bốn tháng qua, điều kiện lao động tiếp tục cải thiện nhưng vẫn diễn ra tình trạng mất lao động được miêu tả là ‘biến động tự nhiên’, theo mức độ đã xảy ra từ nhiều năm do đặc thù hay thay đổi của lao động phổ thông, lao động nông thôn, chứ không hẳn còn là hậu quả của khủng hoảng tài chính.

⁷ Xem thêm ‘Cty S.M...nợ hơn 600 triệu đồng bảo hiểm xã hội’ (Báo Lao động, số 156, ngày 14.7.2009); ‘TP HCM: Báo động nạn giám đốc DN bỏ trốn’ (Diễn đàn Doanh nghiệp, ngày 9.11.2009, tại <http://www.baomoi.com/Home/LaoDong/dddn.com.vn/TPHCM-Bao-dong-nan-giam-doc-DN-bo-tron/3460328.epi>).

⁸ Như đã trình bày trong báo cáo vòng 1.

Thâm hụt lao động thường diễn ra mạnh sau ngày lĩnh lương. Có khi chúng tôi mất cả ngàn người sau ngày này.

(Cán bộ công đoàn một nhà máy giày, Hải Phòng)

Ở cả ba thành phố được khảo sát, ***tình trạng luân chuyển và thâm hụt lao động thường diễn ra trong các lao động trẻ và mới làm việc dưới 2 năm***. Các lao động trẻ mới làm việc tay nghề chưa cao, nên thu nhập thấp. Họ thường ở trạng thái ‘đứng núi này, trông núi nọ’, thích thay đổi để trải nghiệm. Khi đổi việc, họ không thiệt thòi nhiều do chưa được ký hợp đồng dài hạn (chưa được mua bảo hiểm, chưa được hưởng phụ cấp trách nhiệm và thâm niên). Các lao động từ 25 tuổi trở lên ít thay đổi do đã quen việc, không muốn bắt đầu lại ở công ty mới (phải làm quen kỹ thuật mới, cách quản lý mới, chịu mức lương từ khởi điểm...).

Lý do mất lao động vẫn giống những ghi nhận ở vòng 1 gồm: (i) người lao động chuyển về làm việc tại các khu công nghiệp hay nhà máy, xưởng tư nhân mới mở trên địa bàn tỉnh, huyện nhà⁹; (ii) một số nữ công nhân lấy chồng, tập trung lo việc gia đình sau khi nghỉ chế độ thai sản; (iii) một số người lao động nghỉ việc do không thích chế độ làm việc vất vả, kỷ luật lao động theo dây chuyền khắt khe của ngành may mặc và da giày; (iv) có nhiều lựa chọn nghề nghiệp hơn cho lao động phổ thông khi nền kinh tế đang dần phục hồi.

Bản thân doanh nghiệp chưa có điều tra rõ ràng về lý do công nhân nghỉ việc để có định hướng chiến lược thu hút công nhân. Trên thực tế, một số công ty vẫn tuyển dự phòng lao động theo biến động tự nhiên. Ví dụ tại một nhà máy giày lớn ở Hải Phòng, từ tháng 7 đến giữa tháng 11/2009, lượng đơn hàng tăng nhiều nhưng lao động vẫn giảm. Tuy nhiên, hiện công ty chưa thiếu trầm trọng do các đơn hàng tuy nhiều nhưng không dồn vào một lúc, chỉ phải tăng ca cho kịp tiến độ.

Khu Công nghiệp Bắc Thăng Long tuyển nhiều lao động nhất trong giai đoạn từ tháng 7 đến tháng 10/2009. Đây cũng là thời điểm các phòng trọ tại xã Kim Chung (Đông Anh) kín trở lại. Vào giữa tháng 11/2009, bảng thông tin tuyển dụng trước khu công nghiệp cho thấy nhiều công ty đăng tuyển nhưng thường với số lượng không quá lớn (dao động từ 10-60 công nhân). Nhiều quảng cáo chỉ tuyển 1-2 vị trí kỹ thuật. Cá biệt, có công ty đăng tuyển 200 công nhân trực tiếp sản xuất; nhưng theo công nhân của công ty này, công ty thường đăng tuyển số lượng lớn để có nhiều cơ hội chọn nhưng trên thực tế chỉ tuyển khoảng 30-40 người mỗi đợt. Một số công ty ghi rõ ‘*không yêu cầu bằng cấp*’. Một trong những lý do doanh nghiệp không tuyển nhiều vào thời gian này là do công nhân ít nghỉ việc vì thường muốn làm cố để có tiền tiêu Tết. Doanh nghiệp cũng tránh tuyển thêm vì tuyển dụng còn liên quan đến tiền thưởng cuối năm.

⁹ Chính các doanh nghiệp ở nông thôn này cũng có hiện tượng mất lao động do các lao động nông thôn vẫn luân chuyển loanh quanh khi thấy quyền lợi có vẻ cao hơn đôi chút.

2.4. Thay đổi trong cơ cấu lao động

Cơ hội việc làm ở nhiều ngành nghề tại các đô thị tăng trong bốn tháng qua cũng khiến một số lao động mạnh dạn rời bỏ công việc không thuận lợi hiện thời để chuyển sang việc mới. Theo các lao động đang tạm trở về ở Nghệ An, có dòng lao động chuyển từ khu vực nhà máy, xí nghiệp sang lao động tự do và ngược lại; nhưng chưa rõ hướng nào mạnh hơn do tư tưởng ‘*đứng núi này trông núi nọ*’ và muốn thử sức và vận may trong lĩnh vực lao động mới trong bối cảnh công việc đang ngày một sẵn có, dù đều là việc làm nhiều giờ, thu nhập không cao.

Thay đổi cơ cấu giới tính trong lực lượng lao động của một số công ty rõ hơn trong mấy tháng qua. Ở Hải Phòng, một số công ty da giày bắt đầu tuyển nam công nhân từ tháng 3 và tháng 4/2009 để giải quyết thiếu hụt lao động khi khó tuyển lao động nữ. Xu hướng tuyển công nhân nam đặc biệt tăng mạnh xu hướng này trong mấy tháng qua. Tại một nhà máy giày lớn ở Hải Phòng, năm mươi phần trăm lao động mới tuyển trong tháng 10/2009 là nam. Ngược lại, một số công ty khác lại mất nam công nhân do lương quá thấp nên họ chuyển ra ngoài làm những nghề lao động nặng nhưng thu nhập khá hơn (đóng tàu, gò hàn...). Tuy nhiên, xu hướng tuyển nam công nhân mới xuất hiện tại một số công ty giày da lớn đang thiếu lao động, còn phần lớn các công ty khác chưa theo xu hướng này do vẫn có tâm lý e sợ nam công nhân nóng tính, dễ gây gỗ, cờ bạc, rượu chè, khó quản lý....

Theo cán bộ ở xã Kim Chung (Hà Nội) và nhiều công nhân ở khu công nghiệp Bắc Thăng Long, số công nhân tuyển ở khu công nghiệp này trong mấy tháng qua là công nhân mới, đặc biệt trong độ tuổi 18 vừa tốt nghiệp phổ thông trung học. Một số làm tạm thời chờ sang năm thi lại đại học. Điều này thể hiện trên các quảng cáo đăng tuyển ‘*ưu tiên đối tượng vừa tốt nghiệp phổ thông trung học*’. Các công nhân giải thích xu hướng này do công ty muốn tuyển lao động trẻ hơn, vừa có sức lao động tốt hơn, không đòi hỏi nhiều về điều kiện lao động như các công nhân có thâm niên. Trong số công nhân mới ở Khu công nghiệp Bắc Thăng Long, xuất hiện thêm nhiều lao động từ các tỉnh vùng cao, vùng sâu, xa như Điện Biên, Lai Châu, Cao Bằng, Lạng Sơn, Thái Nguyên, gồm thành viên của nhiều nhóm dân tộc thiểu số khác nhau. Đây có thể xem là xu hướng mới khi trước đây lao động dân tộc thiểu số đến làm ở khu công nghiệp chủ yếu là người Mường từ Hoà Bình. Các công ty ở Khu công nghiệp Bắc Thăng Long cũng chưa có xu hướng mở rộng độ tuổi tuyển dụng như đã xảy ra khá phổ biến tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh, dù một số công ty đã hạ chuẩn học vấn. Ở đây cũng chưa có công ty chuyển hướng sang tuyển nam công nhân thay cho lao động nữ ở một số công đoạn, như đã xuất hiện ở một số công ty tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh.

2.5. Đẩy mạnh chiến lược thu hút lao động

Ở Hà Nội và Hải Phòng, nhiều công ty đã phải tăng tuyển dụng lao động các huyện vùng sâu, vùng xa – nơi không có nhà máy hay khu công nghiệp tại địa phương. Một số ít công ty hướng vào các nhóm dân tộc thiểu số các tỉnh vùng cao (dựa vào mạng lưới người quen ở Tuyên Quang, Lào Cai, Yên Bái...). Theo lãnh đạo một nhà máy giày lớn tại Hải Phòng, 7 phần trăm lao động hiện thời của nhà máy thuộc các nhóm dân tộc thiểu số. Xu hướng này đã ghi nhận trong vòng 1 ở thành phố Hồ Chí Minh nơi tình trạng thiếu lao động thể hiện gay gắt hơn. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp vẫn không áp dụng chiến lược tuyển người dân tộc thiểu số hay hạ chuẩn trình độ văn hóa (tới mức chỉ biết đọc, viết, hay thậm chí không biết chữ), do một số kinh nghiệm không thuận lợi trước đây. Nhiều công nhân thuộc các nhóm dân tộc thiểu số thường khó thích nghi với quy chế lao động chặt chẽ tại các xí nghiệp, nhà máy công nghiệp, dễ bỏ việc bất cứ lúc nào mà không báo trước (chẳng hạn, nghỉ về đi cấy,

dự lễ hội...) nên ảnh hưởng tới dây chuyền sản xuất và tiến độ giao hàng. Các lao động không biết hoặc không thạo đọc viết tiếng Việt thường tiếp thu chậm, không đảm bảo an toàn sản xuất khi họ không thể hiểu những chỉ dẫn tối thiểu dán ở máy sản xuất hay trong xưởng. Kinh nghiệm này cũng cho thấy xu hướng dùng lao động thuộc các nhóm dân tộc thiểu số hay hạ chuẩn tuyển dụng chỉ mang tính đối phó tạm thời của doanh nghiệp, sẽ gặp nhiều trở ngại nếu coi đây là giải pháp bền vững.

Ở Hải Phòng, một số công ty tiếp tục xây hoặc lên kế hoạch xây thêm xưởng vệ tinh, tại các huyện hoặc các tỉnh khác, thường trong phạm vi bán kính 100 km tính từ nhà máy chính để thu hút lao động tại chỗ với chi phí rẻ hơn.¹⁰ Hơn nữa, một số công ty sử dụng xưởng vệ tinh ở các huyện để tuyển công nhân cho nhà máy chính trong thành phố, chấp nhận cung cấp xe đưa đón hàng ngày để công nhân không phải ở trọ. Ví dụ, một công ty giày da lớn tại Hải Phòng hiện có 7 xe (mỗi xe có thể chở 50 công nhân) hàng ngày đưa đón công nhân từ Vĩnh Bảo lên nhà máy chính trong thành phố. Công ty này đã lên kế hoạch xây dựng nhà máy vệ tinh ở một số tỉnh chiến lược trong năm 2010. Theo lãnh đạo công ty, địa điểm đặt xưởng vệ tinh cần khảo sát kỹ vì có thể không phù hợp với nhu cầu lao động địa phương hay không thể cạnh tranh với một số ngành nghề đã có sẵn ở địa phương. Chẳng hạn, trước đây, một công ty giày da xây nhà máy ở Uông Bí (Quảng Ninh) đã bị thất bại do thanh niên địa phương lại thích làm trong ngành than, dù vất vả nhưng lương cao hơn.

Ở Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh, nhiều công ty lớn phải tăng chi phí môi giới. Từ tháng 10/2009, một nhà máy giày ở Hải Phòng đã nâng mức hoa hồng cho một ca giới thiệu thành công một lao động làm việc trên 3 tháng từ 150.000 VND lên 300.000 VND. Trước đó, người giới thiệu được nhận 150.000 VND ngay sau khi giới thiệu thành công một lao động. Bên cạnh đó, các công ty vẫn tiếp tục chú trọng cải thiện quan hệ lao động và điều kiện làm việc cho công nhân, tăng cường các ưu đãi đáp ứng nhu cầu của công nhân, như cung cấp đầy đủ 4-5 bữa ăn/ngày (gồm ăn phụ cho tăng ca), nấu chè, mua bánh bao, khoai, sắn, trái cây...

2.6. Tuyển nhiều lao động thời vụ và hoạt động môi giới mạnh trở lại

Tại Khu công nghiệp Bắc Thăng Long (Hà Nội), một số công ty chuyên hướng sang tuyển nhiều lao động thời vụ hơn kể từ giữa năm 2009. Một công nhân giữ vị trí quản lý dây chuyền trong một công ty chuyên sản xuất linh kiện motor xe máy, ô tô, và điện thoại cho biết trong số khoảng 1.100 công nhân trực tiếp sản xuất của một công ty có tới 400-500 là lao động thời vụ với mức lương cơ bản khoảng 1,4 triệu đồng/tháng. Loại hình này phù hợp các thanh niên chưa rõ định hướng lâu dài, muốn làm tạm để chờ thi đại học lại. Song, bất lợi của loại hình lao động thời vụ là công việc không ổn định, chỉ được ký hợp đồng 3 tháng, nếu còn việc thì ký tiếp nên công nhân không có bất cứ loại bảo hiểm nào. Từ tháng 6/2009, công ty sản xuất linh kiện nói trên cũng chuyển từ 3 ca sang 2 ca để tận dụng số công nhân thời vụ hiện có¹¹. Rất ít (tỷ lệ khoảng 1/10) công nhân thời vụ được chuyển thành lâu dài sau 3 tháng làm việc. Tuy nhiên, việc tuyển thời vụ hay thử việc tạm thời để chuyển sang lâu dài đều được các công ty tuyên bố rõ từ đầu. Từ tháng 6 đến giữa tháng 11/2009, công ty nói trên có tới 6 đợt tuyển lao động thời vụ, với nhiều công nhân nữ trên 30 tuổi. Trong lần đầu tiên, công ty tuyển cả công nhân nữ trên 40 tuổi nhưng Ban Quản lý nhận thấy đội ngũ này làm việc chậm, không hiệu quả, nên chỉ tuyển lao động dưới 35 từ các lần sau.

¹⁰ Thực ra, xu hướng này đã bắt đầu từ năm 2007 nên giờ khá nhiều xã ở các huyện ngoại thành Hải Phòng đã có xưởng gia công/vệ tinh.

¹¹ Mỗi ca thành 12 tiếng từ 6h sáng-6h tối, làm 9 tiếng, tăng ca 3 tiếng và từ 7h tối đến 6h sáng, làm 8 tiếng, tăng ca 3 tiếng.

Ở thành phố Hồ Chí Minh, có hiện tượng “cò lao động” vẫn dùng một số nhóm lao động xoay vòng để lừa tiền môi giới của các công ty thiếu lao động. Ở Hà Nội, hiện tượng ‘cò lao động’ vẫn tồn tại nhiều năm, có suy giảm hoạt động trong thời gian khủng hoảng kinh tế, nay bắt đầu hoạt động mạnh trở lại khi cơ hội việc làm nhiều hơn. Qua trao đổi với cán bộ cơ sở và công nhân được biết, một số ‘cò’ đã lợi dụng nhu cầu cần việc của người lao động nên đã liên kết với cán bộ nhân sự trong công ty để cùng chia tiền hoa hồng. Tuy nhiên, hiện tượng này không thấy nêu lên trong các nhóm thảo luận ở Hải Phòng.¹² Địa bàn khảo sát ở Trà Vinh cũng có một số hộ môi giới lao động nhưng người dân chưa thấy phản ánh những vấn đề tiêu cực.

Do hiện tượng tiêu cực trong môi giới lao động, kể cả khi công việc nhiều và yêu cầu tuyển dụng có nới lỏng đôi chút ở một số công ty, xin được việc ở nhiều công ty trong khu công nghiệp Bắc Thăng Long vẫn chưa phải quá dễ. Một số công ty đưa ra những câu hỏi mang tính chất bắt bí, không liên quan tới yêu cầu công việc cần tuyển¹³. Những công nhân đã làm việc lâu năm tại Khu công nghiệp thường biết cách và các mẹo thi tuyển nên khi có nhu cầu chuyển việc hoặc có người quen muốn xin việc tại khu công nghiệp thường không gặp nhiều khó khăn. Một số người lao động mới tới từ tỉnh xa thường có tâm lý lo lắng, chưa biết cách thi tuyển, muốn chắc chắn có việc nên vẫn chấp nhận qua môi giới, dù một số trường hợp bị lừa, vừa mất tiền, vừa không trúng tuyển.¹⁴ Theo cán bộ địa phương và công nhân ở xã Kim Chung, vấn đề cò lao động vẫn bị coi là bức xúc trong nhiều năm nhưng chưa giải quyết được do:

- cán bộ nhân sự ở các công ty đều là người Việt Nam nên thông đồng ngầm với môi giới bên ngoài rất có thể xảy ra;
- bất đồng ngôn ngữ giữa công nhân và chủ nước ngoài khiến công nhân không có khả năng trình bày vấn đề trực tiếp với chủ lao động nước ngoài;
- một số công nhân sợ bị trừ úm, mất việc nên không dám nêu vấn đề thẳng thắn;
- hoạt động công đoàn chưa phát huy đúng vai trò nên không có kênh chuyển tải bức xúc của công nhân lên ban quản lý người nước ngoài.¹⁵ Hơn nữa, một số công ty chưa thành lập công đoàn nên công nhân, đặc biệt công nhân nữ, chịu nhiều thiệt thòi về quyền lợi;¹⁶
- nhiều công nhân nhờ cán bộ địa phương trình bày tại các cuộc họp cử tri với đại biểu hội đồng nhân dân để nhờ can thiệp nhưng chưa thấy hiệu quả;

¹² Theo cán bộ địa phương và nhiều công nhân.

¹³ Ví dụ, theo một số cán bộ xã đã tiếp xúc với công nhân tại khu công nghiệp nhiều năm, một số câu hỏi được đưa ra buổi phỏng vấn trong một số trường hợp bao gồm đề nghị ứng viên kể tên Tổng thống và Thủ tướng một số nước?!!

¹⁴ Những thông tin này được các nhóm công nhân khẳng định nhưng nhóm nghiên cứu chưa có điều kiện gặp trực tiếp đại diện các công ty. Đây là vấn đề cần điều tra sâu hơn để có kết luận chắc chắn.

¹⁵ Trong cả hai vòng khảo sát, ở cả ba địa bàn đô thị, đa số công nhân kể về hoạt động của công đoàn công ty chỉ gói gọn trong những hoạt động chăm sóc thăm hỏi. Không có công nhân nào được phỏng vấn nhắc tới vai trò đấu tranh bảo vệ quyền lợi công nhân của công đoàn công ty.

¹⁶ Theo các công nhân lâu năm, nhiều công ty mới thành lập công đoàn sau đợt khu công nghiệp xảy ra nhiều vụ đình công tập thể vào giữa năm 2008 do lương thấp.

2.7. Đình công xuất hiện nhiều hơn

Khi nhu cầu lao động tăng, công nhân có vị thế mạnh hơn trong thương lượng về chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc... nên đã dẫn tới tình trạng gia tăng số cuộc đình công ở Hải Phòng ở thời điểm cuối năm 2009. Số liệu thống kê chính thức của Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng cho biết, riêng trong 6 tháng cuối năm đã có 9/ tổng số 12 cuộc đình công của cả năm 2009, trong đó 11/12 cuộc đình công xảy ra tại công ty có vốn đầu tư nước ngoài; 4/12 doanh nghiệp hoạt động trong ngành may mặc; 3/12 doanh nghiệp thuộc ngành giày da, 5 doanh nghiệp làm trong các lĩnh vực khác như sản xuất điện tử, xây dựng, đồ chơi trẻ em, nền,...

Theo cán bộ công đoàn thành phố, trong một số trường hợp, công nhân đòi hỏi và hành động hơi quá, và một số công ty chưa làm tốt đối thoại với công nhân. Trao đổi thông tin vẫn thông qua thư gửi vào và ra¹⁷, không đối thoại trực tiếp. Cán bộ công đoàn gặp nhiều khó khăn khi giải thích với công nhân về đơn hàng chưa phục hồi hoàn toàn (một số công ty ước chừng chỉ phục hồi được khoảng 80 phần trăm so với cùng kỳ các năm trước khủng hoảng), phải nhận đơn hàng khó.

Đặc biệt trong hai tháng cuối năm 2009, tăng ca nhiều và liên tục, nhiều khi tới 9 giờ tối, vừa có lý do thời vụ, vừa có thể là dấu hiệu phục hồi kinh tế. Tình trạng này vừa bị xem là quá tải, đôi khi quá sức chịu đựng dẫn tới đình công ở thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng. Ngược lại, việc tăng ca tăng giờ lại được coi là dấu hiệu tích cực theo quan điểm của lãnh đạo xã Yên Thành (Nghệ An)¹⁸ do giúp lao động di cư tăng thu nhập đáng kể sau nhiều tháng khó khăn, đặc biệt trong bối cảnh sinh kế nông nghiệp tại quê nhà đang gặp nhiều bất lợi.

¹⁷ Công nhân đình công trước công nhà máy gửi thư vào cho Ban giám đốc, Ban giám đốc lại gửi thư trả lời ra ngoài công

¹⁸ Nhận xét này được đưa ra sau cuộc khảo sát của họ tại các địa phương có nhiều lao động di cư từ Nghệ An vào tháng 10/2009.

3. Tác động đến các dòng di cư

3.1. Sản xuất nông nghiệp tại điếm đi khó khăn hơn

Từ tháng 7 đến tháng 11/2009, sản xuất nông nghiệp tại Nghệ An và Trà Vinh đều có diễn biến không thuận lợi cho sinh kế của người dân và kinh tế địa phương nói chung, bên cạnh lý do phổ biến ở nhiều địa phương thuần nông gồm không có/thiếu ruộng đất. Tại xã Mỹ Thành, Nghệ An, hoạt động sản xuất nông nghiệp gặp nhiều khó khăn như lúa mất mùa do sâu bệnh¹⁹; sản lượng lúa của vụ hè thu giảm do hạn hán; gà, lợn chết nhiều do bệnh dịch, giá thức ăn gia súc tăng cao, giá thu mua lợn giảm,... Hiệu quả kinh tế của vụ thu đông (ngô, khoai) thấp nên diện tích gieo trồng vụ đông đã giảm đáng kể. Diện tích trồng cây vụ đông tại xã Mỹ Thành đã giảm từ 386 ha năm 2008 xuống còn 219 ha năm 2009. Thêm vào đó, buôn bán nhỏ cũng khó khăn,²⁰ do thu nhập của người dân địa phương giảm và do số người tham gia dịch vụ tại chỗ nhiều hơn.

Tại xã Thuận Hòa, Trà Vinh, hợp đồng làm bắp giống – một hoạt động tạo thu nhập đáng kể cho nông dân địa phương trong các năm trước, đã bị ngừng lại từ năm 2009 do công ty giống gặp khó khăn trong tiêu thụ sản phẩm. Bên cạnh đó, từ tháng 8/2009 đến nay, các công việc làm thuê làm mướn liên quan đến hoạt động sản xuất nông nghiệp tại Trà Vinh cũng giảm đi đáng kể do hợp đồng gieo trồng một số loại cây chủ lực (bắp giống) triển khai không thuận lợi và do tác động của việc cơ giới hóa trong sản xuất nông nghiệp. Các cán bộ nông cốt tại ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang, tỉnh Trà Vinh cho biết, trong vụ thu đông năm 2009, có tới 60/250 hộ có ruộng ở ấp Sóc Chùa đã thuê máy gặt, máy tuốt, nhiều gấp đôi số hộ thuê máy gặt, máy tuốt vụ thu đông năm 2008. Những hộ này chủ yếu là những hộ nhiều đất trước đây thường thuê mướn nhiều lao động thủ công. Cơ giới hóa nông nghiệp là xu thế tất yếu nhưng hiện gây một số khó khăn về việc làm thuê tại chỗ cho lao động tại xã Thuận Hòa, đặc biệt phụ nữ đã có gia đình.

Trước người ta còn thuê tụi xôn xôn như chúng tôi trồng, bẻ bắp giống. Nhưng giờ chẳng còn việc làm thêm nữa. Chẳng hạn, trước vào vụ, tháng có tới 28 ngày công, giờ giảm xuống còn 14 ngày.

(Nhóm nông dân ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang, Trà Vinh)

Tiền bộ máy móc sai ngày nào dân khó khăn ngày ấy. Giờ có máy gặt, người ta không còn mướn người làm công nữa. Giá công gặt cũng xuống thấp.

(Nhóm nông cốt ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang, Trà Vinh)

¹⁹ Dịch bệnh khi chuyển mùa thường gặp.

²⁰ Khó khăn ghi nhận ở các ngành nghề trồng tâm ở hai thôn khảo sát ở xã Mỹ Thành (thôn 11 chủ yếu buôn bán sắt vụn, thôn 12 mới có cửa hàng ăn hay tạp hóa do vị trí gần mặt đường lớn). Nghiên cứu viên quay lại gặp một số hộ kinh doanh đã phỏng vấn từ vòng trước để tìm hiểu diễn biến trong ba tháng qua. Tại cửa hàng bán hàng cơm phở mới mở của hai vợ chồng lao động mới trở về từ Malaysia, trong vòng trước, chủ quán tỏ ra lạc quan và hy vọng có thể trụ lâu dài nhưng lần này cũng thể hiện lo lắng khi số khách vắng hơn so với ba tháng trước. Bên cạnh đó, một số cửa hàng tạp hóa và xay xát lúa cũng cho biết tình trạng vắng khách hơn.

3.2. Lao động di cư tiếp tục tăng

Những khó khăn kéo dài và mới phát sinh về sinh kế tại những địa phương có truyền thống di cư như Trà Vinh và Nghệ An góp phần tạo lực đẩy mạnh hơn các vơi dòng di cư. Thêm vào đó, một lực hút quan trọng trong mối liên kết giữa các điểm đi và điểm đến của các dòng di cư trong nước là quá trình phục hồi kinh tế tại thành phố Hồ Chí Minh và các thành phố khác, cả trong khu vực chính thức (khu công nghiệp, nhà máy, xí nghiệp, đặc biệt may mặc, giày da, điện tử...) và phi chính thức (làm hồ, phụ quán, giúp việc nhà...), tạo thêm việc làm thu hút lao động. Trong bối cảnh hiện thời, di cư lao động đang ngày càng có vai trò quan trọng hơn tại những địa bàn thuần nông với điều kiện sản xuất, kinh doanh dịch vụ chưa có điều kiện phát triển như Nghệ An và Trà Vinh.

Ở cả hai điểm đi, số lao động di cư đã tăng kể từ vòng nghiên cứu trước. Tại xã Mỹ Thành - Nghệ An từ tháng 6 đến đầu tháng 12/2009, có thêm 218 lao động di cư, trong đó 201 di cư trong nước, cả nam và nữ tương đối ngang bằng nhau.²¹ Tại xã Thuận Hòa - Trà Vinh, từ tháng 8/2009 đến tháng 11/2009, riêng ở ấp Sóc Chùa xã Thuận Hòa, có thêm trên 30 người dân di cư tìm nguồn sinh kế mới, trong đó 60% là nữ (đa số trong độ tuổi 25-40 đi phụ bán quán và giúp việc gia đình); 40% nam giới chủ yếu trong nhóm tuổi 18-30 đi bán hàng (cá kiếng, cây kiếng...), làm công ty giày da,... Những phụ nữ có gia đình thường đi lúc nông nhàn (khoảng 20-30 phần trăm số lao động này đi giúp việc nhà), chỉ có phụ nữ độc thân thường đi dài hạn. Trong khi đó, ấp Thủy Hòa tăng 5 người di cư lao động vào cuối tháng 11/2009. Trong số 351 hộ ở Sóc Chùa, gần 200 hộ có người đi làm ăn xa (gần 400 người, không có chênh lệch đáng kể về giới). Trong khi đó, trong số 1.186 khẩu (266 hộ, gồm 210 hộ Khmer) ở ấp Thủy Hòa, 105 lao động nữ (gồm 12 người dưới 18 tuổi, nhỏ nhất là 12 tuổi) và 92 lao động nam (gồm 11 người dưới 18 tuổi, nhỏ nhất là 13 tuổi) đang đi làm ăn xa.²²

Các thảo luận nhóm với người dân ở Nghệ An cho thấy đa số vẫn thích được làm gần quê hương nhưng các khu công nghiệp ở Bắc Cạn và Nam Cạn chưa có công ty, ít tuyển dụng. Lao động ở lại thường do hoàn cảnh gia đình có khó khăn đặc biệt. Dòng di cư từ Nghệ An phù hợp với xu hướng mới ở Gò Vấp, nơi xuất hiện nhiều lao động tự do, đặc biệt đối tượng bán hàng rong, từ các tỉnh miền Trung, nơi chịu ảnh hưởng nghiêm trọng của cơn bão số 11 vừa qua, số khác đến từ các địa phương với đặc thù sản xuất thuần nông với thu nhập kinh tế không ổn định trong thời gian qua (như Mỹ Thành, Nghệ An). Tuy nhiên, như ghi nhận ở vòng trước, nhu cầu di cư kiếm sống ở Nghệ An, dù đã cao hơn, chưa cấp thiết bằng Trà Vinh, nơi có tỷ lệ hộ không đất rất cao.²³ Hơn nữa, một đặc điểm văn hóa mang tính vùng miền là tính tiết kiệm trong chi tiêu ở Nghệ An cũng cao hơn nhiều so với Trà Vinh.

Do nhận thức được tầm quan trọng ngày càng tăng của lao động di cư đối với sự ổn định kinh tế, xã hội tại địa phương, đoàn công tác gồm các lãnh đạo xã Mỹ Thành, huyện Yên Thành, tỉnh Nghệ An²⁴ đã tiến hành khảo sát các địa phương có nhiều lao động của Nghệ An nói chung và của xã nói riêng vào tháng 10/2009. Chuyến khảo sát này thể hiện tầm quan trọng

²¹ Theo lãnh đạo xã, biểu mẫu thống kê của xã chỉ theo dõi điểm đến, chưa theo dõi ngành nghề. Chính quyền xã chỉ thống kê theo chu kỳ 6 tháng nên không có số liệu riêng cho 3 tháng, tức là từ tháng 8/2009. Tuy nhiên, lãnh đạo xã cho biết, trong số 201 lao động di cư trong 6 tháng cuối năm, rất nhiều ra đi sau vòng khảo sát trước.

²² Đơn vị so sánh không đồng đều do hiện trạng số liệu có thể cung cấp tại địa phương.

²³ Xem thêm báo cáo vòng 1.

²⁴ Đoàn gồm Bí thư Đảng ủy Xã, Chủ tịch và hai Phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân Xã. Chuyến đi kéo dài 16 ngày, qua bảy tỉnh/thành phố, gồm Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh, Vũng Tàu, Đồng Nai, Daklak-Daknông, Bình Phước, và Nha Trang. Chuyến đi này là sáng kiến của riêng xã Mỹ Thành, không phải chương trình của huyện hay tỉnh. Nhân dịp này, đoàn công tác còn thành lập hội đồng hương ở thành phố Hồ Chí Minh để người dân Nghệ An có điều kiện giúp đỡ nhau lúc khó khăn.

của lao động di cư đối với địa phương thuần nông có nhiều điều kiện không thuận lợi này, và cũng cung cấp nhiều thông tin sát thực hơn cho lãnh đạo địa phương về thực trạng của lao động di cư.

3.2.1. Di cư nội địa

Ở cả Nghệ An và Trà Vinh mô hình sinh kế được đa số người dân cho là phù hợp hoàn cảnh hộ gia đình là kết hợp giữa di cư lao động và duy trì nông nghiệp tại quê, tức là giữa sinh kế nông nghiệp và phi nông nghiệp, với ít nhất một thành viên ở nhà để chăm lo ruộng vườn và lo cho con cái ăn học. Kết luận này đúc rút từ kinh nghiệm nhiều năm di cư nhưng cũng một phần từ kinh nghiệm cuộc khủng hoảng kinh tế vừa qua. Các hộ di cư cả gia đình (đi làm ăn xa cả 2 vợ chồng, có thể mang con cái theo hoặc không) thường thất bại, không trụ được, kể cả từ trước khủng hoảng. Từ đầu năm 2009, thôn 12, xã Mỹ Thành (Yên Thành, Nghệ An) có 5 hộ phải trở về; trong ba tháng qua có thêm một hộ về. Thôn 12 có hộ đi làm 5 năm nhưng không tiết kiệm khá hơn các hộ ở nhà, do thời gian ở lâu, có nhiều quan hệ xã hội, khiến những chi phí cho quan hệ xã hội (cưới xin, thăm hỏi...) tại nơi đến quá tốn kém. Hiện thôn này chỉ còn khoảng 4-5 hộ vẫn di cư. Ở Trà Vinh, một vài hộ ở ấp Thủy Hòa và Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang đã di cư toàn bộ gia đình.

Tại Nghệ An:

Tại Nghệ An, lao động di cư mùa vụ thường đã có gia đình. Nam giới thường đi làm việc tại các cơ sở chế biến, sản xuất nhỏ về gỗ, cơ khí hoặc làm thợ xây, phụ hồ tại các tỉnh phía Nam với thời gian dài từ 6 tháng – 11 tháng/ năm, thu nhập vào khoảng 70.000 – 150.000 đồng/ngày công. Phụ nữ thường kết hợp sản xuất nông nghiệp tại chỗ với làm thêm các công việc khác như buôn bán nhỏ, bắt cua, thu gom phế liệu ngay tại xã, huyện với thu nhập 10-20 nghìn đồng/ngày; một số ít đi hái điều, hái cà phê tại các tỉnh Tây Nguyên, làm thuê, làm mướn liên quan đến hoạt động sản xuất nông nghiệp tại miền Tây Nghệ An theo thời vụ (thu hoạch, cắt cỏ...). Hầu hết các công việc lao động tự do không có nhiều thay đổi về thu nhập hay khối lượng công việc nhưng do giá cả sinh hoạt (chi phí ăn ở, thuê nhà trọ...) tăng nên phần lớn người lao động đi làm xa nhà đều phải giảm tiền tiết kiệm gửi về nhà từ 100 -300 nghìn đồng/ tháng so với năm 2008.

Nhóm thanh niên trẻ chưa có gia đình thường lựa chọn các công việc tại các nhà máy, khu công nghiệp phía Nam. Trong bối cảnh nhiều công nhân từ các địa phương khác đang rời bỏ ngành may mặc và giày da,²⁵ lao động trẻ từ Nghệ An, đặc biệt là lao động nữ vẫn làm và tiếp tục vào làm ở ngành này vì họ có khả năng chịu khó hơn và tính tiết kiệm cũng cao hơn lao động các vùng khác. Hơn nữa, thu nhập những ngành này vẫn khá hơn so với sinh kế nông nghiệp không thuận lợi ở quê.²⁶ Tuy nhiên, các doanh nghiệp may mặc và giày da chưa có các chiến dịch về tận Nghệ An tuyển người, và Nghệ An cũng không có hiện tượng môi giới lao động nội địa như ở một số điểm đi khác. Nguyên nhân có lẽ do lao động Nghệ An có truyền thống tích cực chủ động di cư tìm việc làm và đã hình thành những mạng lưới xã hội phi chính thức (theo quan hệ cộng đồng, dòng họ, phường hội) thu hút lao động di cư từ nhiều năm.

²⁵ Lý do chính vẫn là lương thấp và tăng ca nhiều.

²⁶ Những nguyên nhân này được nêu ra và khẳng định thông qua kiểm tra chéo trong các cuộc thảo luận không chỉ với công nhân từ Nghệ An và các vùng khác đang làm việc tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, trong phỏng vấn sâu với một số chủ doanh nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh, mà chính trong các cuộc thảo luận thực hiện với cán bộ và người dân tại Nghệ An.

Từ góc nhìn của chính lao động di cư và khảo sát thực tế của lãnh đạo xã,²⁷ điều kiện sản xuất kinh doanh tại các địa phương tiếp nhận lao động có nhiều dấu hiệu phục hồi, thể hiện ở nhận xét rất phổ biến ‘*việc làm không thiếu, vấn đề chỉ là lương bổng và chế độ làm việc*’. Trong bối cảnh này, một số lao động bắt đầu có khả năng lựa chọn công việc nhưng thường phải có một hoặc một số đặc điểm sau:

- có trình độ học vấn (tối thiểu tốt nghiệp phổ thông trung học);
- có tay nghề cao;
- một số ít thanh niên chịu khó học bản ngữ của công ty nước ngoài nên có khả năng giao tiếp và hiểu biết trong công việc tốt hơn;

Ngay từ trước khủng hoảng, những lao động có khả năng lựa chọn nghề nghiệp thường chọn việc dựa trên các tiêu chí sau (theo thứ tự ưu tiên):

- *Thu nhập ở mức chấp nhận được (trên 2 triệu đến 2.8 triệu đồng);*
- *Nghề phù hợp yêu cầu sức khỏe và trình độ học vấn;*
- *Địa phương nơi có hội đồng hương hoạt động mạnh;*
- *Nơi có chế độ đãi ngộ tốt, thanh toán sòng phẳng; và*
- *Môi trường sống rẻ hơn;*

Hai tiêu chí đầu giải thích tại sao nhiều thanh niên Nghệ An vẫn vào làm ngành may mặc và giày da. Một số lao động tốt nghiệp phổ thông trung học thường chọn ngành điện tử do thu nhập cao hơn và công việc đỡ vất vả hơn. Gần đây, một số thanh niên nam cũng chuyển từ may mặc và giày da sang điện tử.

Tiêu chí thứ ba cho thấy lao động Nghệ An (cũng như đặc điểm của các dòng di cư từ các địa phương khác) thường di cư dựa trên mạng lưới quan hệ xã hội phi chính thức. Qua đợt khảo sát của lãnh đạo xã Mỹ Thành, huyện Yên Thành, tỉnh Nghệ An vào tháng 10/2009 cho thấy địa phương tiếp nhận nhiều lao động của Mỹ Thành gồm (thứ tự dựa trên số lượng lao động):²⁸ **Bình Dương** (nhiều nhất tại Khu công nghiệp Sóng Thần; các ngành đang thu hút nhiều lao động nữ gồm dệt may, giày da, đồ gỗ...), thành phố **Hồ Chí Minh** (chủ yếu nam lao động tự do, đặc biệt xây dựng), **Vũng Tàu** (làm nghề cá, chế biến hải sản, lao động giản đơn, không cần đào tạo lâu, phù hợp cả nam và nữ), **Đồng Nai**, **Darлак-Daknông** (trồng cà phê, cao su, chủ yếu thu hút lao động nam), **Bình Phước** (Đồng Xoài), và **Nha Trang**. Theo chính lao động từng di cư và lãnh đạo xã tham gia đoàn khảo sát, hội đồng hương tuy chưa giúp đáng kể về vật chất nhưng thường có vai trò ý nghĩa trong việc giới thiệu việc, cải thiện đời sống tinh thần thông qua các buổi gặp gỡ. Các nhóm nhỏ gần gũi như họ hàng, bàn bè, có đóng góp trợ giúp khi thành viên gặp khó khăn, hay thăm hỏi khi ốm đau.

Tiêu chí thứ tư giúp hiểu nguyên nhân nhiều thanh niên ưu tiên chọn công ty nước ngoài, đặc biệt công ty lớn và trong lĩnh vực điện tử (thường theo thứ tự ưu tiên - Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan...). Công ty tư nhân trong nước thường là lựa chọn cuối cùng. Dù yêu cầu và điều kiện làm việc ở các công ty nước ngoài nghiêm hơn nhưng chế độ phúc lợi (ăn uống, nghỉ ngơi, cấp phòng trọ...) tốt hơn.

²⁷ Chuyến khảo sát tháng 10/2009, tại các địa phương tiếp nhận nhiều lao động của xã Mỹ Thành.

²⁸ Theo lãnh đạo Xã Mỹ thành, nơi nhiều lao động của Mỹ Thành thường cũng là nơi đông lao động của huyện Yên Thành. Bởi vậy, các điểm tiếp nhận lao động có thứ bậc về tầm quan trọng cũng tương tự với huyện nói chung.

Tiêu chí cuối cùng giải thích lý do nhiều thanh niên chọn làm cho công ty ở Bình Dương và Đồng Nai, hơn là tại thành phố Hồ Chí Minh vì mức lương công nhân gần tương đương nhau cho một loại công việc nhưng chi phí cuộc sống tại Bình Dương, Đồng Nai rẻ hơn nhiều so với thành phố Hồ Chí Minh. Thành phố Hồ Chí Minh là sự lựa chọn của nhiều lao động tự do, đặc biệt xây dựng, do nhu cầu dịch vụ ở thành phố lớn cao hơn và cũng phức tạp đáng kể trong những tháng qua.

Tại Trà Vinh:

Tại Trà Vinh, cán bộ và người dân địa phương khẳng định xu hướng hay thay đổi công việc của nhóm lao động Khmer đi làm ăn xa,²⁹ một phần do lương thấp, công việc nặng, đối xử của chủ lao động không tốt, một phần do quen tính thoải mái tự do. Họ cũng công nhận lao động Khmer thường sẵn sàng xin nghỉ việc dài ngày hoặc bỏ việc về nhà để dự các lễ hội.

Thông tin tổng hợp được từ nhóm cán bộ cơ sở và người dân tại 2 ấp Thủy Hòa và Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang, tỉnh Trà Vinh cho thấy, khung khoảng kinh tế không ảnh hưởng nhiều đến dòng di cư của địa phương do đặc thù trình độ học vấn không cao, tâm lý thích thoải mái, tự do nên số người làm công nhân tại các công ty, nhà máy lớn (tại Hồ Chí Minh, Biên Hòa, Đồng Nai, Bình Dương,...) không nhiều và thường là nữ đã tốt nghiệp bậc PTCS. Phần đông (khoảng 50 phần trăm) người đi làm ăn xa lựa chọn công việc đi phụ bán hàng hoặc giúp việc nhà, trong nhóm này đa số là nữ. Nam giới chủ yếu làm việc tại các cơ sở chế biến/ tổ hợp sản xuất nhỏ về nhựa, cơ khí, làm nhang,... hoặc đi bốc vác, phụ xây. Cũng có một số ít người đi lao động theo thời vụ như đi hái điều, hái cà phê tại Lâm Đồng, Sông Bé, Bình Phước...

Trừ nhóm công nhân làm việc tại các công ty/ xưởng về giày da, may mặc và một số ít người phụ bán hàng có thu nhập giảm sút do tác động của khủng hoảng và biến động giá, thu nhập của hầu hết người đi làm ăn xa trong khu vực phi chính thức tại xã Thuận Hòa không giảm so với năm 2008, trung bình từ 1-2 triệu đồng/ người. Vì vậy, mức tiền gửi về giúp đỡ gia đình cũng không thay đổi, trung bình vào khoảng 100 – 500 nghìn đồng/ tháng³⁰.

Đặc biệt, tại địa bàn đông người Khmer ở Trà Vinh gần đây xuất hiện môi giới tuyển lao động bảo vệ/vệ sĩ. Tuy nhiên, thanh niên địa phương chưa hưởng ứng tham gia, dù diện tuyển dụng hướng tới nam và nữ từ 18 tuổi, với thu nhập hứa hẹn tới 2.4 triệu VND/tháng,³¹ do nghề này còn quá mới lạ trong khi người dân địa phương chưa được cung cấp đủ thông tin. Do các cộng đồng có nhiều lao động di cư thường đi theo mạng lưới có sẵn, xã Thuận Hòa chưa có tiền lệ làm bảo vệ/vệ sĩ nên người dân còn nhiều võ đoán và nghi ngại,³² đặc biệt về môi trường sống đầy phức tạp như thành phố Hồ Chí Minh. Bởi vậy, các suy diễn đôi khi không đúng. Chẳng hạn, các nhóm thảo luận đều nghĩ rằng để theo nghề này cần biết võ, phải tham gia đánh nhau, nên phụ nữ không thể làm, hay sợ thanh niên địa phương ít học không đủ khả năng ghi chép tên khách ra vào nếu được tuyển vào vị trí thường trực. Do đó, nhiều

²⁹ Đây vẫn là lý do nan giải của nhiều công ty sử dụng lao động phổ thông từ các vùng nông thôn nói chung, từ trước giai đoạn khủng hoảng kinh tế thế giới. Tuy nhiên, báo cáo đi kỹ hơn ở điểm này do trong trong bối cảnh sau khủng hoảng, nhiều công ty may mặc và giày da đang hướng nhiều hơn tới các lao động từ các cộng đồng dân tộc thiểu số.

³⁰ Do cách trao đổi thông tin giữa người đi làm ăn xa và các thành viên còn lại trong hộ gia đình hạn chế (do thói quen, do phương tiện liên lạc,...) nên hầu hết các hộ được phỏng vấn đều khó đưa ra thông tin chính xác về nơi làm việc, sự thay đổi công việc, mức thu nhập hay số tiền tiết kiệm được của người đi làm ăn xa nhà.

³¹ Theo băng rôn tuyển dụng treo trên đường vào ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, Trà Vinh.

³² Tình hình khá giống lý do thất bại của một công ty may mặc được phỏng vấn tại thành phố Hồ Chí Minh khi tuyển lao động may tại Daklak trong mùa hè 2009.

nam thanh niên vẫn chấp nhận đi làm phụ hồ với triển vọng bấp bênh, thu nhập thấp hơn, và công việc có thể nặng hơn nghề bảo vệ/vệ sĩ. Các nữ thanh niên không quan tâm vì coi đó không phải nghề dành cho mình.

Riêng với nhóm thanh niên trẻ, khi lựa chọn công việc, nhiều người vẫn thích việc làm ở các cơ sở/ xưởng chế biến/ tổ hợp sản xuất hoặc các công ty, xí nghiệp hơn do:

- giờ giấc ổn định, có thời gian riêng (dù không nhiều);
- được nhiều tự do cá nhân hơn;
- tránh được một số vấn đề phức tạp với lao động nữ trẻ (bị ông chủ dụ dỗ...);
- không bị nhiều áp lực và chèn ép như lao động giúp việc nhà và phụ quán do công ty có đông người hơn;³³

3.2.2. Xuất khẩu lao động

Tại 2 xã khảo sát ở Nghệ An và Trà Vinh, ở thời điểm cuối năm 2009 không còn lao động đi Malaysia³⁴ do lương thấp và công việc không được như công ty hứa hẹn hay mong đợi của lao động:

Lương cơ bản ở Malaysia (khoảng 2 triệu VND/tháng) giờ không bằng phụ hồ Sài Gòn. Thợ khá có thể kiếm 160.000-170.000 VND/ngày, thợ thường cũng kiếm 150.000 VND/ngày.

(Trưởng thôn 12, xã Mỹ Thành, huyện Yên Thành, tỉnh Nghệ An)

Riêng tại Nghệ An, dòng lao động ra nước ngoài hầu như chỉ còn nam giới để làm các nghề xây dựng, cơ khí... chủ yếu sang các nước Trung Đông, gồm Oman, Cô-Oét, và Ả rập Xê út. Dòng lao động này vẫn ổn định, kể cả trong thời gian kinh tế toàn cầu khó khăn, và dự kiến tiếp tục tăng vào cuối năm. Trong 14 lao động Mỹ Thành ra nước ngoài trong 6 tháng cuối năm 2009, 8 lao động nam đi Ôman và 6 (3 nam, 3 nữ) đi Đài Loan. Toàn xã dự kiến có thêm hơn 10 lao động đi Oman, riêng thôn 11 sẽ có thêm 2 lao động đi Cô-Oét trong đầu năm 2010. Dù công việc nặng nhọc, môi trường sống khắc nghiệt,³⁵ đây vẫn là thị trường thu hút lao động Nghệ An cũng do khả năng dễ chấp nhận điều kiện khắc nghiệt của người dân địa phương trong bối cảnh lao động có thu nhập ổn định ở tỉnh nhà còn hiếm. Trong nửa năm vừa qua, trong số 43 lao động Mỹ Thành (33 nam, 10 nữ)³⁶ trở về, phần lớn sau khi hết hợp đồng ở Malaysia, Qatar, nhiều người tiếp tục dự tính đăng ký xin đi Oman và Cô-Oét.

Do đi lao động xuất khẩu tiềm ẩn nhiều rủi ro, nhiều hộ ở Nghệ An không dám vay ngân hàng để đi những thị trường quá tốn kém do không dám chắc đủ khả năng trả nợ. Một vài hộ có chiến lược dài hơn bằng cách tiết kiệm tiền gửi từ lao động xây dựng ở Cô-Oét hay Oman, với chi phí ban đầu thấp hơn hẳn, để đủ vốn hướng tới thị trường lao động thu nhập cao hơn nhưng chi phí ban đầu quá tốn kém như Hàn Quốc hay Nhật³⁷.

Trước đây, sự hợp tác giữa UBND xã Mỹ Thành và các công ty môi giới (chủ yếu đặt tại Vinh) đóng vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, thu hút, và đưa lao động địa phương đi

³³ Đây là một điểm bất lợi của lao động công nhật tự do không ký hợp đồng trong môi trường lao động hoàn toàn xa lạ ở các đô thị.

³⁴ Trước đây, đa số lao động nữ đi làm các nghề may và lắp ráp điện tử ở Malaysia và giúp việc ở Đài Loan.

³⁵ Theo một số lao động từ Oman đã trở về, nhiều khi họ phải làm việc ngoài trời trong nhiệt độ rất nóng, như làm việc trên sa mạc

³⁶ Cũng trong số 43 lao động này, 29 người từng làm trong ngành điện tử và 14 làm thợ xây.

³⁷ Thường cần tới 250 triệu VND để vào thị trường Nhật và 120 triệu để đi Hàn Quốc.

xuất khẩu. Tuy nhiên, những khó khăn của lao động ở Malaysia trong những năm gần đây, đặc biệt qua đợt khủng hoảng kinh tế vừa qua (cuối 2008-2009) khi nhiều lao động bị mất việc, không đủ việc, chưa kịp thu hồi vốn bỏ ra, khiến người dân không còn tin tưởng ở hình thức hợp tác này. Bắt đầu từ năm 2009, UBND xã Mỹ Thành đã chấm dứt tham gia thúc đẩy lao động xuất khẩu, để các công ty trực tiếp liên hệ với người dân có nhu cầu. Hiện thời, các lao động chuyển dần sang xu hướng đi xuất khẩu theo mạng lưới người quen.

Hiện tượng di cư phi chính thức vẫn tiếp tục phát triển do sức hút của lợi nhuận khổng lồ mà các lao động đi trước đã kiếm được,³⁸ dù Mỹ Thành chưa phải xã có nhiều người đi theo đường dây này (như Sơn Thành, Công Thành, Báo Thành, trong cùng huyện). Theo cán bộ xã, hiện xã có 7 lao động di cư sang Anh Quốc, với 3 người (nam) vừa đi thêm (đã tới đích) trong 6 tháng qua. Xã có hai trường hợp bị bắt giữ trên đường đi và bị trục xuất về địa phương. Theo ước tính của người dân địa phương, xã có hơn 20 lao động đã lên đường tham gia loại hình di cư nhiều rủi ro này nhưng chưa tới đích là Anh Quốc. Nhiều hộ muốn đi nhưng không thể lo chi phí ban đầu. Theo các nhóm thảo luận, chi phí cho một lao động đi Anh Quốc tốn hơn 400 triệu VND.

3.3. Tác động tiêu cực đến giáo dục trẻ em tại Trà Vinh

Tại Trà Vinh, cả 2 ấp được khảo sát có khoảng 10 trẻ từ 12 -16 tuổi, đa số là nữ, di cư lên thành phố trong ba tháng qua. Số trẻ này thường làm việc tại các xưởng sản xuất nhỏ, giúp việc nhà hoặc phụ bán hàng. Trong số này có một trường hợp trẻ đi lao động “gán nợ” - tiền công của trẻ được trừ dần vào số tiền cha mẹ trẻ đã ứng trước.

Một số hộ gia đình đi hái điều, hái cà phê theo mùa vụ đã đưa cả trẻ nhỏ cùng đi, gây ảnh hưởng đến học hành của trẻ. Số trẻ tham gia làm ruộng mướn (để lấy tiền phụ giúp gia đình) nhiều hơn kể từ vụ mùa tháng 7/2009 khi sinh kế nông nghiệp khó khăn hơn. Nhóm trẻ này vừa học vừa làm, thường tham gia làm mướn vào buổi không đi học. Công việc làm mướn của trẻ thường nhẹ nhàng hơn, như nhổ cỏ, bỏ hạt bắp, đậu, hay dưa, với công nhật khoảng 10.000-20.000 VND/buổi, trong khi công của người lớn là 40.000 VND/buổi.

Tuy nhiên, khác với hai ấp được khảo sát tại Trà Vinh, từ đầu khủng hoảng kinh tế đến đầu tháng 12/2009, hai thôn ở Nghệ An chưa có hiện tượng trẻ nghỉ học lao động sớm. Cán bộ và người dân địa phương lý giải tình hình này do truyền thống trọng học vấn ở địa phương và nỗ lực của các gia đình duy trì học hành của trẻ tới thiểu đến hết trung học cơ sở.

3.4. Một số lao động di cư trở về tại Nghệ An

Công việc làm không ổn định, giá sinh hoạt tăng cao (gồm cả giá thuê phòng trọ, giá điện nước và ăn uống hàng ngày) là một trong những nỗi lo của người lao động di cư đến những thành phố lớn như thành phố Hồ Chí Minh. Tại một số công ty, khi các đơn hàng đang bắt đầu hồi phục sau khủng hoảng kinh tế, thiếu lao động dẫn đến tình trạng tăng ca nhiều cũng là một áp lực đối với nhóm công nhân trẻ. Tình trạng thay đổi việc làm vẫn xảy ra trong nhóm lao động di cư, đặc biệt là nhóm lao động trẻ đơn thân, chưa có sự ràng buộc về gánh nặng kinh tế như những lao động đã lập gia đình.

³⁸ Huyện Yên Thành có một siêu thị lớn sắp hoàn thành, chủ nhân là một người dân địa phương đang lao động tại Anh Quốc.

Thành phần một nhóm thảo luận tại thôn 11, xã Mỹ Thành, huyện Yên Thành, tỉnh Nghệ An được hình thành ngẫu nhiên gồm 6 lao động, với 4 nam và 2 nữ trở về nhà trong ba tháng qua cũng phản ánh cơ cấu này:

- Nam, 19 tuổi, độc thân, học hết trung học cơ sở, làm thợ nề ở thành phố Hồ Chí Minh được gần hai năm, bỏ về vào tháng 9/2009 do công việc quá vất vả; hơn nữa, bỏ về nhân có đợt tuyển nghĩa vụ quân sự tại địa phương;
- Nam, 33 tuổi, đã ly dị được 5 năm, học hết trung học cơ sở, làm thợ nề ở thành phố Hồ Chí Minh, bỏ về từ tháng 4/2009 do không đủ sức khỏe, dự tính chuyển sang làm may do cơ hội ngành này mở rộng hơn, công việc nhẹ hơn phù hợp sức khỏe, và có thu nhập ổn định;
- Nam, 18 tuổi, làm rẫy ở Daklak, về vào tháng 10/2009, do công việc quá nặng nhọc (làm rẫy 8 tiếng mỗi ngày, liên tục, không có ngày nghỉ), thu nhập thấp (tùy mùa vụ, nhưng cao nhất chỉ 1,4 triệu đồng/tháng);
- Nam 19 tuổi, làm tại một công ty bánh kẹo tại thành phố Hồ Chí Minh, bỏ về từ tháng 8/2009 do công việc quá vất vả (ngày làm 13-14 tiếng, phải làm đêm nhiều), lương thấp (1.2-1.4 triệu VND/tháng), chế độ phúc lợi kém (phải có thâm niên tới 5 năm mới được mua bảo hiểm xã hội-y tế-thất nghiệp, làm từ 1 năm trở lên mới được nghỉ 2 ngày/tháng, nếu không phải làm việc liên tục, không có ngày nghỉ, cuối năm được thưởng một tuần lương cộng với nửa tiền tàu xe về quê);
- Nữ, 31 tuổi, cùng làm ở công ty bánh kẹo nói trên, công việc quá vất vả nên nhân có bầu nghỉ việc về quê lo gia đình. Chồng làm bảo vệ ở cùng công ty này được 7 năm, công việc không vất vả như khâu sản xuất nên vẫn tiếp tục trụ lại;
- Nữ, 22 tuổi, làm công nhân dệt ở Đông Nai, mệt mỏi vì tăng ca nhiều, lương thấp, nên muốn về quê nghỉ ngơi một thời gian, sau tìm việc khác.

Tuy nhiên, tất cả số lao động trở về này cho biết họ nhất định sẽ tiếp tục di cư sau Tết (thời điểm tháng 2/2010), có thể quay trở lại đi làm cũ nhưng chắc chắn không quay trở lại chỗ làm cũ, không làm việc cũ. Cũng chính trong những điều kiện khó khăn về việc làm, một số nam thanh niên tham gia khám tuyển nghĩa vụ quân sự giữa tháng 11/2009 coi cơ hội tham gia quân ngũ là một lựa chọn ngang bằng cơ hội di cư lao động vì có cơ hội rèn luyện, được Nhà nước lo ăn ở, lại tiết kiệm được 7 triệu VND tiền phụ cấp sau 18 tháng quân ngũ. Bởi thế, nhiều nam thanh niên bỏ dở công việc hiện thời, kể cả việc làm ổn định trong công ty, để về quê tham gia khám tuyển. Nếu không trúng tuyển³⁹, lao động đã trở về để tham gia khám tuyển thường ở lại quê làm tạm chờ ra Tết tìm việc, như vậy tiết kiệm chi phí đi lại chỉ để làm việc trong thời gian ngắn từ tháng 11/2009 đến Tết. Trong khi chờ đợi, họ tham gia phụ hồ tạm thời tại địa phương do cơ hội xây dựng đang nhiều vào dịp cuối năm. Một số đánh bắt lươn, cua, cá... vừa để cải thiện bữa ăn gia đình, vừa tạo thu nhập.

³⁹ Cũng không nhiều thanh niên trúng tuyển. Trong số 80 nam thanh niên xã Mỹ Thành tham gia khám tuyển vào tháng 11/2009, chỉ có hơn 10 người được chọn.

4. Một số tác động khác đến kinh tế-xã hội địa phương

4.1. Địa bàn đô thị

Ở cả ba địa bàn khảo sát, dịch vụ kinh doanh nhà trọ và buôn bán nhỏ có nhiều dấu hiệu ổn định trở lại, dù ở các mức độ khác nhau.

Tại xã Kim Chung, huyện Đông Anh, Hà Nội, kinh doanh nhà trọ phục hồi mạnh, gần như trở lại giai đoạn trước thời điểm khủng hoảng (quý 3/2008) cả về lượng khách thuê phòng trọ và giá thuê phòng. Ví dụ, theo nhóm cán bộ thôn Nhuế (xã Kim Chung)⁴⁰ vào khoảng tháng 4/2009, thôn chỉ có 1.900 người tạm trú, nhưng con số này đã tăng lên 2.500 vào tháng 7/2009, và khoảng trên 3.500 vào giữa tháng 11/2009. Đặc biệt, các nhà trọ vẫn tiếp tục mọc lên tại xã Kim Chung để đón đầu nhu cầu tăng trong thời gian tới. Các dịch vụ liên quan khách trọ công nhân như cung cấp lương thực, thực phẩm, cũng phục hồi trở lại bình thường so với thời kỳ trước khủng hoảng. Tuy nhiên, doanh thu bán hàng không tăng do lượng người bán tăng. Người bán chủ yếu là người địa phương, một số người đến từ các huyện lân cận (không trọ qua đêm), và một số rất ít công nhân chuyển sang. Một số khách trọ tỉnh khác cho biết họ không tham gia buôn bán ở chợ do sợ va chạm với người dân địa phương trong cạnh tranh bán hàng.⁴¹

Tại phường Lãm Hà, quận Kiến An, Hải Phòng cũng có một số dấu hiệu tích cực liên quan kinh doanh nhà trọ, buôn bán nhỏ và dịch vụ phục vụ nhu cầu hàng ngày tại địa phương. Tuy không có thống kê cụ thể nhưng tình trạng khách trọ tăng trở lại, không còn phòng trống phần nhiều do lượng sinh viên nhập học ở trường cao đẳng nghề tại phường Đồng Hòa (nằm cạnh phường Lãm Hà) tăng lên từ đầu năm học (tháng 9/2009), phần nữa là do nhu cầu của công nhân tăng trở lại. Một số công nhân làm việc tại các quận nội thành cũng đổ về đây trọ do giá thuê rẻ hơn. Buôn bán nhỏ phát triển mạnh hơn, thể hiện qua việc mở rộng quy mô chợ tạm tại địa phương.

Tại Phường 6, quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh không thiếu khách trọ, kể cả trong giai đoạn nền kinh tế khó khăn nhất,⁴² nên dù giá nhà trọ tăng đều đặn hàng năm, người thuê nhà vẫn phải chấp nhận. Trong mấy tháng qua, một số công nhân, cán bộ từ các quận khác cũng chuyển sang trọ ở Gò Vấp để tiết kiệm chi phí tiền trọ. Tại phường 6, thậm chí một số nhà trọ còn tăng giá ba lần trong một năm.

Năm nay giá nhà khu này tăng đến 3 lần từ 800 nghìn vào tháng 3, lên 1 triệu vào tháng 10 và sáng tháng 12 sẽ là 1,2 triệu. Tăng tiền nhà đến chóng cả mặt luôn mà lương thì bèo, có lên đâu. Năm nay làm may còn khó hơn năm ngoái. Nhưng có tăng giá thì cũng phải chịu thôi chứ bây giờ đi tìm nhà có khi kiếm cả tháng chưa ra. Kiếm phòng trống khó lắm. Tiền phòng cao quá chắc phải rủ nhau về ở ghép đông đông thôi. Ở đông rồi cũng phức tạp nhưng không ở thế thì chỉ có nước bỏ việc về quê luôn.

⁴⁰ Trong số 817 hộ ở thôn Nhuế, 350 hộ kinh doanh dịch vụ nhà trọ và các dịch vụ khác (có liên quan đến khách trọ). Cán bộ thôn ước tính khoảng 35-40 phần trăm số hộ trong thôn kinh doanh nhà trọ.

⁴¹ Một số cán bộ địa phương cũng khẳng định thông tin này.

⁴² Khách trọ tìm về đây rất đông, gồm phần lớn là công nhân, ngoài ra có sinh viên (do gần các trường dạy nghề), cán bộ viên chức từ các quận nội thành như quận 3, quận 1,... chấp nhận đi xa để thuê nhà với giá rẻ hơn. Phần lớn chủ nhà trọ vẫn muốn cho công nhân thuê, không muốn cho sinh viên thuê vì hay nợ nần, đòi khó, lại hay nhậu nhẹt, đàn đúm, người đi làm bận rộn không có hiện tượng này. Xem thêm báo cáo vòng 1.

(Thảo luận nhóm công nhân nhập cư tại phường 6, quận Gò Vấp, thành phố HCM)

Lý giải về việc tăng giá nhà trọ, một số chủ nhà cho biết họ căn cứ vào biến động giá cả trong sinh hoạt hàng ngày và cân đối giữa giá cho thuê phòng trọ nói chung tại các phường/ quận khác (thường là so với các quận nội thành) dựa trên điều kiện thực tế của phòng trọ.

Bên cạnh đó, số lượng người nhập cư trên địa bàn quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh ngày càng tăng, đặc biệt sau cơn bão số 11 làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống, sinh kế của người dân tại khu vực miền Trung. Nhóm người nhập cư mới này chủ yếu là lao động trong độ tuổi từ 35 – 40 đến tham gia vào loại công việc lao động tự do như phụ hồ, bán hàng rong,... Lượng người nhập cư tăng khiến phân khúc thị trường lao động tự do ở một số sinh kế, đặc biệt những công việc không đòi hỏi trình độ học vấn, trở nên cạnh tranh cao hơn.

Ở cả ba địa bàn, từ đầu năm đến giữa tháng 11/2009, vận động người dân và doanh nghiệp đóng trên địa bàn tham gia vào một số phong trào xã hội địa phương vẫn gặp nhiều khó khăn, và giá trị đóng góp không nhiều so với các năm trước khủng hoảng. Lãnh đạo xã Kim Chung (Hà Nội) cho biết công tác thu thuế⁴³ vẫn còn nhiều khó khăn do các hộ kinh doanh phòng trọ mới phục hồi trở lại, đặc biệt những hộ vay vốn để xây nhà trọ nhưng chưa kịp thu hồi vốn đã vấp phải khủng hoảng kinh tế. Tương tự, ở Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh, việc thu các loại thuế cũng chậm hơn so với cùng kỳ các năm trước.

Nhóm nghiên cứu không ghi nhận thêm biến động nào đáng kể về sinh kế, thu nhập, học hành của trẻ, hay tình trạng tín dụng của các hộ nghèo tại các thành phố so với vòng khảo sát trước. Trong khi nhiều doanh nghiệp may mặc và da giày cần nhiều lao động phổ thông, ở Gò Vấp, người nghèo địa phương có sức khỏe nhưng trình độ học vấn thấp vẫn không thích làm công nhân, dù địa phương mở lớp dạy nghề, hay giới thiệu việc làm. Đa số họ vẫn dựa lý do từ chối chính gồm lương thấp (chỉ 1-1.5 triệu VND/tháng) và công việc gò bó về thời gian.

Một số biến động đột biến trên thị trường tạo ra một vài tác động tiêu cực đến tâm lý của người thu nhập thấp và không ổn định ở một số địa bàn. Ở Hà Nội và Hải Phòng, cơn sốt giá vàng và giá USD trong thời điểm nghiên cứu tạo ra tâm trạng hoang mang, lo lắng đáng kể trong các nhóm dân địa phương, đặc biệt đối tượng lao động công nhật tự do và thu nhập thấp. Dù không có những hoạt động sinh kế liên quan trực tiếp đến vàng, các nhóm dân lo sợ những đợt sốt giá tương tự có thể xảy ra với những mặt hàng thiết yếu liên quan trực tiếp sinh tồn hàng ngày của họ như giá xăng dầu, lúa, gạo, và thực phẩm. Một số biến động lớn liên tiếp trong vài năm gần đây như lạm phát đột biến giữa năm 2008, khủng hoảng kinh tế kéo dài từ cuối 2008, và cơn sốt bất ngờ của thị trường vàng và USD khiến các nhóm dân càng có thêm cơ sở cho lo lắng của họ:

Trước lương của em còn đủ mua một chỉ vàng, nay chỉ đủ mua một phần ba. Nếu có lập gia đình chắc cũng không đủ khả năng mua nhẫn cưới nữa. Trước mắt, lo nhất vẫn là giá cả sinh hoạt. Giờ đi chợ rau củ hay thực phẩm tăng giá cũng thấy người bán đồ lỗi cho giá xăng.

(Thảo luận nhóm công nhân nhập cư tại xã Kim Chung, huyện Đông Anh, Hà Nội)

4.2. Địa bàn nông thôn

⁴³ Kinh doanh nhà trọ chỉ đóng thuế môn bài.

Ở huyện Yên Thành (Nghệ An) và Cầu Ngang (Trà Vinh) vẫn hầu như không có cơ sở sản xuất, kinh doanh đáng kể nào để thu hút nhiều lao động tại chỗ. Ví dụ tại xã Thuận Hòa, huyện Cầu Ngang, tỉnh Trà Vinh có một số nhóm chuyên bốc dỡ vật liệu xây dựng và làm phụ hồ (từ 5-20 người/nhóm) nhưng loại việc này chỉ có nhiều vào mùa khô và chủ yếu phù hợp với đối tượng có gia đình, duy trì hai nguồn sinh kế, cả ở thành phố và ở quê.

Hơn nữa, với cùng một loại việc, lao động tại địa phương thường có thu nhập thấp hơn so với lao động di cư làm việc tại các thành phố lớn.

Phụ hồ tại Trà Vinh được trả 70.000 đồng/ngày đối với nam và 45.000 đồng/ngày đối với nữ thì tại Sài Gòn nam được trả 120.000 còn nữ là 80.000. Nếu trừ chi phí sinh hoạt thì vẫn còn cao hơn so với làm tại Trà Vinh.

(Thảo luận nhóm nông cốt ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa, Cầu Ngang, Trà Vinh)

Ở Trà Vinh, việc làm ruộng mướn ngày càng hiếm trong khi người cần việc nhiều hơn. Đặc biệt, sự tham gia lao động nông nghiệp nhiều hơn của trẻ dưới 18 tuổi, dù ở dạng vừa học vừa làm, cũng góp phần tăng nguồn cung lao động địa phương trong bối cảnh công việc ngày càng hiếm.

Hội phụ nữ ở Thủy Hoà (Trà Vinh) gặp khó khăn về tín dụng nhỏ⁴⁴ do các hội viên đi làm ăn xa, hoặc sút giảm thu nhập do các khó khăn trong sinh kế nông nghiệp nên số người tham gia giảm, không đóng góp được vốn quỹ. Tuy nhiên, hội phụ nữ ở Mỹ Thành (Nghệ An) không gặp khó khăn về vốn quay vòng từ quỹ hội đóng góp của hội viên bởi vậy vẫn tiếp tục phát huy tác dụng giúp vốn cho hội viên..

Tại cả hai địa bàn khảo sát, khi các sinh kế khác gặp khó khăn, người dân có xu hướng dựa vào các nguồn sinh kế dựa trên điều kiện tự nhiên tại địa phương như đi cắm câu, giăng lưới ở Trà Vinh hay khai thác tre đem bán ở Nghệ An với thu nhập không cao. Tuy nhiên, đây chỉ là những giải pháp tình thế trong giai đoạn khó khăn nhất định, không thể xem là giải pháp bền vững khi lượng người tham gia khai thác và tần số khai thác ngày càng cao.

5. Biện pháp trợ giúp và chống đỡ

5.1. Biện pháp trợ giúp

5.1.1 Hỗ trợ tại địa phương

Vòng 2 vẫn chưa ghi nhận được nhiều biện pháp chống đỡ mới mang tính hệ thống của chính người dân hay hoạt động trợ giúp từ bên ngoài, đặc biệt nhằm giải quyết khó khăn do sinh kế nông nghiệp gặp rủi ro và do một số điều kiện không thuận lợi của lao động đi làm ăn xa.

Ở Trà Vinh, người dân cho biết có thêm một số hoạt động từ thiện của các chùa, nhất là trong dịp Vu Lan. Tại xã Thuận Hòa, nhiều hộ gia đình, bao gồm cả hộ nghèo, thiếu nợ ngân hàng chưa có khả năng thanh toán nên không có cơ hội tiếp cận thêm các chương trình vay vốn tín chấp khác. Trên thực tế, việc sử dụng vốn vay hiệu quả và đúng mục đích theo đơn vay vốn vẫn còn hạn chế. Cán bộ ấp Sóc Chùa, xã Thuận Hòa cho biết trong số 35-40 hộ nghèo trong

⁴⁴ Hội viên Hội phụ nữ cùng góp vốn để cho vay vốn quay vòng theo định mức: 500.000 VND cho hội viên gặp khó khăn và 5 triệu VND với hội viên vay vốn kinh doanh, sản xuất

áp được vay vốn nuôi bò theo dự án của Ngân hàng Chính sách (6 triệu VND/hộ), nhiều hộ đã bán bò để lấy tiền tiêu. Cá biệt, có hộ bán bò ngay sau khi được giao.

Ở Nghệ An, những khó khăn trong tiếp cận tín dụng ưu đãi ghi nhận trong vòng trước vẫn chưa giải quyết được.⁴⁵ Lớp mây tre đan đã kết thúc, 40 học viên tốt nghiệp nhưng chỉ còn 30 người hoạt động độc lập, vẫn bán được hàng trên Vinh, nhưng triển vọng chưa rõ. Bản thân cách thu mua sản phẩm của công ty cũng gây nhiều khó khăn trong công tác kiểm và sửa hàng.⁴⁶ Mặc dù vậy, chính quyền địa phương vẫn quyết tâm tiếp tục hỗ trợ đầu tư phát triển nghề mây tre đan để tạo việc làm phi nông nghiệp tại chỗ cho lao động nữ không có khả năng di cư (do quá tuổi vào công ty, xí nghiệp, hoàn cảnh gia đình không cho phép đi xa).

Khủng hoảng kinh tế cũng tác động đến văn hóa cộng đồng tại địa phương, dù mới trong một khía cạnh nhỏ, chưa ở mức độ nghiêm trọng. Hoạt động trợ giúp thông qua phường hội góp vốn tại xã Mỹ Thành, huyện Yên Thành, Nghệ An chịu ảnh hưởng rõ do trong thời gian khó khăn kinh tế, ai cũng muốn gom tiền, không chịu nhường như trước. Khoảng một năm trở lại, các hội viên phải bốc thăm để hót, hoặc thành viên cần tiền gấp phải mua theo hình thức tương tự đấu giá. Trong một số phường hội góp vốn, hội viên muốn lấy vốn trước phải mua giá rất cao. Tình trạng cạnh tranh này đang góp phần thị trường hóa một lưới an toàn phi chính thức tại địa phương vốn có tính tương trợ cộng đồng cao. Nếu phong trào góp vốn theo “phường hội” không được cộng đồng và chính quyền địa phương ủng hộ kịp thời, các hộ nghèo có nhiều khả năng bị yếu thế khi tiếp cận vốn do không thể chịu lãi suất cao.

Phong trào “hũ gạo phụ nữ” vẫn được xem là hình thức trợ giúp cộng đồng độc đáo tại Nghệ An trong giai đoạn đầu khủng hoảng nhưng hiện cũng có dấu hiệu giảm đi. Trong vòng khảo sát tháng 8/2009, người giữ hũ gạo còn thu được 10-15 kilo đóng góp tự nguyện trong tháng, đến tháng 12/2009 chỉ còn chừng 4-5 kilo/tháng.

Ở Nghệ An, các biện pháp chống đỡ đã ghi nhận ở các vòng trước vẫn chưa thể hiện dấu hiệu của mô hình bền vững có thể nhân rộng. Hoạt động nuôi ngan, giun quế, bò, phát triển tốt nhưng vẫn ở quy mô thử nghiệm. Các mô hình kinh tế khác như trang trại theo mô hình vườn-ao-chuồng, hay nuôi ong vẫn mang tính nhỏ lẻ. Ngoài một số lao động thời vụ (cả nam và nữ, thường ngoài 20 tuổi) đi hái cà phê ở Daklak, các lao động ở quê thường kinh doanh nhỏ tại nhà, buôn bán phế liệu, hay làm mộc, chủ yếu đi ra ngoài huyện (bán kính 20-40 km trở lại). Đa số họ là những người đã quen việc, không có người mới tham gia thị trường. Một số tổ nhóm (mộc, xây dựng) ở địa phương vẫn có nhiều việc làm khá ổn định trong mấy tháng qua, dù thu nhập thấp, nhưng cũng chưa có dấu hiệu đủ nguồn cung việc ở quy mô lớn hơn.

5.1.2. Ký túc xá cho công nhân – một biện pháp hỗ trợ của doanh nghiệp

Ký túc xá cho công nhân đang được xem là mô hình hiệu quả vừa trợ giúp khó khăn kinh tế cho công nhân, vừa là biện pháp thu hút công nhân mới, đặc biệt với những doanh nghiệp thường có biến động lao động như may mặc và da giày. Trên thực tế, mô hình này đã chứng minh hiệu quả trong thời gian khủng hoảng kinh tế vừa qua khi góp phần giảm bớt gánh nặng

⁴⁵ Kể từ 1.8.09, chi nhánh Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn ở huyện Yên Thành chỉ thu nợ cũ, không có tiền cho vay mới nên kể cả các khoản vay tự do cũng không được đáp ứng, chưa nói đến chương trình kích cầu. Xem thêm báo cáo vòng 1.

⁴⁶ Chẳng hạn, công ty phân loại hàng trên Vinh, tổ sản xuất phải cử người lên Vinh để sửa hàng lỗi và phải trả công cho thợ đi sửa. Một số hàng phải trả về.

tài chính cho những công nhân phải giãn việc, nghỉ chờ việc, hay thu nhập giảm. Tuy nhiên, từ góc nhìn của công nhân, mô hình vẫn còn một số bất cập về quy định về giờ đi lại, người thân tới chơi,... nên chưa thực sự thu hút họ. Những ý kiến này có thể góp phần giúp ban quản lý các ký túc xá đã và sắp hoạt động tham khảo để cải thiện tình hình, khi mô hình này đang được xem xét để nhân rộng ở nhiều nơi khác.

5.2. Biện pháp chống đỡ

5.2.1. Một số biện pháp đối phó hiệu quả

Từ đầu năm 2009, một số biện pháp các doanh nghiệp áp dụng để cầm cự trong khủng hoảng dựa trên kinh nghiệm thu được từ những khó khăn kinh tế trong giai đoạn vừa qua⁴⁷ đã phát huy một số tác dụng. Một công ty may mặc lớn ở TP.HCM đưa vào sử dụng chuyên sản xuất theo chuỗi để tăng năng suất, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên, cắt giảm các bộ phận thừa (như bộ phận cắt chỉ, làm sạch...), nên dù số lượng công nhân đã giảm những doanh nghiệp vẫn hoàn thành tốt các đơn hàng đã ký và đảm bảo thu nhập cơ bản trong sinh hoạt hàng ngày cho công nhân. Tuy nhiên, biện pháp này đòi hỏi đầu tư khá tốn kém nên chỉ doanh nghiệp lớn mới làm được. Một số doanh nghiệp tinh giản lao động, tập trung nâng chất lượng lao động, đảm bảo một lao động có thể tham gia nhiều công đoạn. Biện pháp bù lương cho lao động đảm bảo mức sống tối thiểu cho lao động trong thời gian mất việc (giảm thiểu mất lao động ồ ạt) ở nhiều doanh nghiệp cũng chứng tỏ hiệu quả. Bên cạnh đó, nâng cao yêu cầu về chất lượng sản phẩm theo yêu cầu của khách hàng cũng là cơ hội để người lao động tự nâng cao tay nghề, nghiêm túc, chuyên tâm trong quy trình làm việc và chịu trách nhiệm cao hơn đối với sản phẩm của mình làm ra.

Bây giờ khách hàng ép công ty nên công ty cũng ép lại công nhân. Nếu kiểm tra thấy một cái hỏng thì bên QC sẽ trả lại, mình phải sửa ngoài giờ sản phẩm đó. Sửa một cái bằng làm mấy cái nên giờ ai cũng phải làm cẩn thận hơn. Làm xong phải kiểm tra lại, ví dụ may xong phải kiểm tra đường may, cắt hết chỉ thừa rồi mới chuyển lên QC, chứ không như trước đây, may thì chỉ việc may thôi còn có thợ phụ ngồi cắt chỉ. Trước đây việc kiểm tra hàng là việc của QC nhưng nay thì mình phải tự kiểm trước rồi mới chuyển lên. Làm sẽ lâu hơn một tý nhưng đúng là hiệu quả hơn hẳn. Làm nhiều thì lại thành quen thôi.

(một công nhân nhập cư tại phường 6, quận Gò Vấp, HCM)

Một số doanh nghiệp may nhỏ hướng tới sử dụng lao động gián tiếp (từ bên ngoài) cho những khâu đơn giản (cắt chỉ, làm sạch...) đã giảm được cơ cấu bộ máy, từ đó giảm chi phí sản xuất và chi phí phúc lợi cho công nhân. Những hộ gia đình gần công ty, người bán hàng sạp, và các phụ nữ luống tuổi có thể tranh thủ vừa bán hàng, vừa làm việc nhà, vừa làm thêm. Sinh viên từ mấy ký túc xá cũng nhận hàng về làm thêm buổi tối.

Một công ty may ở thành phố HCM đã tuyển và đào tạo lao động Khmer (thuộc Sóc Trăng) từ cuối năm 2007; và biện pháp này đặc biệt phát huy tác dụng trong thời gian khủng hoảng năm 2009 vừa qua, vì người lao động đã xác định làm việc lâu dài nên không có sự biến động về mặt nhân sự. Song, việc tuyển lao động dân tộc thiểu số chỉ phù hợp doanh nghiệp nhỏ, không thể phù hợp các công ty lớn. Hơn nữa, công ty này chỉ có một khách hàng nước ngoài ổn định, trong khi các công ty khác phải may nhiều mã hàng trong thời gian ngắn nên lao động dân tộc thiểu số khó thích ứng kịp.

⁴⁷ Xem thêm báo cáo vòng 1.

5.2.2. Một số biện pháp đối phó không hiệu quả

Một số doanh nghiệp gặp phải kết quả không như mong đợi khi áp dụng các biện pháp chống đỡ khó khăn của họ. Chẳng hạn, một công ty may mặc tại TP.HCM dự tính tuyển 400 lao động từ Daklak, thông qua mối quan hệ với cán bộ xã, nhưng không thành công, dù đã công khai hết chế độ phúc lợi, và dùng người có uy tín khẳng định tư cách pháp nhân của công ty. Lý do của sự thất bại này là nhiều hộ gia đình không muốn cho con đi làm xa, một số muốn cho đi nhưng lo nhiều vấn đề tiêu cực ở thành phố, qua thông tin họ được biết trên phương tiện thông tin đại chúng; ngoài ra, nhiều phụ huynh và người lao động lo lương thấp không đủ chi phí sinh hoạt.

Nhìn chung, các biện pháp khác trong tuyển dụng và giữ lao động như tặng hoa hồng môi giới lao động, tuyển lao động ở vùng sâu vùng xa, đồng bào dân tộc thiểu số vẫn tiếp tục không phát huy hiệu quả do khả năng thích ứng văn hoá công nghiệp của nhiều thanh niên nông thôn còn kém. Bên cạnh đó, một số người lao động còn có tâm lý “*đứng núi này, trông núi nọ*”.

Chiến lược hướng vào thị trường trong nước của nhiều công ty chưa có nhiều dấu hiệu khả quan. Một công ty giày da lớn ở Hải Phòng đã hình thành Trung tâm Nghiên cứu và Sáng tác Mẫu phục vụ việc khai phá thị trường trong nước. Trung tâm chỉ sản xuất cảm chùng vài ngàn đôi giày mang tính chất vừa sản xuất, vừa thăm dò, chủ yếu hướng vào phục vụ đối tượng khu công nghiệp, khu chế xuất, và giới công chức, chưa sản xuất hàng loạt. Công ty từng đóng cửa một cửa hàng ở Quảng Ninh do không có lợi nhuận. Dù cuối năm là mùa vụ nhưng doanh số bán hàng của một cửa hàng ở Hà Nội và ba cửa hàng ở Hải Phòng không lớn do cạnh tranh mạnh mẽ từ hàng Trung Quốc về giá và mẫu mã. Theo lãnh đạo công ty, dân số Việt Nam đông nhưng tập trung ở nông thôn, nơi nhu cầu tiêu thụ giày da không lớn:

Họ [người dân nông thôn] chỉ mua một đôi dùng vài dịp lễ Tết trong năm thì bao giờ mới hỏng nên không thể đưa mặt hàng này về nông thôn. Hơn nữa, mặt hàng dép và giày vải của chúng tôi lại chịu cạnh tranh của các đối thủ đã thiết lập trên thị trường như Bitis, Thượng Đình và Vina Giày. Sắp tới, chúng tôi phải chú trọng tăng cường hệ thống tiếp thị của công ty.

(Cán bộ quản lý một công ty giày da, Hải Phòng)

Cùng chia sẻ những khó khăn trong việc sản xuất giày dép tại thị trường nội địa, lãnh đạo một công ty giày da ở Hải Phòng cho biết sức ép của giày giá rẻ từ Trung Quốc là một nguyên nhân chính: “*Làm giày dép ở thị trường nội địa rất khó. Cách đây 3 năm chúng tôi đã thử làm rồi nhưng thất bại vì hàng Trung Quốc tràn vào, giá rẻ lấn át hết cả hàng của mình. Lúc đó làm thử giày thể thao giới trẻ, chỉ tính tiền nguyên vật liệu không lấy tiền công đã có giá thành là 85 nghìn đồng/ đôi. Trong khi cùng loại đấy của Trung Quốc chỉ có giá 70 nghìn đồng. Tất nhiên là chất lượng không bằng nhưng giá rẻ hơn, người ta mua nhiều hơn*”.

6. Kế hoạch trong thời gian tới

Báo cáo vòng 1 nêu những kiến nghị chính từ phía chính quyền địa phương, doanh nghiệp, và người dân, đề giải quyết một số tác động của khủng hoảng, cả cho ngắn và dài hạn. Quảng cách ba tháng chưa đủ thay đổi và cũng chưa đủ dài để giải quyết bản chất của một số vấn đề chính mà chính quyền địa phương, doanh nghiệp, và người dân đã đưa ra. Sau quãng thời

gian này, họ cũng chưa hình thành nên những kiến nghị mới đáng lưu ý. Bởi vậy, phần này, thay vì tập hợp các kiến nghị như trong báo cáo vòng 1, sẽ tập trung trình bày một số dự báo của chính quyền địa phương, doanh nghiệp, và người dân, về những thách thức họ có thể gặp hay những dự định họ muốn thực hiện trong giai đoạn sau khủng hoảng.

6.1. Chính quyền địa phương và người dân

Ở hai điểm đi Nghệ An và Trà Vinh, chính quyền địa phương chưa có kế hoạch rõ ràng để giải quyết các khó khăn đã xác định liên quan đến sinh kế nông nghiệp, việc làm phi nông nghiệp tại chỗ, và di cư lao động. Ở Nghệ An, cả cán bộ và người dân cho rằng từ đầu tháng 12/2009 đến tháng 2/2010 không còn người đi nhưng sau Tết, dòng di cư sẽ tăng đáng kể, đổ vào các ngành đang cần nhiều lao động như may, giày da và đồ gỗ, đặc biệt ở Bình Dương và Đồng Nai.

Tương tự, tại Trà Vinh, cán bộ xã chưa rõ về khuyến cáo định hướng chăn nuôi và trồng trọt cho người dân, sau một số kinh nghiệm thất bại trong hai năm qua. Ở ấp Sóc Chùa, diện tích trồng dưa vụ đông còn phụ thuộc nhiều vào thời tiết nên chưa rõ kết quả tại thời điểm khảo sát. Trong khi đó, nhiều hộ gia đình tại ấp Thủy Hoà đang chờ đợi kết quả vụ tôm để quyết định sinh kế tiếp theo. Hầu hết những người được phỏng vấn đều dự kiến người lao động sẽ tiếp tục đi nhiều sau Tết, chủ yếu là các công việc lao động tự do, đặc biệt là nhóm phụ bán hàng và giúp việc gia đình. Trong thời gian tới, khi công việc làm ruộng mướn có xu hướng giảm cả về số lượng và thu nhập, thu nhập từ lao động di cư sẽ có nhiều khả năng đóng vai trò quan trọng hơn với nhiều hộ gia đình ở Trà Vinh.⁴⁸

Trong bối cảnh đó, *mối quan hệ tương hỗ giữa điều kiện kinh tế xã hội ở các thành phố (nơi tiếp nhận lao động) và các vùng nông thôn (quê gốc của lao động di cư) sẽ càng buộc mạnh mẽ và khăng khít hơn*. Ví dụ, biến động ở các thành phố lớn sẽ ảnh hưởng nhiều hơn và rõ hơn với xã Thuận Hòa (Cầu Ngang, Trà Vinh) khi sinh kế nông nghiệp không còn đủ khả năng tạo việc làm có thu nhập tối thiểu cho các hộ, đặc biệt hộ không đất, chỉ dựa vào công việc làm ruộng mướn. Có nhiều khả năng số phụ nữ ngoài 50 tuổi hiện vẫn trông vào thu nhập làm ruộng mướn, sẽ phải di cư vì họ có khả năng kiếm việc (trông trẻ, phụ việc nhà...) trên thành phố cao hơn so với nam giới cùng độ tuổi.

Ở Hà Nội, cán bộ địa phương, chủ nhà trọ, và công nhân tại xã Kim Chung đều tin tưởng tình hình khả quan ít nhất trong ngắn hạn (3-6 tháng tới). Một số xây thêm nhà trọ để đón đầu nhu cầu tăng khi hiện nay các phòng trọ đều được thuê kín. Hoạt động tín dụng cũng phát triển mạnh mẽ hơn, tạo điều kiện cho xây dựng nhà trọ để phát triển sinh kế. Phần lớn nguồn tín dụng được vay thế chấp bằng quyền sử dụng đất (tối đa 180 triệu VND/hộ) từ Quỹ Tín dụng Nhân dân của xã, một phần nhỏ hơn (khoảng 10-15 triệu VND/hộ)⁴⁹ được vay tín chấp từ các đoàn thể như Hội Phụ nữ, Hội Cựu Chiến binh và Hội Nông dân.

Cán bộ địa phương và chủ nhà trọ cũng nhận thức và lo lắng về triển vọng sinh kế lâu dài khi phải chịu sự cạnh tranh của các khu chung cư công nhân đang ngày càng mở rộng. Một số hướng giải pháp được nhắc đến, gồm mong muốn hình thành những khu chợ chính thức để

⁴⁸ Di cư lao động lên thành phố xuất hiện ở Thuận Hòa từ đầu thập niên 90, mạnh dần lên từ năm 2000. Tiền gửi về của lao động di cư không nhiều nhưng có ý nghĩa đặc biệt với hộ nghèo, hộ có hoàn cảnh đặc biệt, và đóng vai trò phụ trợ (cải thiện chất lượng bữa ăn, mua sắm vật dụng gia đình, trang trải chi phí rủi ro đột xuất, và đặc biệt tại Thủy Hoà còn góp phần trả lãi suất vay ngân hàng) đối với những hộ còn lại, gồm cả hộ không đất nhưng có lao động, sống dựa vào thu nhập làm ruộng (chủ yếu làm ruộng).

⁴⁹ Số tiền này đủ xây hai phòng trọ loại trung bình tại địa phương.

giải quyết sinh kế cho lao động địa phương mất đất và quá tuổi sung sức lao động và, quan trọng hơn, tập trung khuyến khích, tạo điều kiện cho lớp trẻ học tập để có nhiều thuận lợi hơn khi xin việc. Tuy nhiên, một số cán bộ cũng bày tỏ lo ngại về hiện trạng của một số thanh niên địa phương chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố xã hội khác nhau, không nỗ lực học tập để tạo cơ hội nghề nghiệp cho bản thân tại địa phương nông nghiệp chuyển sang công nghiệp như Kim Chung.

6.2. Dự tính của doanh nghiệp

Nhìn chung, các doanh nghiệp may mặc và da giày được khảo sát chưa chia sẻ nhiều thông tin về kế hoạch cho thời gian tới sau khủng hoảng⁵⁰, kể cả trong ngắn hạn (3-6 tháng), với lý do ngành nghề của họ phụ thuộc nhiều yếu tố họ không thể kiểm soát, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế chung mới phục hồi, còn nhiều yếu tố chưa ổn định, như đơn hàng, lao động, nhu cầu tiêu dùng của nước nhập khẩu. Theo một số doanh nghiệp, dù những khó khăn của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới đang dần qua, họ có thể phải đối mặt một loạt khó khăn mới do các yếu tố trong nước gây nên (giá cả tăng, lương tăng không theo định kỳ được báo trước - bắt đầu từ 1.1.2010, tăng mức đóng góp bảo hiểm), khiến doanh nghiệp tốn thêm chi phí, trong khi đơn giá chưa thể tăng. Việc EU tiếp tục áp thuế chống bán phá giá với giày da Việt Nam vẫn là một khó khăn cho các công ty giày da.

Dù rút được bài học từ cuộc khủng hoảng về việc tránh lệ thuộc quá lớn vào thị trường nước ngoài nhưng các doanh nghiệp may mặc và da giày chưa thể có chiến lược tự lập do chịu nhiều khó khăn như chưa tạo được thương hiệu nên không thể xuất khẩu trực tiếp, hay chưa có công ty trong nước sản xuất nguyên vật liệu. Đa số công ty may mặc nhận định tương lai lâu dài của ngành theo hướng không tích cực. Trong ngắn hạn, thậm chí nhiều công ty chưa thể lên kế hoạch cho năm 2010 do nhiều yếu tố bất ổn. Một số công ty da giày vẫn cố gắng đa dạng hoá sản phẩm, dịch vụ, tăng nội địa hoá nguyên vật liệu của một số sản phẩm xuất khẩu nếu thấy đạt yêu cầu chất lượng (ví dụ, keo latex, vải, da, giả da, chỉ...) để giảm chi phí và có thể chủ động hơn về thời gian. Tuy nhiên, chất lượng vẫn luôn là yếu tố quyết định doanh nghiệp có nội địa hoá nguyên vật liệu được hay không:

Khi khách hàng xem sản phẩm, họ chỉ xem chất lượng nguyên vật liệu có đảm bảo yêu cầu không, chứ họ đâu cần biết đây là sản phẩm hưởng ứng chủ trương của Bộ Chính trị hay phong trào nào đó. Cho nên, dù chúng tôi rất muốn và cũng nỗ lực nội địa hoá nguyên vật liệu của hàng xuất khẩu nhưng vẫn phải đặt yếu tố chất lượng lên hàng đầu, chứ không thể chạy theo kêu gọi của phong trào, như phong trào kêu gọi lòng yêu nước, dùng hàng Việt Nam để thúc đẩy sản xuất.

(Cán bộ quản lý một công ty giày da, Hải Phòng)

⁵⁰ (gồm liên quan tới tái cơ cấu)

Phụ lục 1: Một số thông tin căn bản về địa bàn nghiên cứu

Sự đa dạng về địa bàn nghiên cứu cho thấy những mức độ ảnh hưởng khác nhau của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Một số phát hiện vừa có liên quan đến nhau, vừa giúp tăng thêm độ tin cậy của phát hiện ở địa bàn khác, đặc biệt khi bàn về vấn đề lao động di cư. Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội là điểm đến chính của lao động, trong khi đó Trà Vinh và Nghệ An là điểm đi quan trọng. Hiện tượng di cư ở Hải Phòng lại được hiểu theo nghĩa ‘*di cư nội bộ*’, nghĩa là điểm đến là các nhà máy, xí nghiệp, khu công nghiệp ở nội thành, và điểm đi chủ yếu là các huyện ven đô.

Điểm đến Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh đều thể hiện cơ cấu vùng, miền đa dạng của lao động nhập cư. Tuy nhiên, lao động nhập cư tại Đông Anh chủ yếu đến từ các tỉnh từ Nghệ An đổ ra, trong khi lao động nhập cư tại Gò Vấp lại chủ yếu từ Thanh Hóa đổ vào. Tính đa dạng về vùng, miền xuất xứ của lao động di cư tại Gò Vấp cũng lớn hơn so với Đông Anh. Chẳng hạn, dù nhận thấy các xu hướng cơ cấu vùng, miền xuất xứ như trên, nhóm nghiên cứu vẫn có thể dễ dàng gặp lao động từ Hòa Bình, Vĩnh Phúc, Nam Định, hay Hà Nam tại Gò Vấp, trong khi hầu như không thấy lao động nào từ vùng Tây Nguyên hay các tỉnh phía Nam tại Đông Anh. Ở Gò Vấp và Hải Phòng, nhóm nghiên cứu tập trung tìm hiểu tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến ngành may mặc và giày da, trong khi ở Đông Anh, nhóm lại tập trung vào tác động, cả trực tiếp và gián tiếp, của cuộc khủng hoảng này đến cụm dân cư xung quanh Khu Công nghiệp Bắc Thăng Long, gồm công nhân của khu này. Khách hàng thuê nhà, xưởng tại Khu Công nghiệp Bắc Thăng Long chủ yếu là doanh nghiệp Nhật chuyên sản xuất, lắp ráp linh kiện điện tử, đồ điện gia dụng, điện máy, sành sứ, thiết bị văn phòng, ô tô, và cơ khí.

Hai điểm đi Nghệ An và Trà Vinh cũng có những khác biệt thú vị về cơ cấu sinh kế tại địa phương. Hầu hết hộ ở xã Mỹ Thành (Nghệ An) vẫn có đất, dù không nhiều nhưng ít nhất đủ cung cấp lương thực cho gia đình, và vẫn duy trì hoạt động chăn nuôi, đa số dưới dạng tự cung tự cấp. Trong khi đó, khoảng một nửa số hộ ở xã Thuận Hòa (Trà Vinh) không có đất sản xuất, phần lớn sinh kế hộ hoàn toàn phụ thuộc thu nhập phi nông nghiệp, nhất là từ lao động di cư. Thuận Hòa là địa bàn nghiên cứu duy nhất có đông dân tộc thiểu số (nhóm Khmer).

Những khác biệt vùng, miền nói trên góp phần giải thích, kết nối, và khẳng định nhiều phát hiện liên quan đến tác động, cả tiêu cực và tích cực, của khủng hoảng kinh tế thế giới đến các địa bàn nghiên cứu. Các địa bàn có nhiều yếu tố phụ thuộc vào các lĩnh vực của nền kinh tế thế giới chịu ảnh hưởng trực tiếp nhiều hơn từ cuộc khủng hoảng. Bởi thế, những địa bàn chủ yếu thuần nông như huyện Cầu Ngang (Trà Vinh) hay Yên Thành (Nghệ An), tác động trực tiếp ghi nhận được không nhiều và không rõ như ở Đông Anh (Hà Nội), Gò Vấp (thành phố Hồ Chí Minh) và Hải Phòng, nơi công nghiệp hóa diễn ra mạnh, với nhiều hoạt động liên quan xuất nhập khẩu.

Phụ lục 2: Một số thông tin về ký túc xá công nhân

Ký túc xá ở Kim Chung (Hà Nội) và của Sao Vàng (An Lão, Hải Phòng) đều có những điều kiện sống tốt cho công nhân. Ở Ký túc xá Kim Chung, nhiều công ty bao cấp tiền nhà và các dịch vụ liên quan (điện, nước và vệ sinh) cho công nhân. Bởi vậy, hàng tháng mỗi công nhân sống trong ký túc xá chỉ đóng trọn gói khoảng 40.000-50.000 VND. Ở ký túc xá Kim Chung, một số công ty lớn như Canon, Panasonic, Hoya, và Nissei, thuê trọn các khu nhà, nhưng hàng chục công ty nhỏ hơn có thể thuê chung một khu nhà thông qua Ban Quản lý Khu công nghiệp. Ở Ký túc xá Kim Chung, mỗi phòng rộng từ 19 mét vuông (cho bốn công nhân) đến 120 mét vuông (cho 16 công nhân). Trong khi đó, Ký túc xá Sao Vàng có 112 phòng, mỗi phòng có thể ở tới 12 công nhân, được trang bị đèn và quạt. Công nhân có thể xem TV ở sảnh chính.⁵¹ Ban quản lý Ký túc xá Kim Chung còn cung cấp cho công nhân một số đồ đạc thiết yếu như giường, tủ, bàn, ghế, cốc chén, chăn màn, đèn điện, ấm điện. Theo đại diện Ban Quản lý Ký túc xá Kim Chung, một số công ty còn cung cấp TV, bình nóng lạnh và máy điều hòa. Dù tiền thuê và chi phí dịch vụ ở ký túc xá rẻ hơn đáng kể song nhiều công nhân vẫn ở nhà trọ trong khu dân cư vì các lý do sau:

- công ty của họ không cung cấp phòng trong ký túc xá;
- họ không muốn bị hạn chế tự do khi phải tuân theo các quy định của ký túc xá;
- giờ vào giới hạn từ 5.00 đến 22.00;
- các mối quan hệ xã hội bị hạn chế;
- khách đến thăm phải qua hai lần bảo vệ, một của ban quản lý ký túc xá ở tầng một và một của chính công ty họ ở tầng hai;
- khách đến thăm chịu một số quy định hạn chế (chỉ được thăm vào những giờ nhất định để đảm bảo công nhân được nghỉ ngơi sau ca làm việc; chỉ được vào thăm khi xuất trình chứng minh thư tại tầng một và sau đó qua tầng hai, bảo vệ công ty có quyền quyết định cho vào hay không);
- hộ gia đình không được thuê (nhưng ở Ký túc xá Sao Vàng, hộ gia đình có thể thuê nếu hai vợ chồng làm cùng công ty);⁵²
- nơi ở của nam và nữ tách biệt làm hạn chế khả năng kết bạn của công nhân.

Tại thời điểm nghiên cứu (giữa tháng 11/2009), một số tòa nhà ở Ký túc xá Kim Chung vẫn còn phòng trống nhưng cũng không có nghĩa là thừa phòng. Một số công ty liên kết với các cơ quan địa phương (như đoàn thanh niên) để tuyển các lứa công nhân từ các tỉnh nông thôn và miền núi, rồi đưa thẳng vào ký túc xá. Do vậy, nhiều phòng trống có thể lấp đầy bất cứ lúc nào khi công ty có đợt tuyển dụng. Ký túc xá Sao Vàng có tới 810 công nhân, chủ yếu thuộc các nhóm dân tộc thiểu số, đến từ các tỉnh miền núi như Tuyên Quang, Hà Giang, Hòa Bình, và Sơn La. Đại diện Ban Quản lý Ký túc xá Sao Vàng cho biết công ty sẽ tiếp tục bao trọn gói tiền thuê nhà cho công nhân như hiện nay, kể cả khi giá điện, nước có thể tăng nhằm giữ công nhân cũ và thu hút lao động mới.

⁵¹ Công nhân có thể dùng nồi cơm điện của họ nấu cơm nhưng phải ở khu vực đun nấu riêng. Ký túc xá cũng có các dụng cụ nấu nướng dùng củi hoặc than.

⁵² Hiện 11 hộ gia đình đang sống trong Ký túc xá Sao Vàng.