

RỦI RO XÃ HỘI CỦA DI CƯ LAO ĐỘNG VIỆT NAM QUA BIÊN GIỚI TRUNG QUỐC: TRƯỜNG HỢP CỬA KHẨU QUỐC TẾ LÀO CAI

LÊ QUÝ DƯƠNG*
NGUYỄN THỊ THU HÀ**
NGÔ TRUNG THÀNH**
TRẦN THANH HƯƠNG**
NGUYỄN ĐỨC CHIẾN***
TRẦN THỊ THU THỦY****

Tóm tắt: Di cư lao động qua biên giới Việt Nam-Trung Quốc mang lại nhiều cơ hội kinh tế cho người lao động và khu vực biên giới, nhưng đồng thời tiềm ẩn rủi ro xã hội đáng kể. Bài viết này nhằm phân tích các rủi ro xã hội mà lao động di cư phải đối mặt, đồng thời đề xuất chính sách bảo vệ từ phía Việt Nam. Nghiên cứu dựa trên khảo sát định lượng với 85 lao động di cư và phỏng vấn sâu 3 trường hợp tại cửa khẩu quốc tế Lào Cai. Kết quả cho thấy lao động di cư Việt Nam thường đối diện với tình trạng bóc lột, điều kiện làm việc thiếu an toàn, không có hợp đồng lao động, và sự phụ thuộc lớn vào môi giới. Bài viết bổ sung bằng chứng vi mô về thực trạng này, đồng thời gợi ý các chính sách như: tăng cường quản lý hoạt động môi giới, nâng cao nhận thức và kỹ năng cho lao động, thiết lập cơ chế bảo hiểm phù hợp, và thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội vùng biên giới. Những phát hiện này cung cấp cơ sở cho việc hoàn thiện khung chính sách bảo vệ lao động di cư trong bối cảnh hội nhập.

Từ khóa: di cư lao động, rủi ro xã hội, biên giới Việt Nam-Trung Quốc.

Nhận bài: 28/2/2025

Gửi phản biện: 28/7/2025

Duyệt đăng: 02/12/2025

1. Giới thiệu

Di cư lao động qua biên giới Việt Nam-Trung Quốc là một hiện tượng kinh tế-xã hội quan trọng, vừa góp phần cải thiện sinh kế cho nhiều hộ gia đình, vừa thúc đẩy sự kết nối kinh tế-xã hội tại khu vực biên giới. Kể từ khi Trung Quốc thực hiện chính sách “Mở cửa và Cải cách” cùng các biện pháp thúc đẩy giao thương biên giới, dòng lao động từ Việt Nam sang Trung Quốc không ngừng gia tăng. Tuy nhiên, cùng với những lợi ích kinh tế,

* Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển.

** Học viện Nông nghiệp Việt Nam

*** Viện Xã hội học và Tâm lý học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

**** Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật thành phố Hải Phòng.

hiện tượng này cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro xã hội như bóc lột lao động, buôn bán người, điều kiện làm việc thiếu an toàn và hạn chế tiếp cận các cơ chế bảo vệ pháp lý.

Các nghiên cứu trước đây cho thấy khu vực biên giới Lào Cai-Hà Khẩu không chỉ là điểm nóng về giao thương, mà còn là trung tâm của nhiều hoạt động bất hợp pháp liên quan đến buôn người và bóc lột lao động (L. Duong và cộng sự, 2007). Người lao động, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, thường bị dụ dỗ bằng lời hứa hẹn về việc làm ổn định, nhưng thực tế lại rơi vào các hình thức lao động cưỡng bức và bóc lột tình dục (Liang, 2018). Bên cạnh đó, chính sách “Một Vành đai, Một Con đường” của Trung Quốc, trong khi thúc đẩy thương mại và đầu tư, cũng góp phần làm gia tăng bất ổn thị trường lao động, thất nghiệp và áp lực xã hội tại các vùng biên giới (N.T.P. Lộc, 2018; Bo Zhou & Yumeng Zhong, 2022).

Mặc dù vấn đề di cư lao động qua biên giới Việt-Trung có ý nghĩa kinh tế và xã hội sâu sắc, phần lớn các nghiên cứu hiện nay vẫn tập trung ở tầm vĩ mô, chủ yếu bàn về thương mại, an ninh biên giới hoặc dòng di cư quốc tế nói chung. Trong khi đó, những bằng chứng thực nghiệm ở cấp vi mô về điều kiện làm việc, mức độ phụ thuộc vào môi giới lao động, và khả năng tiếp cận các cơ chế bảo vệ xã hội của người lao động di cư vẫn còn hạn chế. Khoảng trống này khiến cho các khuyến nghị chính sách thiếu nền tảng thực chứng và chưa thực sự gắn kết với thực tiễn đời sống của người lao động.

Xuất phát từ bối cảnh đó, nghiên cứu này lựa chọn cửa khẩu quốc tế Lào Cai - một điểm nóng của dòng di cư lao động Việt Nam sang Trung Quốc - làm trường hợp điển hình để phân tích. Thông qua việc kết hợp khảo sát định lượng và phỏng vấn sâu, nghiên cứu tập trung giải quyết các câu hỏi chính: người lao động di cư qua biên giới Việt-Trung đang phải đối mặt với những rủi ro nào; những yếu tố nào làm gia tăng tính dễ tổn thương của họ; và đâu là hướng cải thiện hiệu quả cho các cơ chế bảo vệ quyền lợi của nhóm lao động này.

Để trả lời những câu hỏi trên, bài viết 1) phân tích đặc điểm nhân khẩu-xã hội của lao động di cư; 2) nhận diện các rủi ro trong điều kiện làm việc và bảo vệ pháp lý; 3) làm rõ vai trò của môi giới trong quá trình di cư; và 4) đề xuất các hàm ý chính sách nhằm nâng cao khả năng bảo vệ xã hội và quyền lợi của lao động di cư Việt Nam qua biên giới.

Nghiên cứu này đồng thời đóng góp vào việc bổ sung bằng chứng thực nghiệm vi mô cho lĩnh vực nghiên cứu di cư lao động xuyên biên giới Việt Nam-Trung Quốc, vốn còn thiếu trong các công trình hiện nay. Bằng cách kết hợp dữ liệu khảo sát định lượng và phỏng vấn sâu, bài viết không chỉ giúp làm sáng tỏ đặc điểm và rủi ro của lao động di cư trong bối cảnh chính sách kiểm soát biên giới ngày càng chặt chẽ, mà còn cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định chính sách bảo vệ quyền lợi và an sinh xã hội cho nhóm lao động này từ phía Việt Nam. Qua đó, nghiên cứu góp phần lấp đầy khoảng trống giữa phân tích học thuật và thực tiễn quản lý di cư lao động, đồng thời mở ra hướng tiếp cận mới cho các nghiên cứu về di cư khu vực biên giới Đông Nam Á.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu về di cư lao động Việt Nam trong khu vực

Di cư lao động xuyên biên giới là hiện tượng quan trọng gắn với tiến trình toàn cầu hóa và hội nhập khu vực. Nhiều công trình quốc tế và trong nước khẳng định rằng dòng di cư từ Việt Nam sang các nước châu Á ngày càng đa dạng về quy mô, động lực và đặc điểm xã hội. Chẳng hạn, Danièle Bélanger và cộng sự (2011) ghi nhận sự chuyển đổi từ chương trình “thực tập sinh” sang lao động không giấy tờ ở Nhật Bản, phản ánh tính chất bấp bênh của các dòng di cư chính thức. Ngoài ra, các nghiên cứu trong khu vực Đông Nam Á cho thấy sự tham gia mạnh mẽ của phụ nữ và trẻ em trong các dòng di cư, cũng như tác động tới cấu trúc gia đình. Lan Anh Hoang và cộng sự (2015) chỉ ra sự thay đổi trong sắp xếp chăm sóc và tác động đến trẻ em bị “bỏ lại phía sau” trong khi nhấn mạnh vai trò của lao động nữ trong duy trì kinh tế hộ gia đình xuyên quốc gia. Với các chủ đề nghiên cứu chính:

Giới và sức khỏe xã hội.

Vấn đề giới và sức khỏe tâm lý là một chủ đề nổi bật. Ha và cộng sự (2023a) cho thấy lao động nữ di cư tại Việt Nam có tỷ lệ trầm cảm cao, trong đó phúc lợi tâm lý và năng lực tự tin tình dục có mối liên hệ mật thiết với các triệu chứng trầm cảm. Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu khẳng định lao động nữ nhập cư phải đối diện với nguy cơ cao liên quan đến HIV và hành vi tình dục không an toàn. Chẳng hạn, Tran và cộng sự (2019) chỉ ra các hành vi tình dục thiếu an toàn trong bối cảnh công nghiệp hóa nhanh ở Việt Nam; Ha và cộng sự (2021) phát hiện tỷ lệ nhiễm HIV và tiếp cận dịch vụ sức khỏe sinh sản còn hạn chế ở nữ công nhân trẻ; trong khi Ha và cộng sự (2022) nhấn mạnh thái độ kỳ thị đối với người sống chung với HIV trong nhóm nữ lao động nhập cư.

Môi giới và lao động phi chính thức.

Danièle Bélanger (2014) nhấn mạnh sự đan xen giữa dòng di cư hợp pháp và nạn buôn người, trong đó môi giới đóng vai trò quan trọng. Đồng thời, tình trạng lao động phi chính thức phổ biến ở Việt Nam và khu vực được chỉ ra với đặc trưng thiếu hợp đồng, điều kiện làm việc không đảm bảo và sự bấp bênh kéo dài (Bo Zhou & Yumeng Zhong, 2022).

Yếu tố xã hội-văn hóa và phân tầng.

Các nghiên cứu cũng chỉ ra những rào cản về văn hóa và thể chế làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng. Nguyen Thu Thuy và cộng sự (2024) phân tích chương trình thực tập sinh ở Nhật Bản, cho thấy sự chi phối của khung quản trị di cư tay nghề thấp. Hsin-Chin Hsieh (2024) tiếp cận từ góc độ văn hóa, phân tích hình ảnh cơ thể và chính trị giới tính của lao động nhập cư trong điện ảnh Đài Loan.

Khoảng trống nghiên cứu: Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu về di cư lao động Việt Nam trong khu vực, phần lớn mới dừng ở phân tích vĩ mô hoặc mô tả khái quát. Các bằng chứng thực nghiệm ở cấp vi mô về điều kiện làm việc, sự phụ thuộc vào môi giới, và khả năng tiếp cận bảo vệ pháp lý của lao động di cư xuyên biên giới vẫn còn hạn chế. Đặc biệt, các nghiên cứu tập trung trực tiếp vào cửa khẩu Việt Nam-Trung Quốc còn rất ít

và thiếu sự kết hợp giữa phương pháp định lượng và định tính để làm sáng tỏ những rủi ro xã hội cụ thể.

Khoảng trống này cho thấy sự cần thiết phải có những nghiên cứu thực địa tại các cửa khẩu biên giới, trong đó Lào Cai là trường hợp điển hình nhằm nhận diện rõ hơn những rủi ro xã hội mà lao động di cư Việt Nam phải đối mặt, đồng thời đề xuất các hàm ý chính sách thiết thực để cải thiện điều kiện sống và làm việc cho nhóm dân cư dễ bị tổn thương này.

2.2. Một số khái niệm

Di cư lao động xuyên biên giới được hiểu là sự di chuyển của người lao động từ quốc gia gốc sang quốc gia khác để tham gia thị trường lao động, thường diễn ra trong bối cảnh có sự chênh lệch về thu nhập, cơ hội việc làm và nhu cầu nhân lực (Goss & Lindquist, 1995).

Rủi ro lao động di cư là những nguy cơ mà người lao động phải đối mặt trong quá trình di cư và làm việc ở nước ngoài, bao gồm bóc lột sức lao động, điều kiện làm việc bấp bênh và không an toàn, trả lương thấp, thiếu hợp đồng pháp lý và hạn chế tiếp cận dịch vụ xã hội-y tế. Những rủi ro này bắt nguồn từ sự phụ thuộc vào môi giới, nợ nần, quản lý pháp lý chặt chẽ, cũng như cấu trúc bất bình đẳng của thị trường lao động xuyên biên giới (Boufkhed và cộng sự, 2024).

Môi giới lao động là hoạt động trung gian kết nối người lao động với cơ hội việc làm xuyên biên giới, bao gồm cả cá nhân, doanh nghiệp, tổ chức phi chính thức và thậm chí cả mạng lưới cộng đồng. Quá trình này không chỉ tạo điều kiện cho di cư mà còn hình thành một “công nghiệp di cư” duy trì sự phụ thuộc, tái sản xuất quan hệ bất bình đẳng và đôi khi dẫn đến bóc lột thông qua chi phí môi giới, nợ nần hoặc tuyển dụng lừa đảo (Zhang & Axelsson, 2021).

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nguồn dữ liệu và chọn mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng thiết kế hỗn hợp, kết hợp định lượng và định tính. Toàn bộ khảo sát được tiến hành trong tháng 5 năm 2024 tại cửa khẩu quốc tế Lào Cai. Mẫu định lượng gồm 85 lao động di cư được chọn theo phương pháp thuận tiện và có chủ đích, tiếp cận tại khu vực cửa khẩu, bến xe và các cụm dân cư có đông người di cư.

Thu thập dữ liệu: Dữ liệu định lượng được thu thập bằng bảng hỏi bán cấu trúc với các nội dung về: đặc điểm nhân khẩu-xã hội, quá trình di cư, thu nhập, điều kiện làm việc, hợp đồng lao động và khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội. Bên cạnh đó, nghiên cứu thực hiện 03 phỏng vấn sâu với 2 lao động có kinh nghiệm di cư nhiều lần và 1 cán bộ lãnh đạo địa phương, các phỏng vấn được thực hiện nhằm khai thác chi tiết trải nghiệm cá nhân, quan hệ với môi giới và tìm hiểu góc nhìn của người quản lý trong vấn đề này.

Phương pháp phân tích dữ liệu: Dữ liệu định lượng được nhập và xử lý bằng phần mềm SPSS, sử dụng chủ yếu thống kê mô tả (tần suất, tỷ lệ, trung bình). Dữ liệu định tính

được ghi âm, ghi chép và mã hóa theo chủ đề để minh họa và bổ sung cho kết quả định lượng, đồng thời đối chiếu với các nghiên cứu liên quan.

Giới hạn của nghiên cứu:

- Về phạm vi và mẫu nghiên cứu: Khảo sát chỉ tiến hành tại cửa khẩu Lào Cai, với 85 mẫu định lượng và 03 phỏng vấn sâu, nên khó khái quát cho toàn bộ hiện tượng di cư xuyên biên giới Việt Nam-Trung Quốc.

- Về phương pháp: Mẫu được chọn theo cách thuận tiện và có chủ đích nên các kết quả thống kê chỉ mang tính chất mô tả trên mẫu mà không thể suy rộng cho tổng thể; dữ liệu định tính hạn chế nên chưa phản ánh đầy đủ sự đa dạng của nhóm lao động.

- Về thời gian: Nghiên cứu chỉ thực hiện trong tháng 5 năm 2024, không phản ánh biến động mùa vụ hay tác động dài hạn.

Mặc dù tồn tại những giới hạn nhất định về phạm vi, phương pháp và thời gian thực hiện, song kết quả nghiên cứu này vẫn cung cấp những bằng chứng vi mô có ý nghĩa quan trọng, góp phần bổ sung cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc triển khai các nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện hơn về hiện tượng di cư lao động tại những tuyến biên giới khác của Việt Nam trong tương lai.

3. Kết quả phân tích

3.1. Đặc điểm của người di cư

Khảo sát tại cửa khẩu Lào Cai cho thấy lao động di cư đa số là nữ giới (76,5%), thuộc dân tộc Giáy (74,1%), có trình độ học vấn THCS trở xuống (79%), và hầu hết đã kết hôn (94,1%). Đặc thù trong bối cảnh Lào Cai là sự kết hợp đồng thời của giới - dân tộc - học vấn thấp trong cùng một nhóm lao động biên giới. Điều này gợi mở khả năng chồng chéo của các dạng bất bình đẳng xã hội (gendered, ethnicized, classed vulnerabilities) và có thể hình thành một cấu trúc rủi ro đặc thù (Bảng 1).

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu của người di cư trong mẫu điều tra (N =85)

Biến số	Nhóm	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	20	23,5
	Nữ	65	76,5
Dân tộc	Giáy	63	74,1
	Kinh	20	23,5
	Khác (Tày, Mường)	2	2,4
Trình độ học vấn	Không đi học/Tiểu học	32	37,7
	THCS	35	41,2
	THPT trở lên	18	21,1
Tình trạng hôn nhân	Đã kết hôn	80	94,1
	Khác (độc thân, ly hôn, góa)	5	5,9
Phân bố tuổi	21 - 30	14	16,5
	31 - 50	56	65,9
	51 tuổi trở lên	15	17,6

Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2024.

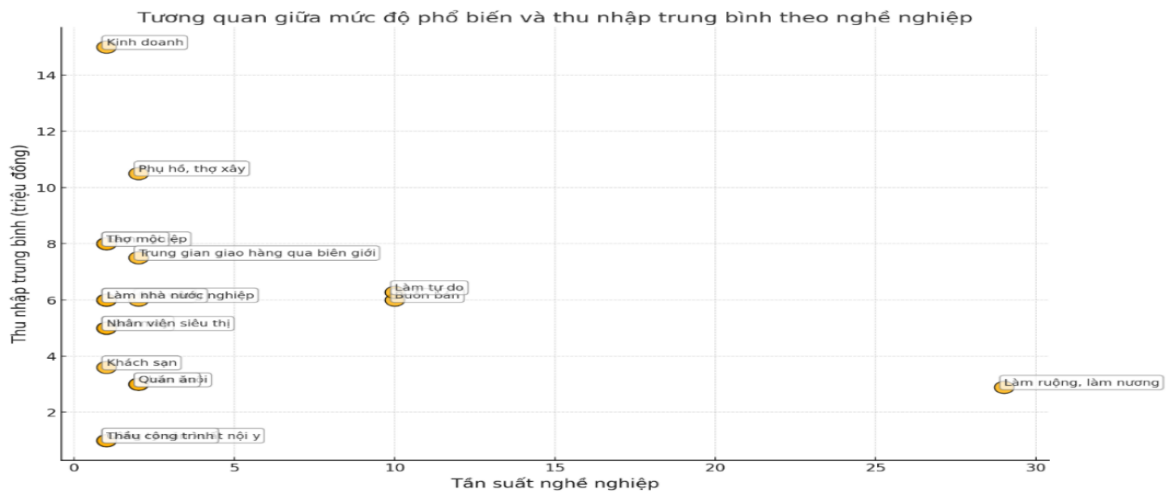
3.2. Thu nhập và nghề nghiệp trước và sau di cư của người lao động

Trước di cư

Khảo sát tại Lào Cai cho thấy, trước khi sang Trung Quốc, phần lớn lao động gắn với những công việc thu nhập thấp và bấp bênh như nông nghiệp, buôn bán nhỏ hoặc lao động tự do (Hình 1). Đây là những nghề ít triển vọng, dễ bị tổn thương trước biến động thị trường và hầu như không tạo cơ hội tích lũy.

Nghiên cứu cũng cho thấy sự bất mãn nghề nghiệp và tính bất ổn định của thị trường lao động địa phương. Phần lớn trong nhóm lao động từng có việc làm trước khi di cư nêu lý do nghỉ việc do liên quan đến thu nhập và điều kiện làm việc. Một số khác rời việc vì lý do gia đình hoặc những yếu tố khác như dịch bệnh, đi theo bạn bè, không bán được hàng, thiếu bằng cấp hay không có vốn tiếp tục công việc. Điều đó cho thấy đa số người lao động rời bỏ việc làm trong nước vì thu nhập thấp, điều kiện bấp bênh và sự bất ổn định nghề nghiệp. Các lý do cá nhân hoặc xã hội chỉ đóng vai trò thứ yếu. Điều này khẳng định rằng bất mãn nghề nghiệp chính là động lực trung tâm dẫn đến quyết định nghỉ việc và mở ra con đường di cư xuyên biên giới.

Hình 1. Tương quan giữa mức phổ biến nghề nghiệp và thu nhập trước di cư (N = 85)



Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2024.

Đáng chú ý, kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng không phải những người nghèo nhất mới có khả năng di cư. Một bộ phận trong mẫu chưa từng có việc làm hoặc không có thu nhập ổn định. Đây chính là nhóm dễ “mắc kẹt” tại chỗ vì không đủ khả năng chi trả chi phí môi giới và di chuyển. Ngược lại, những người thực sự di cư thường thuộc nhóm thu nhập thấp nhưng vẫn có thể duy trì mức tích lũy tối thiểu hoặc dựa vào vay mượn từ gia đình và mạng lưới xã hội.

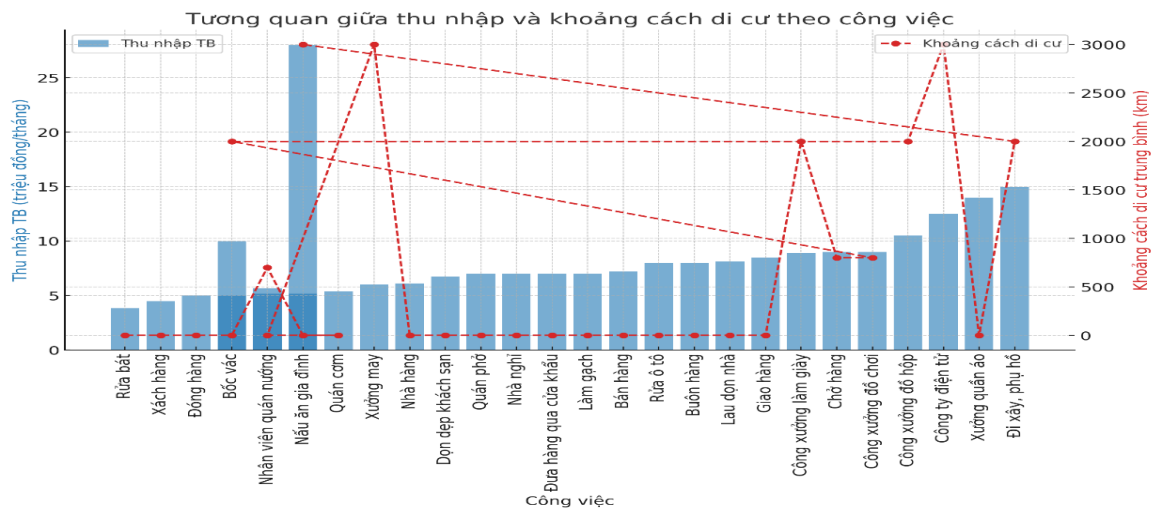
Nhìn chung nghiên cứu tại Lào Cai cho thấy di cư không đơn thuần là hệ quả của nghèo đói, mà là kết quả của sự kết hợp giữa thu nhập thấp, bất mãn nghề nghiệp, áp lực hộ gia đình và nguồn lực tối thiểu để chi trả cho hành trình di cư. Đây vừa là lực đẩy trực

tiếp, vừa là nền tảng tái sản xuất bất bình đẳng và rủi ro trong quá trình di cư xuyên biên giới.

Sau di cư

Sau khi di cư tình hình tài chính của người lao động được cải thiện đáng kể. Nhóm có thu nhập thấp nhất trước khi di cư đã đạt mức sống tốt hơn, phản ánh tác động tích cực của di cư đối với việc nâng cao thu nhập hộ gia đình. Tuy nhiên, sự cải thiện này không diễn ra đồng đều giữa các nhóm nghề nghiệp. Những công việc phổ biến và dễ tiếp cận nhất, như xách hàng hay bán hàng nhỏ, thường mang lại thu nhập thấp và thiếu ổn định, trong khi các công việc ở xa hơn như trong nhà hàng, xưởng sản xuất hay buôn bán lớn đem lại thu nhập cao hơn nhưng ít người tham gia (Hình 2). Sự chênh lệch này cho thấy một quy luật quen thuộc của lao động di cư: những công việc dễ tiếp cận thường có mức thù lao thấp, còn những cơ hội thu nhập cao hơn lại đòi hỏi di chuyển xa, kỹ năng hoặc vốn xã hội nhất định.

Hình 2. Tương quan giữa nghề nghiệp, thu nhập và khoảng cách di cư¹



Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2024.

Như vậy, di cư xuyên biên giới mang lại cải thiện đáng kể về thu nhập cho người lao động, đặc biệt đối với nhóm có xuất phát điểm kinh tế thấp. Tuy nhiên, sự cải thiện này không đồng đều mà gắn liền với sự phân tầng nghề nghiệp: những công việc phổ biến, dễ tiếp cận thường có thu nhập thấp và thiếu ổn định, trong khi cơ hội thu nhập cao hơn lại đi kèm yêu cầu di chuyển xa, chi phí lớn và mức độ rủi ro cao. Kết quả này phản ánh một nghịch lý quen thuộc trong di cư quốc tế: thu nhập tăng nhưng đồng thời tái sản xuất bất bình đẳng và tính phi chính thức trong thị trường lao động (Faist, 2016).

3.3. Điều kiện lao động và những rủi ro

Theo số liệu khảo sát của chúng tôi, đa số lao động di cư qua biên giới Việt-Trung làm việc trong môi trường phi chính thức, thể hiện rõ ở ba khía cạnh: thiếu hợp đồng lao

¹ Khoảng cách di cư bằng 0 km được hiểu là người lao động làm việc ngay tại cửa khẩu.

động, thiếu trang bị bảo hộ, và thời gian cũng như không gian nghỉ ngơi không được đảm bảo. Những phát hiện này phản ánh tính chất “việc làm bấp bênh” (precarious employment), vốn đã được nhiều nghiên cứu quốc tế khẳng định là nguồn gốc của rủi ro sức khỏe nghề nghiệp và bất bình đẳng xã hội (Bảng 2).

Bảng 2. Điều kiện làm việc của lao động di cư theo nhóm nghề”² (N = 85)

Nhóm nghề	Hợp đồng lao động (%)	Trang bị bảo hộ (có đầy đủ)	Thời gian nghỉ trung bình	Không được nghỉ (%)	Có nơi nghỉ chính thức (%)
Nguy cơ thấp	76,4% không có HĐLĐ	~25% có găng tay/khẩu trang, rất ít có giày & mũ bảo hộ	35,6 phút	31,3%	11,8%
Trung bình	89,3% không có HĐLĐ	<20% có bảo hộ, không ai có mũ bảo hộ	32,9 phút	43,6%	18,2%
Nguy cơ cao	100% không có HĐLĐ	~15% có quần áo, găng tay, giày; 7,7% có mũ bảo hộ	46,1 phút	23,1%	7,7%

Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2024.

Thứ nhất, tình trạng thiếu hợp đồng lao động xuất hiện phổ biến ở mọi nhóm nghề, kể cả trong những công việc được xem là ít rủi ro hơn. Kết quả khảo sát cho thấy hầu hết người lao động không có hợp đồng chính thức, do đó thiếu nền tảng pháp lý để tiếp cận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hoặc bồi thường khi gặp tai nạn. Điều này phù hợp với phát hiện của Salami và cộng sự (2015), rằng lao động di cư thường có tỷ lệ tử vong và chấn thương nghề nghiệp cao hơn so với lao động bản địa, đặc biệt do các nguyên nhân ngoại sinh như ngã cao hay tai nạn giao thông. Như vậy, dữ liệu tại Lào Cai bổ sung thêm bằng chứng rằng tình trạng “không hợp đồng” không chỉ gắn với các công việc nguy hiểm mà còn là thực tế phổ biến ngay cả trong nhóm nghề ít rủi ro, cho thấy sự bất bình đẳng pháp lý mang tính hệ thống. Đáng chú ý, dữ liệu định tính cũng khẳng định rằng, mặc dù quá trình qua lại biên giới được kiểm soát rất chặt chẽ về giấy tờ và giấy thông hành, nhưng khuôn khổ này không bao gồm việc bảo vệ quyền lợi lao động (Hộp 1). Điều này cho thấy sự bất đối xứng giữa “quản lý biên giới” và “bảo hộ lao động”, vốn đã được nhiều nghiên cứu quốc tế cảnh báo (Salami và cộng sự, 2015).

² Chi tiết phân loại nhóm nghề theo mức độ nặng nhọc và nguy cơ bị tai nạn hoặc tiếp xúc chất độc hại:

1. Nhóm nhẹ và nguy cơ thấp: lau dọn nhà cửa, rửa bát, nấu ăn gia đình, đồ nướng, rửa ô tô, dọn dẹp khách sạn, xưởng đồ chơi
2. Nhóm trung bình: làm người trung gian ở cửa khẩu đưa hàng Việt Nam cho Trung Quốc, buôn hàng, giao hàng, nhà nghỉ, bán hàng...
3. Nhóm nguy cơ cao: công xưởng làm giày, chợ hàng, xưởng quần áo, công xưởng đồ hộp, làm gạch, đi xây, phụ hồ, đóng hàng

Hộp 1. Vấn đề về giấy thông hành để qua cửa khẩu

...bây giờ mọi người bắt buộc phải có giấy thông hành để qua cửa khẩu. Các giấy thông hành được cấp hàng ngày, hàng tháng hoặc hàng năm. Đa số người dân Bát Xát đi lại trong ngày do tính chất công việc của họ... Những người đi sâu vào Trung Quốc có giấy phép có giá trị lâu hơn (có giá trị 1 năm). Nếu họ đi Trung Quốc mỗi ngày và quay trở lại vào buổi tối thì phải đổi giấy thông hành khoảng mỗi tháng một lần, phí cấp giấy thông hành khoảng 50 ngàn VND... hình thức qua lại chính thức này được bảo vệ bởi chính phủ hai nước, bao gồm giấy tờ và hàng hóa...

(PVS cán bộ xã Bát Xát - Lào Cai)

Thứ hai, trang bị bảo hộ lao động còn rất hạn chế. Khảo sát của chúng tôi cho thấy chỉ một số rất ít lao động được cung cấp găng tay, khẩu trang hoặc giày bảo hộ, trong khi các công cụ thiết yếu như mũ bảo hộ gần như không được trang bị. Xu hướng này phản ánh sự bất cân xứng giữa tính chất nguy hiểm của công việc và biện pháp phòng ngừa rủi ro. Các nghiên cứu quốc tế cũng nhấn mạnh rằng thiếu trang bị bảo hộ cá nhân (PPE) và đào tạo an toàn là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến chấn thương và bệnh nghề nghiệp ở lao động di cư, từ nông nghiệp tại Canada (Gray và cộng sự, 2020) đến công nghiệp xây dựng ở Thổ Nhĩ Kỳ.

Thứ ba, thời gian và không gian nghỉ ngơi không được đảm bảo. Kết quả khảo sát của chúng tôi đồng thời ghi nhận nhiều trường hợp lao động không có thời gian nghỉ chính thức, hoặc buộc phải nghỉ tại chỗ làm trong điều kiện tạm bợ. Thực tế này phản ánh sự thiếu trách nhiệm từ phía chủ sử dụng lao động trong việc bảo vệ sức khỏe và phục hồi sức lao động cho người làm thuê. Bằng chứng quốc tế cũng chỉ ra rằng việc thiếu nghỉ ngơi hợp lý làm gia tăng nguy cơ stress, trầm cảm và kiệt sức (Landsbergis và cộng sự, 2012). Đối với lao động di cư, tình trạng này còn nặng nề hơn bởi họ thường phải làm thêm giờ không công và ít có khả năng khiếu nại do lo sợ mất việc hoặc bị trục xuất (Gray và cộng sự, 2020). Điều này lý giải vì sao tình trạng thiếu nghỉ ngơi không chỉ là một bất tiện tạm thời, mà còn là yếu tố cấu trúc góp phần làm suy giảm sức khỏe lâu dài của người lao động.

Như vậy, tình trạng thiếu hợp đồng, thiếu bảo hộ và thiếu nghỉ ngơi đã tạo thành một cấu trúc rủi ro toàn diện đối với lao động di cư qua biên giới Việt - Trung. Kết quả nghiên cứu khẳng định tính phổ biến của những rủi ro này từ bằng chứng thực nghiệm trường hợp cửa khẩu quốc tế Lào Cai, góp phần mở rộng thảo luận về các rủi ro xã hội và có khả năng tiềm ẩn nhiều yếu tố bất bình đẳng trong di cư lao động xuyên biên giới.

3.4. Vai trò của môi giới lao động và những rủi ro

Phần lớn người lao động di cư qua cửa khẩu Lào Cai tìm việc qua quen biết, họ hàng hoặc môi giới địa phương. Môi giới vì vậy đóng vai trò trung gian chủ yếu kết nối lao động với công việc ở Trung Quốc. Mặc dù họ giúp giảm bớt rào cản về ngôn ngữ và thủ tục, nhưng đồng thời cũng tạo ra sự lệ thuộc. Ngoài ra, chi phí môi giới khá cao, thường từ 10-

15 triệu đồng, vượt quá khả năng tích lũy của nhiều hộ gia đình nông thôn, khiến nhiều lao động phải vay nợ để chi trả. Không ít trường hợp phản ánh công việc thực tế khác với lời hứa ban đầu: không có hợp đồng lao động, lương thấp hơn, thời gian làm việc kéo dài hơn hoặc điều kiện lao động khắc nghiệt hơn (Hộp 2). Sự phụ thuộc này làm gia tăng tính dễ tổn thương, khi người lao động khó dám khiếu kiện hoặc bỏ việc vì sợ mất tiền môi giới, trong khi lại không có kênh pháp lý hữu hiệu để bảo vệ quyền lợi.

Mặt khác, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng lừa gạt lao động di cư là một phương thức sinh lợi của các nhà môi giới thông qua bóc lột tài chính và kiểm soát người lao động trong hệ thống di cư. Nguồn thu chính của môi giới là phí tuyển dụng, được thu bằng cách phóng đại mức lương, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến để thuyết phục lao động trả phí cao, bao gồm chi phí visa và hợp đồng. Nhiều lao động phải vay nợ để chi trả, dẫn đến bị mắc kẹt trong vòng xoáy nợ nần (H. Alffram và cộng sự, 2023). Lao động di cư, đặc biệt từ vùng nông thôn, thường thiếu thông tin về thị trường lao động quốc tế, khiến họ dễ bị lừa. Môi giới khai thác sự thiếu hiểu biết này bằng cách hứa hẹn điều kiện làm việc lý tưởng nhưng không có thật. Một số còn liên kết với tổ chức tín dụng hoặc trực tiếp cho vay với lãi suất cao, khiến người lao động phải làm việc trong điều kiện khắc nghiệt để trả nợ (D. Bélanger, 2014). Hợp đồng lao động mà người lao động ký với môi giới thường có điều khoản mơ hồ hoặc ràng buộc chặt chẽ, hạn chế khả năng chuyển việc hoặc khiếu nại. Trong các dự án quốc tế như Sáng kiến Vành đai và Con đường, nhiều hợp đồng thiếu sự bảo vệ lao động, tạo điều kiện cho bóc lột (A. Halegua, 2020). Ngoài ra, môi giới còn sử dụng thủ đoạn pháp lý như cung cấp giấy tờ giả hoặc tài liệu không hợp lệ để hợp pháp hóa lao động, giúp họ tránh sự kiểm soát từ cơ quan chức năng (K. Shire và cộng sự, 2018).

Hộp 2. Sự phụ thuộc của người lao động vào môi giới

...mình phải nhờ người ta vì mình không biết tiếng...khi đi bác chỉ nhớ là mất tiền môi giới khoảng 10 - 15 triệu đồng, ở đó bác được người ta giới thiệu vào làm trong xưởng phơi. Công việc hoạt động chủ yếu ở ngoài trời, hàng ngày bác đi phơi các loại đồ ăn khô. Một tháng được nghỉ 2 ngày, tính 28 ngày công những ngày ốm nghỉ, nắng quá nghỉ, mưa không làm được nghỉ, nghỉ nửa ngày thì trừ mất luôn 1 ngày công...

(PVS Nữ lao động di cư)

Những phát hiện này đồng thời phù hợp với các bằng chứng quốc tế. Gray (2020) chỉ ra rằng lao động di cư thường xuyên rơi vào tình trạng bị phân biệt đối xử và bóc lột, làm tăng nguy cơ bất ổn tâm lý và khiến họ ít có khả năng từ bỏ công việc dù điều kiện không đảm bảo, nhấn mạnh rằng tính dễ bị tổn thương (*vulnerability*) và các quan hệ quyền lực bất cân xứng (*imbalanced power relations*) là đặc điểm cốt lõi của việc làm bấp bênh mà lao động di cư phải đối diện. Những điều kiện này hạn chế khả năng thương lượng của người lao động, khiến họ phụ thuộc nhiều hơn vào môi giới cũng như chủ sử dụng. Tương tự, Landsbergis và cộng sự (2012) cho thấy sự thiếu vắng các chính sách và biện pháp bảo

vệ pháp lý hiệu quả là nguyên nhân khiến lao động nhập cư, trong đó có lao động di cư xuyên biên giới, trở thành nhóm đặc biệt dễ tổn thương trước rủi ro nghề nghiệp.

Từ góc độ xã hội học, môi giới không chỉ là “*trung gian*” đưa người lao động tiếp cận việc làm, mà còn là tác nhân tái sản xuất quan hệ bất bình đẳng quyền lực giữa chủ sử dụng - người lao động - môi giới. Thông qua việc áp đặt chi phí cao, duy trì sự lệ thuộc bằng nợ nần và kiểm soát thông tin, môi giới góp phần củng cố tính bấp bênh của hệ thống lao động di cư. Kết quả của chúng tôi vì vậy vừa bổ sung bằng chứng thực nghiệm về cơ chế này, vừa cho thấy sự thiếu hiệu lực của chính sách quản lý môi giới, vốn đang làm gia tăng tính dễ tổn thương của lao động di cư xuyên biên giới.

3.5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy di cư lao động xuyên biên giới là một hiện tượng mang tính hai mặt. Một mặt, quá trình này giúp người lao động cải thiện thu nhập và mở rộng cơ hội sinh kế, đặc biệt đối với các hộ gia đình dân tộc thiểu số và có trình độ học vấn thấp. Mặt khác, di cư đồng thời tái tạo các rủi ro xã hội gắn với giới, dân tộc, tình trạng thiếu hợp đồng lao động, điều kiện làm việc bấp bênh và sự phụ thuộc đáng kể vào môi giới. Những yếu tố này tạo nên một cấu trúc rủi ro chòng chẹo, phản ánh tính chất phi chính thức và thiếu bảo vệ pháp lý vốn đặc trưng của thị trường lao động xuyên biên giới.

Các phát hiện này không chỉ bổ sung bằng chứng thực nghiệm ở cấp vi mô cho những lý thuyết xã hội học về bất bình đẳng và việc làm bấp bênh, mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết về hoàn thiện khung chính sách bảo vệ lao động di cư. Từ nghiên cứu trường hợp tại Lào Cai, có thể thấy rõ nhu cầu xây dựng các cơ chế quản lý môi giới hiệu quả hơn, đảm bảo điều kiện làm việc tối thiểu, và thiết kế hệ thống an sinh phù hợp cho nhóm lao động dễ bị tổn thương.

Hàm ý chính sách

- Đối với Nhà nước và các cơ quan trung ương: cần thiết lập cơ sở dữ liệu quốc gia để theo dõi số lượng, đặc điểm và tình trạng làm việc của lao động di cư. Đây là nền tảng quan trọng cho quản lý và hoạch định chính sách.

- Đối với các cơ quan chức năng chuyên trách (Bộ Nội vụ, Bộ Công an, Bộ Tài Chính): cần tăng cường kiểm soát hoạt động của các nhà môi giới lao động thông qua cơ chế cấp phép, kiểm tra định kỳ và xử lý vi phạm, nhằm hạn chế tình trạng bóc lột và lừa đảo.

- Đối với chính quyền địa phương tại các tỉnh biên giới: cần triển khai các chương trình nâng cao nhận thức và kỹ năng cho lao động di cư, tổ chức đào tạo nghề, phổ biến kiến thức pháp lý và quyền lợi lao động. Đồng thời, địa phương có thể thành lập trung tâm tư vấn và đường dây nóng hỗ trợ.

- Đối với hệ thống an sinh xã hội: cần thiết kế các gói bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế phù hợp cho lao động di cư, đồng thời thành lập quỹ hỗ trợ tài chính trong các tình huống khẩn cấp.

- Đối với các tổ chức xã hội và cộng đồng: cần tham gia phối hợp với Nhà nước trong việc xây dựng mạng lưới hỗ trợ, bảo vệ quyền lợi cho lao động di cư. Các tổ chức xã hội có thể đóng vai trò trong tư vấn pháp lý, đào tạo kỹ năng và cung cấp hỗ trợ khẩn cấp.

- Đối với doanh nghiệp và khu vực tư nhân: cần cam kết đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, minh bạch hóa hợp đồng và tôn trọng quyền lợi cơ bản của người lao động, đồng thời phối hợp với cơ quan quản lý để hạn chế rủi ro.

4. Kết luận và hướng nghiên cứu tiếp theo

Các phân tích mà chúng tôi trình bày trên đây đã làm rõ những rủi ro mà lao động di cư Việt Nam qua biên giới Trung Quốc phải đối mặt, bao gồm thiếu hợp đồng lao động, điều kiện làm việc không đảm bảo, thời gian nghỉ ngơi hạn chế và thiếu bảo hộ pháp lý. Sự phụ thuộc vào môi giới lao động, cùng với bất cập trong chính sách bảo hiểm xã hội và y tế, càng làm tăng tính dễ tổn thương của nhóm lao động này. Mặc dù di cư giúp cải thiện thu nhập và mở rộng sinh kế, điều kiện làm việc kém an toàn và bất bình đẳng quyền lợi vẫn là thách thức lớn đối với người lao động và các nhà hoạch định chính sách. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những đặc điểm nhân khẩu-xã hội nổi bật của nhóm lao động di cư: đa số là nữ giới, đã kết hôn, có trình độ học vấn thấp và xuất thân từ các dân tộc thiểu số như Giáy,... Đây là những yếu tố góp phần tạo nên tính dễ tổn thương kép: vừa hạn chế về kỹ năng, cơ hội việc làm và thông tin, vừa chịu áp lực kinh tế gia đình. Sự giao cắt giữa giới và dân tộc càng làm gia tăng bất lợi và đẩy họ vào những công việc bấp bênh, thiếu hợp đồng và thiếu bảo vệ pháp lý.

Ngoài ra, nghiên cứu này cũng đóng góp một số bổ sung quan trọng cho các thảo luận quốc tế. Thứ nhất, cung cấp bằng chứng vi mô từ bối cảnh biên giới Việt-Trung, một khu vực ít được khảo sát nhưng phản ánh cấu trúc rủi ro tương đồng với các nghiên cứu toàn cầu. Thứ hai, dữ liệu định tính cho thấy một nghịch lý thể chế: thủ tục qua lại được quản lý rất chặt chẽ và minh bạch, trong khi quyền lợi của người lao động hoàn toàn bị bỏ ngỏ. Thứ ba, vai trò của môi giới được mô tả cụ thể với chi phí cao, cơ chế vay nợ và sự sai lệch giữa hứa hẹn và thực tế, qua đó khắc họa cách môi giới tái sản xuất quan hệ bất bình đẳng quyền lực.

Cuối cùng, kết quả nhấn mạnh cấu trúc rủi ro đa tầng, trong đó các yếu tố thiếu hợp đồng, thiếu bảo hộ, thiếu nghỉ ngơi và phụ thuộc môi giới đan xen, tạo nên hệ thống tái sản xuất bất bình đẳng xã hội trong di cư xuyên biên giới.

Từ những kết quả được trình bày và hạn chế của chính nghiên cứu này, chúng tôi mở ra một số gợi ý quan trọng cho các nghiên cứu tiếp theo. Thứ nhất, cần có các khảo sát so sánh ở nhiều cửa khẩu khác nhau dọc biên giới Việt-Trung để làm rõ sự đa dạng trong điều kiện làm việc, mức độ phụ thuộc vào môi giới và đặc thù nhân khẩu-xã hội của lao động di cư. Thứ hai, các nghiên cứu định tính chuyên sâu có thể tập trung vào trải nghiệm của những nhóm lao động dễ tổn thương nhất, đặc biệt là phụ nữ và người dân tộc thiểu số, để phân tích cách các yếu tố giới và dân tộc giao cắt trong việc hình thành rủi ro. Thứ ba, cần mở rộng hướng nghiên cứu sang khía cạnh sức khỏe thể chất và tinh thần, nhằm đo lường rõ hơn hệ quả của việc làm bấp bênh và thiếu bảo vệ pháp lý đối với lao động di cư. Cuối

cùng, việc phân tích chính sách song phương và các cơ chế hợp tác khu vực ASEAN cũng là một hướng quan trọng, giúp nhận diện những khoảng trống thể chế và đề xuất giải pháp bảo vệ lao động di cư hiệu quả hơn.

Tài liệu tham khảo

- A. Halegua. 2020. Where is the Belt and Road Initiative taking international labour rights? An examination of worker abuse by Chinese firms in Saipan.
- Bélangier, D. 2014. Labor Migration and Trafficking among Vietnamese Migrants in Asia. *Annals of The American Academy of Political and Social Science*.
- Bélangier, Danièle; Ueno, Kayoko; Khuất, Thu Hồng; & Ochiai, Emiko. 2011. From foreign trainees to unauthorized workers: Vietnamese migrant workers in Japan. *Asian and Pacific Migration Journal*, 20(1), 31-55. <https://doi.org/10.1177/011719681102000102>
- Boufkhed, S., Thorogood, N., Ariti, C., & Durand, M. A. 2024. “They treat us like machines”: Migrant workers’ risks of exploitation. *BMJ Global Health*, 9(1), e013521. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2023-013521>
- Duong, L., Belanger, D., & Hong, K. T. 2007. Transnational migration, marriage and trafficking at the China-Vietnam border. Committee for International Cooperation in National Research in Demography.
- Goss, Jon, & Lindquist, Bruce. 1995. Conceptualizing international labor migration: A structuration perspective. *International Migration Review*, 29(2), 317–351. <https://doi.org/10.2307/2546784>
- Gray, V., Valtorta, N. K., Hanratty, B., & Bellis, M. A. 2020. Migrant workers and their occupational health and safety experiences: A systematic review and synthesis of the literature. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7434. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207434>
- H. Alffram, Denney, & Domingo L., P., Jespersen, S. 2023. Debt, exploitation and trafficking of labour migrants.
- Ha, T., Givens, D., Nguyen, T., & Nguyen, N. 2022. Stigmatizing attitudes toward people living with HIV among young women migrant workers in Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6366. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116366>
- Ha, T., Schensul, S. L., Schensul, J. J., Nguyen, T., & Nguyen, N. 2021. Sexual risk behaviors, HIV prevalence and access to reproductive health services among young women migrant workers in the industrial zones in Vietnam. *Frontiers in Reproductive Health*, 3, 775375. <https://doi.org/10.3389/frph.2021.775375>
- Ha, T., Shi, H., Su, T. W.-H., Shrestha, R., Baumann, S., Nguyen, T., Nguyen, N., Giang, L. M., & Schensul, S. L. 2023a. The mediation effects of sexual self-efficacy in the relationship between psychosocial wellbeing and depressive symptoms among female migrant workers in Vietnam. *International Journal of Social Psychiatry*, 69(8), 2068–2078. <https://doi.org/10.1177/00207640231188033>
- Hoang, Lan Anh; Lam, Theodora; & Yeoh, Brenda S. A. 2015. Transnational migration, changing care arrangements and left-behind children’s responses in Southeast Asia. *Children’s Geographies*, 13(3), 263-277. <https://doi.org/10.1080/14733285.2015.972653>
- Hsieh, H.-C. 2015. Representations of familial intimacy across the Taiwan Strait: The reinvention of homeness among Taiwanese wives in documentaries. In *Documentary films as a medium of intervention: Visualization and mediation of new immigrant issues in Taiwan*. Academia/University of Hong Kong. Retrieved from https://www.academia.edu/11619652/Representations_of_Familial_Intimacy_across_the_Taiwan_Strait_The_Reinvention_of_Homeness_among_Taiwanese_Wives_in_Documentaries

- K. Shire, S. Heinrich, J. Imai & H. Mottweiler. 2018. Private labour market intermediaries in cross-border labour markets in Europe and Asia: International norms, regional actors and patterns of cross-border labour brokerage. 97-116.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. 2012. Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(6), 485-496. <https://doi.org/10.1002/ajim.22005>
- Loc, N. T. P. 2018. The “One Belt One Road” Initiative and the immigration risks from the border: The case study of China-Laos, China-Vietnam borders. *Society and Change*, 12(3), 45-60.
- Nguyen, T. T., Kato, S., & Yokomizo, D. 2024. Governance of low-skilled labor migration: The Technical Intern Training Program between Vietnam and Japan as a case study. *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, 30(1), 149-173. <https://doi.org/10.1163/19426720-03001007>
- Salami, B., Meherali, S., & Salami, A. 2015. The health of temporary foreign workers in Canada: A scoping review. *Canadian Journal of Public Health*, 106(8), e546–e554. <https://doi.org/10.17269/cjph.106.4911>
- Tran, B. X., Vo, T., Dang, A. K., Nguyen, Q. N., Vu, G. T., Vu, L. G., Do, K. N., Latkin, C. A., Ho, C. S. H., & Ho, R. C. M. 2019. Characterizing unsafe sexual behavior among factory workers in the context of rapid industrialization in Northern Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5085. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245085>
- Zhang, Q., & Axelsson, L. 2021. Channelling through bureaucracy: How migration intermediaries operate within state structures. *Geoforum*, 124, 116-124. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.04.016>
- Zhou, B., & Zhong, Y. 2022. Instability in the cross-border labor market: A study on the high job turnover of migrant workers from rural Vietnam to rural China. *Sustainability*, 14(12), 7447.