Vai trò của mạng lưới thân thuộc trong chiến lược ứng phó rủi ro của người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương

- **Nguyễn Đức Lộc**

Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP. HCM

TÓM TẮT:

Bài viết tập trung vào nhận diện, phân tích chiến lược ứng phó của người công nhân trong quá trình cuộc mưu sinh tại các khu công nghiệp, khu chế xuất cũng vốn đầy ắp những khó khăn, rủi ro. Một trong những chiến lược kiểm soát rủi ro của người công nhân, chính là liên kết những người đồng hương, họ hàng. Bởi xét, trong điều kiện sống hiện tại, nguồn vốn xã hội chủ yếu và mạnh nhất của công nhân là các mối quan hệ thân thuộc, họ hàng và đồng hương.

Từ khóa: *rủi ro, chiến lược, mạng lưới xã hội, vốn xã hội, thân tộc, đồng hương*

Mức sống, cơ hội việc làm chênh lệch giữa các khu vực nông thôn và thành thị đã biến các đô thị thành điểm hút đối với dân nhập cư ngày càng gia tăng. Bởi khoảng cách giữa nông thôn và thành thị thường được coi là ảnh hưởng tiêu cực của cải cách kinh tế và là một trong những yếu tố thúc đẩy dòng di dân từ nông thôn ra thành thị (Lương Văn Hy, 2003: 81-106). Hơn nữa, hàng triệu công nhân sẽ bước vào giai đoạn lập gia đình và sinh con đẻ cái. Hệ quả là cơ sở vật chất và hệ thống phúc lợi địa phương ngày càng quá tải vừa không đáp ứng được nhu cầu của người công nhân mà cả dân địa phương cũng lâm vào tình trạng tương tự. Những khó khăn vượt quá sức chịu đựng đối với người công nhân sẽ là nguyên nhân khiến họ phải đưa ra nhiều toan tính để giảm thiểu rủi ro khác nhau. Trong đó, một bộ phận không nhỏ phải rời bỏ công sở để trở về quê hương, về với gia đình – một bệ đỡ vững chắc của mỗi cá nhân. Tình trạng này không chỉ khiến người công nhân mất đi cơ hội việc làm mà còn ảnh hưởng trực tiếp các doanh nghiệp, đến nguồn lực kinh tế phát triển của địa phương.

Bên cạnh đó, diễn biến phức tạp của cuộc khủng hoảng kinh tế hiện nay lại một lần nữa đặt công nhân vào những tình thế khó khăn, vất vả hơn bao giờ hết. Danh phận lịch sử đã từng được trao vào tay họ với quan niệm giai cấp công nhân là lực lượng tiên phong trong tiến trình phát triển xã hội đang bị thách thức trước những vất vả của cuộc sống. Lạm phát kinh tế tại Việt Nam vượt gấp đôi mức tăng thu nhập của người dân. Nó đã ảnh hưởng đến tất cả người dân Việt Nam, đặc biệt là người nghèo. Vì thế, đời sống công nhân vốn đã vất vả nay càng vất vả hơn. Trước những thực tế về đời sống công nhân, một câu hỏi đặt ra: vì sao công nhân lại lâm vào tình trạng khốn khổ, trong khi công nhân là một trong những bộ phận đóng vai trò chủ đạo trong sự phát triển kinh tế? Và khi vào tình trạng tha hóa, túng quẩn, họ có chiến lược nào để

giảm bớt những rủi ro, bất trắc của cuộc sống mang lại?

Trong tình hình đó, từ ngày 14 đến ngày 22/1/2008, tại Thủ đô Hà Nội, Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam khóa X cũng đã họp và đưa ra nghị quyết lần thứ 6 về việc "*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*" (Ban Tuyên giáo Trung ương, 2008) để thấy rằng vấn đề giai cấp công nhân là một trong những quan tâm hàng đầu của hệ thống chính trị xã hội Việt Nam hiện nay. Đặc biệt, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX (nhiệm kỳ 2010-2015) cũng đã đề ra mục tiêu cần hướng tới "…*Cải thiện và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội, bảo vệ môi trường*" (Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX, 210:219). Ngày 17/4/2008, thay mặt Chính phủ, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng đã ký ban hành Nghị quyết số 10/2008/NQ-CP về *các biện pháp kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, bảo đảm an sinh xã hội và tăng trưởng bền vững.*

Mặc dù đã có những nghị quyết, chỉ thị hướng đến mục tiêu không ngừng nâng cao mức sống và đảm bảo an sinh xã hội cho người dân nói chung và người công nhân nói riêng, nhưng qua khảo sát nghiên cứu của các nhà khoa học, cũng như qua sách báo cho thấy đa phần đối tượng công nhân đang trong cảnh thiếu thốn các điều kiện sống và quan hệ xã hội. Nói một cách khác vốn xã hội (social capital) của họ rất nghèo và mạng liên kết xã hội (social network) của họ rất mỏng" (Nguyễn Minh Hòa, 2005:89).

Chính vì vậy, cho đến hiện nay, có khá nhiều công trình nghiên cứu về đời sống người công nhân ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Các đề tài nghiên cứu được quan tâm dưới nhiều góc độ trong đời sống công nhân: từ nhận thức, đời sống đến các nhu cầu giải trí của công nhân… Các công trình nghiên cứu khá công phu và tỉ mỷ như: *Đời sống của công nhân tại các khu công nghiệp và chế xuất TP.HCM,* do Phạm Văn Xu, Sở KHCN TP. HCM năm 2002; kỷ yếu hội thảo *Vấn đề thích ứng với lối sống đô thị trong quá trình đô thị hoá tại TP. HCM – thực trạng và giải pháp do* Trung tâm KHXH và NV (nay là Viện Nghiên cứu nghiên cứu phát triển TP.HCM) tổ chức vào năm 2003; *Vấn đề phát triển đô thị bền vững tại TP. HCM – đối chiếu kinh nghiệm từ một số thành phố ở Đông Nam Á,* do tác giả Tôn Nữ Quỳnh Trân (chủ nhiệm đề tài), Sở KHCN TP. HCM, 2003; *Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam những vấn đề kinh tế - văn hóa - xã hội,* Ngô Văn Lệ (chủ biên), trường ĐHKHXH&NV năm 2004; *Thực trạng và giải pháp chiến lược phát triển khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2010,* Phạm Văn Sơn Khanh, năm 2000; *Xây dựng giải pháp phát triển các khu công nghiệp Bình Dương đến năm 2010*, Bùi Minh Trí, năm 2002; *Quá trình hình thành và phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương (1993-2003),* Huỳnh Đức Thiện, năm 2005; *Sự phát triển công nghiệp tỉnh Bình Dương trong thời kì đổi mới từ 1986 đến 2003,* Nguyễn Thị Nga, năm 2005; Kỷ yếu *Mười năm thành lập, phát triển và quản lý các khu công nghiệp Bình Dương 1995-2005*, Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương, năm 2005; *Những chuyển biến kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương từ 1945-2005*, Nguyễn Văn Hiệp, năm 2007. *Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thụ hưởng an sinh xã hội của hộ gia đình công nhân di dân tại KCN Sóng Thần hiện nay,* Đỗ Hồng Quân, Luận văn Thạc sĩ, năm 2010. Những công trình này xoay quanh các vấn đề về thực trạng đời sống công nhân gắn liền với quá trình đô thị hóa diễn ra nhanh chóng, đồng thời nảy sinh những hệ lụy xã hội, mà trong đó người công nhân có thể xem là đối tượng dễ bị tổn thương nhất.

Bài viết này là kết quả quá trình nghiên cứu của chúng tôi về đời sống công nhân tại tỉnh Bình Dương từ năm 2011 đến 2013. Với các tuyến khảo sát được tiến hành trong quá trình nghiên cứu, như:

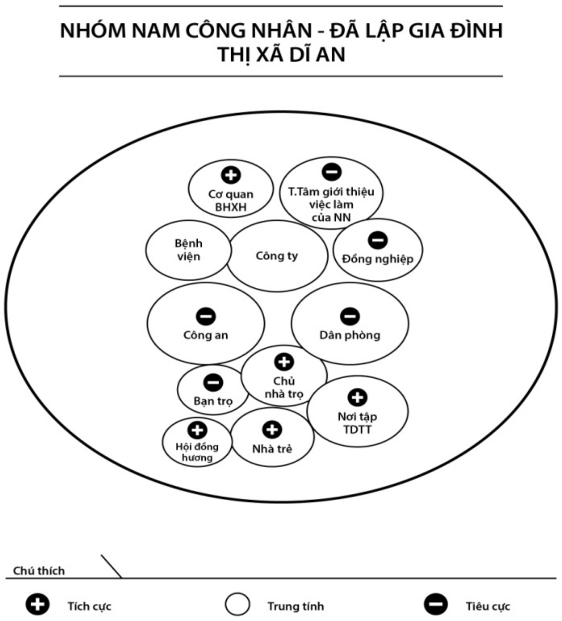
thu thập thông tin định lượng (bảng hỏi anket) và thu thập và xử lý thông tin định tính (thu thập dữ liệu thứ cấp và quan sát tham dự). Tổng mẫu khảo sát định lượng bao gồm 800 đơn vị mẫu được phân bổ đồng đều giữa bốn địa bàn nghiên cứu tập trung đông đảo công nhân đang sinh sống và làm việc tại các doanh nghiệp, trong đó: thị xã Dĩ An (200 đơn vị mẫu), thị xã Thuận An (200 đơn vị mẫu), huyện Bến Cát (200 đơn vị mẫu) và huyện Tân Uyên (200 đơn vị mẫu). Mỗi thị xã/huyện lại chọn hai xã/thị trấn theo tiêu chí một nằm gần trung tâm khu công nghiệp, một nằm ở ngoại vi khu công nghiệp. Ở cấp xã/thị trấn chúng tôi lại tiếp tục chọn hai khu phố/ấp, mỗi phố/ấp sẽ chọn ra 50 công nhân trong tổng số công nhân đang có trên địa bàn bằng cách tiến hành chọn mẫu theo nguyên tắc ngẫu nhiên có hệ thống theo danh sách công nhân tạm trú được các địa phương cung cấp. Sở dĩ, chúng tôi chọn địa bàn nghiên cứu như vậy vì mỗi địa bàn kể trên có những đặc điểm riêng và mang tính đại diện cho loại hình các khu công nghiệp tại tỉnh Bình Dương (xét cả hai chiều kích không gian phân bố và quá trình hình thành). Việc tiến hành khảo sát cùng lúc bốn địa bàn giúp chúng tôi có được cái nhìn so sánh, đối chiếu, đồng thời từ đó có thể khái quát được bức tranh chung về hiện trạng đời sống công nhân tỉnh Bình Dương.

Bên cạnh đó, nhằm nhận diện mạng lưới, vai trò các các thiết chế xã hội của người công nhân trong chiến lược ứng phó với những rủi ro của mà họ gặp phải, chúng tôi còn áp dụng phương pháp đánh nhanh với sự tham gia của cộng đồng (PR) với công cụ biểu đồ Venns và thảo luận nhóm tập trung nhằm nhận diện mạng lưới xã hội và cấu trúc quyền lực trong các mối quan hệ xã hội của người công nhân. Từ những dữ liệu khảo sát, trong bài viết này, chúng tôi sẽ tập trung trình bày các kết quả nghiên cứu về nhận diện mạng lưới tương hỗ đối với người công nhân, trong đó chú trọng đến vai trò của những người có quan hệ thân tộc và đồng hương, nhằm xác định được các cách thức, chiến lược ứng phó rủi ro của người công tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

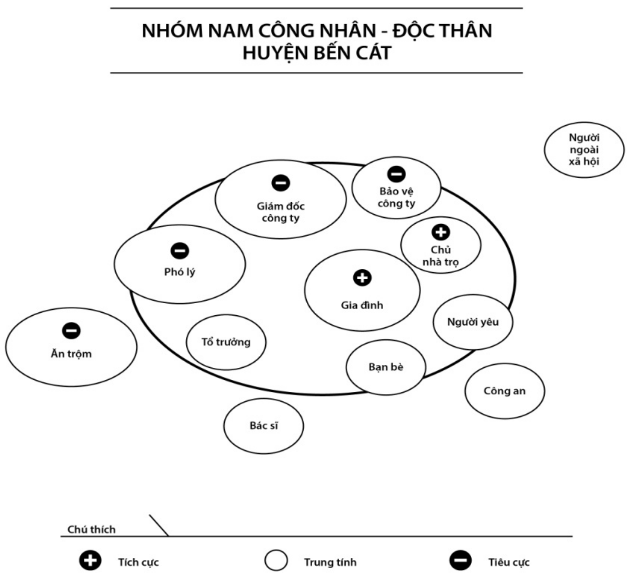
1. Nhận diện mạng lưới tương hỗ

Nhằm nhận diện mạng lưới tương hỗ từ những cá nhân, nhóm xã hội tác động đến cuộc sống của người công nhân, chúng tôi đã tiến hành thảo luận nhóm với công cụ đánh giá nhanh có sự tham gia của cộng đồng - biểu đồ Venns. Biểu đồ Venns là công cụ quan trọng và hữu dụng trong việc mô tả cấu trúc các thiết chế trong và ngoài cộng đồng thông qua việc phân tích mối quan hệ, mức độ tác động của các thiết chế đó đối với sự phát triển của cộng đồng. Câu hỏi được chúng tôi đặt ra để thảo luận với những người công nhân tham gia thảo luận nhóm là: "Những cá nhân/tổ chức nào có ảnh hưởng hoặc tác động đến cuộc sống của ông/bà, bao gồm cả những tác động tích cực lẫn tiêu cực hoặc là tác động trung tính?". Theo đó, những người tham gia cùng thảo luận để thống nhất các nguyên tắc biểu thị ý nghĩa như sau:

- Vòng tròn lớn nhất tượng trưng cho không gian sống (cộng đồng) của người công nhân.
- Các vòng tròn với kích cỡ to - nhỏ khác nhau sẽ là những cá nhân/tổ chức có ảnh hưởng đến cuộc sống của họ.
- Có ba dấu hiệu được quy định như sau: (+) - ảnh hưởng tích cực, (-) - ảnh hưởng tiêu cực, còn lại không ký hiệu - ảnh hưởng ở mức trung tính
- Kích cỡ vòng tròn càng lớn và khoảng cách của vòng tròn đối với tâm vòng tròn thể hiện mức độ mức độ thân thiết.

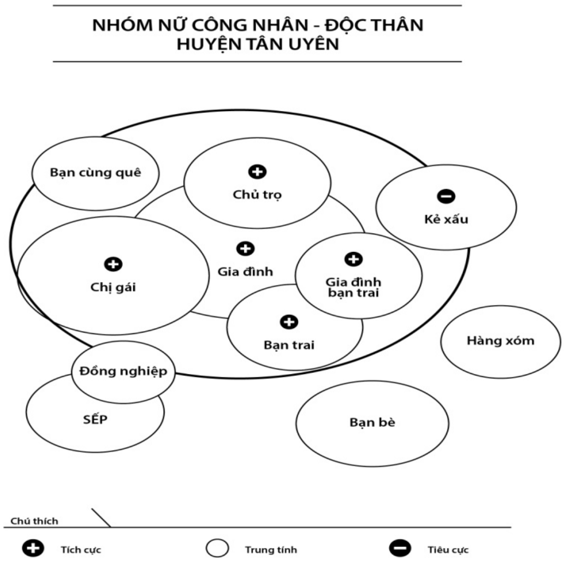


Hình 1. Biểu đồ Venn: nhóm nữ công nhân đã lập gia đình tại TX Dĩ An, tháng 4/2013



Hình 3. Biểu đồ Venn: nhóm nam công nhân đã lập gia đình tại Huyện Bến Cát, tháng 4/2013

Hình 2. Biểu đồ Venn: nhóm nữ công nhân đã lập gia đình tại TX Thuận An, tháng 4/2013



Hình 4. Biểu đồ Venn: nhóm nhữ công nhân đã lập gia đình tại Huyện Tân Uyên, tháng4/2013

Bốn hình trên thể hiện kết quả thảo luận nhóm với công cụ Biểu đồ Venns tại các nhóm công nhân khác nhau (nam - nữ công nhân độc thân và nam - nữ công nhân đã lập gia đình) tại bốn điểm nghiên cứu (thị xã Dĩ An, thị xã Thuận An, huyện Bến Cát và huyện Tân Uyên). Bốn biểu đồ Venns đại diện cho công nhân tại bốn huyện/thị của Bình Dương, cho thấy các mạng lưới thân thuộc xuất hiện nhiều và có sự tác động nhất định nào đó đối với cuộc sống của người công nhân nhập cư.

Bạn bè, cụ thể là hội đồng hương là nhóm có tần suất xuất hiện chủ yếu ở hai nhóm công nhân tại thị xã Dĩ An và huyện Tân Uyên. Trong đó, vai trò của hội đồng hương đối với nhóm công nhân Thị xã Dĩ An mang yếu tố tích cực, nhưng không phải là tổ chức xã hội dân sự có tác động lớn đến cuộc sống và nằm xa trung tâm vòng tròn. Như vậy, dù có tác động tích cực đến cuộc sống của nhóm công nhân thị xã Dĩ An, nhưng nhóm đồng hương chưa phải là nhóm xã hội tác động lớn đến cuộc sống của họ. Bên cạnh đó, nhóm đồng hương trong cuộc thảo luận với công nhân huyện Tân Uyên lại đóng vai trò trung tính, là vòng tròn nhỏ nhất và có khoảng cách khá xa trung tâm vòng tròn.

Chủ nhà trọ là cá nhân được nhắc đến nhiều nhất trong tất cả bốn biểu đồ Venns của bốn huyện/thị Bình Dương. Điểm chung trong nhận định của bốn nhóm công nhân về vai trò của chủ nhà trọ đối với cuộc sống của họ là đều có tác động tích cực (+). Với nhóm công nhân nam đã lập gia đình ở thị xã Dĩ An, chủ nhà trọ là cá nhân có tác động tích cực khá lớn và gần gũi với cuộc sống của người công nhân, được thể hiện qua khoảng cách giữa vòng tròn này so với trung tâm vòng tròn là tương đối gần. Nhóm công nhân huyện Tân Uyên cũng có cùng nhận định như vậy về vai trò và mức độ thân thiết của chủ nhà trọ trong cuộc sống của họ. Các nhóm công nhân thị xã Thuận An và huyện Bến Cát cũng cho rằng chủ nhà trọ có ảnh hưởng tích cực nhưng ở mức độ nhỏ nhất và có khoảng cách khá xa trung tâm vòng tròn.

Tại sao chủ nhà trọ được người công nhân nhận định là có nhiều tác động tích cực đối với cuộc sống của họ? Câu trả lời này được thể hiện trong các cuộc phỏng vấn sâu đối với chủ nhà trọ và cả ý kiến của người công nhân về chủ nhà trọ nơi họ đang thuê trọ:

"Vay là khi nó làm nó đi đám suốt ngày mà nó đi đám cưới không có tiền, hoặc là thiếu cái này hay cái kia, hay là bán gạo thiếu cho nó, đứa có tiền thì nó trả tiền còn đứa không có tiền thì cuối tháng nó trả, còn đứa nào mà lỡ việc gia đình này kia, bố mẹ đau ốm này kia thì nó có ý kiến với tôi thì tôi giúp cho nó, cho thì không có cho, chỉ cho vay thôi, hôm sau vào làm rồi trả. Nói chung ở đây thì tôi cũng rất là thương nhưng mà có đôi đứa nó cho nó vay xong rồi nó đi luôn, mấy năm trước thì tôi có cho nó vay xong rồi nó đi luôn, cho nó vay tới 7, 8 trăm, một triệu lận rồi nó vay xong rồi nó đi luôn, tôi cũng chẳng biết nữa, giúp được gì thì giúp chắc là nó cũng khó khăn quá cho nên không có tiền trả đó" (Nam, chủ nhà trọ, thị xã Dĩ An).

"Nhiều khi những đứa mà thí dụ như nó cần, thí dụ như kẹt tiền rồi trong trường hợp mà cấp bách gì chị có khả năng chị giúp nó. Mấy trường hợp đó là chị giúp. Hồi trước cũng thỉnh thoảng có mấy ca bệnh tật đột xuất ban đêm đó. Nhiều khi nhà nó không có xe thì anh ở đây (chồng chị B.) chở giùm, còn như mà nhà có xe thì anh tự đưa đi. Còn tiền bạc thì đôi khi cũng có lúc có đứa nó cũng thiếu hụt thì nó cũng lên nhờ vay mượn mình thì dù sao thì nó cũng kẹt. Nói chung là bây giờ nó ở với mình thì cũng như láng giềng của mình rồi, cũng lâu năm rồi, có đứa sống ở đây với chị bảy năm trời rồi đó, từ lúc mới mở phòng đến giờ. Cái phòng cưng xuống phòng số sáu con Lành đó nha là từ lúc chị mới mở dãy trọ bên đó là nó ở tới giờ luôn. Chị ở đây là công nhân ổn định lâu năm nhiều lắm" (Nữ, chủ nhà trọ, huyện Tân Uyên).

"Từ ngày đó tới giờ ở với ông bà. Ở đây yên tĩnh, ông bà được cái là người ta cũng ở Thái Bình vào, cũng là nông thôn thôi, ông là bộ đội, còn bà

*cũng là xuất thân từ nông thôn vào, thì người ta biết cái cuộc sống làm sao để giữ được cái sự yên tĩnh, cái cảnh công nhân đi làm về tăng ca ấy, được cái ông bà sống quá được. Ông bà sống thoải mái lắm, không chì chiết hay này nọ gì, ông bà tâm lý cực. Ông bà cũng như là bố mẹ hay là ông bà nội ngoại của mình ấy. Cái gì mà mình làm không đúng với trong dãy trọ với nhau ấy, thì ông bà bảo là tự mình hiểu lấy rồi lần sau mình tránh đi. Đó là ông bà góp ý cho mình, hay là chuyện đi làm ăn rồi mình làm ra đồng tiền, ông bà cũng bảo mình, ông bà cũng có nói là làm sao tiêu pha cũng chắn vén lại, thì ông bà cũng góp ý các cái đó cho mình. Đó là lợi cho mình thôi. Giá điện - nước cũng rẻ. Nước, thì như các nơi khác thu là 8 ngàn một khối, ông bà thì thu theo đầu khẩu, 20 ngàn. Một người nói chung xài ít cũng phải 4 khối/tháng chứ. 4 khối thì phải bốn tám ba mươi hai cơ (4*8= 32). Nhưng mà ông bà thu cũng 1 người là 20 ngàn, 3 khẩu là 60 ngàn"* (Nữ, công nhân, 35 tuổi, sống tại thị xã Thuận An).

Sự hỗ trợ của chủ nhà trọ trong những tình huống rủi ro, bất trắc mà người công nhân gặp phải là một trong những điểm tạo sự gắn kết giữa chủ nhà trọ với người ở trọ, mối quan hệ đó không chỉ dừng lại ở việc trao đổi - mua bán sòng phẳng mà còn là mối quan hệ tình cảm. Không chỉ vậy, các thông tin định lượng cũng cho thấy những tác động tích cực cụ thể của tổ chức xã hội dân sự đến cuộc sống người công nhân trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, ví dụ lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

Bảng 1. Nơi khám chữa bệnh của công nhân theo địa bàn cư trú

Cơ sở y tế hộ gia đình công nhân khám chữa bệnh	**Nơi làm việc của công nhân**				**Tổng**
	TX.Dĩ An	TX.Thuận An	H. Bến Cát	H.Tân Uyên	
Trung tâm y tế xã/phường	1% 2	3% 6	5,5% 11	5% 10	3,6% 29
Trung tâm y tế/bệnh viện cấp quận/huyện	17,5% 35	17,6% 35	18,5% 37	32,2% 64	21,4% 171
Bệnh viện tư nhân	16,5% 33	14,1% 28	55% 110	17,6% 35	25,8% 206
Bệnh viện cấp tỉnh/thành phố	33% 66	29,6% 59	5,5% 11	4% 8	18% 144
Đến bác sĩ tư (phòng khám tư)	12,5% 25	14,1% 28	7% 14	12,6% 25	11,5% 92
Các cơ sở từ thiện (chùa, nhà thờ ...)	–	0,5% 1	0,5% 1	–	0,3% 2
Tự chữa tại nhà	16,5% 33	14,1% 28	3% 6	21,1% 42	13,7% 109
Phòng khám bệnh của công ty/DN	1,5% 3	6% 12	2,5% 5	-	2,5% 20
Nơi khác	1,5% 3	1% 2	2,5% 5	7,5% 15	3,1% 25
Tổng	100% 200	100% 199	100% 200	100% 199	100% 798
P=0,00, df=24					

(Nguồn: số liệu khảo sát định lượng của đề tài tháng 10/2011)

Bệnh viện tư nhân là nơi có số người công nhân đến khám chữa bệnh nhiều nhất, với 25,8%, tiếp đến là đến khám chữa bệnh tại các trung tâm y tế quận/huyện (21,4%) và 18% khám chữa bệnh tại các bệnh viện tỉnh/thành phố. Bảng trên cũng cho thấy rằng, có những công nhân trong mẫu khảo sát khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế từ thiện (0,3%), tuy chỉ một số rất ít. Trong đó, có 1,1% công nhân

khi bị các bệnh thông thường đến khám chữa bệnh tại các cơ sở từ thiện (chùa, nhà thờ,...) và 0,7% công nhân khám chữa bệnh tại các cơ sở này khi bị bệnh nặng. Như vậy, số lượng công nhân bị bệnh thông thường đến khám chữa bệnh tại các cơ sở từ thiện nhiều hơn. Phải chăng là do quy mô hoạt động của các cơ sở y tế từ thiện hạn hẹp nên ít được người công nhân biết đến? Hay là chất lượng của các cơ sở này không nhận được sự tin cậy của người công nhân? Đề tài nghiên cứu đã khảo sát đánh giá về chất lượng khám chữa bệnh của các cơ sở y tế từ thiện như sau:

Bảng 2. Đánh giá chất lượng cơ sở y tế từ thiện

		Số lượng	**Phần trăm**	**Phần trăm lũy tiến**
Giá trị	Rất kém	13	1,6	17,1
	Kém	13	1,6	17,1
	Bình thường	25	3,1	32,9
	Tốt	17	2,1	22,4
	Rất tốt	8	1,0	10,5
	Tổng cộng	76	9,5	100,0
Giá trị khuyết	Không biết	724	90,5	
Tổng cộng		800	100,0	

(Nguồn: dữ liệu khảo sát của đề tài tháng 10/2011)

Bảng trên cho thấy, có 32,9% công nhân nhận định những cơ sở khám chữa bệnh y tế từ thiện có chất lượng tốt, chất lượng trung bình là 32,9%, còn nhận xét chất lượng kém là 34,2%. Điều đó chứng tỏ rằng, những cơ sở từ thiện chủ yếu là đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh ban đầu đối với những bệnh thông thường hơn là khám, chữa các bệnh nặng.

Không chỉ vậy, vai trò của tổ chức xã hội dân sự với việc hỗ trợ công nhân khi gặp khó khăn về khám chữa bệnh còn rất mờ nhạt. Khi đặt câu hỏi: "*Trong trường hợp khó khăn, ông/bà có nhờ sự giúp đỡ của người khác về tiền khám chữa bệnh không?*", kết quả cho thấy người thân và bạn bè là hai nhóm mà công nhân sẽ nhờ cậy nhiều nhất, với 52,4% và 38,1%. Trong khi không có công nhân nào lựa chọn nhờ đến sự giúp đỡ của các cơ sở từ thiện. Vấn đề nhà ở cho công nhân cũng tương tự. Đa số công nhân nhập cư khi đến sinh sống và làm việc tại Bình Dương đều phải ở nhà thuê (94,%). Nhưng trong mẫu khảo sát, không thấy có sự xuất hiện của tổ chức từ thiện nào trong việc hỗ trợ cho người công nhân về nhà ở. Trong các lĩnh vực giáo dục đào tạo, tài chính, hỗ trợ tìm việc làm, hầu như công nhân cũng chỉ nhờ sự hỗ trợ trong mạng lưới thân tộc - dòng họ, hơn là nhờ sự giúp đỡ của các tổ chức từ thiện. Như vậy, có thể thấy rằng vai trò của mạng lưới thân tộc - họ hàng cũng được nhấn mạnh và có tầm ảnh hưởng nhất định đến cuộc sống của người công nhân nhập cư. Nhờ sự hỗ trợ của mạng lưới thân tộc, cuộc sống của người công nhân nhập cư giảm bớt phần nào khó khăn và rủi ro.

Họ hàng - thân tộc là một nét đặc trưng của xã hội nông thôn Việt Nam. Nói về mối quan hệ giữa gia đình và dòng họ, Tống Văn Chung (2011) nhận định rằng: Giữa gia đình và dòng họ ở nông thôn có mối quan hệ chằng chịt. Đó là quan hệ giữa các thành viên trong họ. Cộng đồng dòng họ gắn bó chặt chẽ bởi vì nó hình thành trên quan hệ máu mủ, ruột rà - quan hệ huyết thống. Các thành viên có

quan hệ ngang và quan hệ trên dưới. Cơ sở của các mối quan hệ đó là giá trị, chuẩn mực xã hội trong dòng họ (Tống Văn Chung, 2011:143). Chính vì đặc tính này, nên khi những người nhập cư đến các vùng đất mới, luôn có xu hướng cố kết với những người cùng họ hàng để tạo nên một cộng đồng mới. Và điều này cũng thể hiện rõ đối với trường hợp công nhân nhập cư, dù họ xuất thân từ vùng miền nào.

Kết quả thảo luận của bốn nhóm với công cụ biểu đồ Venns tại bốn địa bàn cho thấy yếu tố gia đình xuất hiện trong tất cả bốn cuộc thảo luận nhóm với ký hiệu (+) mang ý nghĩa tích cực, kích cỡ vòng tròn lớn và khoảng cách giữa các vòng tròn này rất gần với tâm vòng tròn. Đặc biệt là biểu đồ Venns của nhóm nữ công nhân độc thân huyện Tân Uyên khi "gia đình" là vòng tròn lớn nhất mang ảnh hưởng tích cực nhất, là trung tâm đời sống của các công nhân này. Bên cạnh đó, còn có sự xuất hiện của "chị gái" là cá nhân ảnh hưởng tích cực đến cuộc sống của công nhân. "Bạn cùng quê" là các cá nhân có ảnh hưởng trung tính (không ký hiệu) nhưng lại rất gần gũi, vì khoảng cách giữa trung tâm vòng tròn lớn nhất với "bạn cùng quê" là khá gần nhau. Trong khi đó, biểu đồ của nhóm nam công nhân đã lập gia đình ở thị xã Dĩ An lại không xuất hiện "gia đình", mà thay vào đó là sự xuất hiện của "hội đồng hương" với màu sắc tích cực nhưng lại có mức ảnh hưởng nhỏ nhất đối với đời sống của nhóm công nhân này. Kết quả thảo luận nhóm trên chứng tỏ rằng, đối với người công nhân, dù đi đâu, ở đâu và làm gì, gia đình và họ hàng vẫn đóng vai trò rất quan trọng trong đời sống của họ. Có thể nói rằng gia đình là một điểm tựa vững chắc trong việc hỗ trợ về mặt phúc lợi cho người công nhân.

2. Vai trò của mối quan hệ thân tộc và những người đồng hương

Dù hoàn cảnh khó khăn trong cuộc mưu sinh đã được báo chí - truyền thông đề cập khá nhiều, nhưng làn sóng di dân từ nông thôn ra thành thị vẫn không giảm. Bởi sự chênh lệch giàu nghèo giữa nông thôn và thành thị luôn là động lực thúc đẩy người nông dân di dân ra đô thị để mưu sinh. Dù vậy, chính người công nhân cũng tự ý thức được rằng cuộc mưu sinh tại các khu công nghiệp, khu chế xuất cũng đầy ắp những khó khăn, rủi ro. Chính vậy, họ phải ra sức phải tận dụng các mạng lưới xã hội và vốn xã hội của mình để ngăn ngừa và giảm thiểu rủi ro trong cuộc sống. Một trong những chiến lược kiểm soát rủi ro của người công nhân, chính là liên kết những người đồng hương, họ hàng. Bởi họ tin rằng, ở nơi xa quê có những người bà con, chòm xóm cũng sẽ giúp họ giảm thiểu những khó khăn, rủi ro khi gặp bất trắc. Từ hiện trạng này, chúng tôi cũng tự hỏi phải chăng mạng lưới xã hội trong giữa những người có cùng một quê hương có tác động phần nào đến quyết định lựa chọn địa bàn để di cư?

Kết quả khảo sát số liệu định lượng của chúng tôi cũng nêu rõ có một mối tương quan giữa những người cùng quê trong việc lựa chọn địa bàn lưu trú. Những công nhân xuất thân từ các tỉnh thuộc vùng Bắc Trung Bộ có xu hướng di cư đến thị xã Dĩ An (16,4%) và thị xã Thuận An (18,8%) nhiều hơn so với các công nhân xuất thân từ các tỉnh vùng đồng bằng sông Cửu Long. Trong khi đó, các công nhân xuất thân từ các tỉnh vùng đồng bằng sông Cửu Long lại tập trung sinh sống và làm việc tại huyện Bến Cát (18,4%) và huyện Tân Uyên (25,5%).

Trong các đợt khảo sát định tính, chúng tôi cũng nhận thấy tại các khu công nghiệp xuất hiện các khu nhà trọ tập trung những người cùng quê như: Thanh Hóa, Hà Tĩnh,... (Dĩ An, Thuận An), Đồng Tháp, Kiên Giang, v.v. (Bến Cát, Tân Uyên). Các khu nhà trọ này không chỉ tập trung công nhân mà còn có cả thân nhân của họ. Có nhiều lý do được đưa ra để lý giải cho điều này:

"Khu này người Hà Tĩnh đông, khu kia Thanh Hóa đông, giống như cùng quê rồi có người cùng quê vô ở với nhau vậy đó, rồi bạn bè cùng quê từ từ như vậy đó... Nói chung ở với người cùng quê dễ, mình tiếp xúc, nói chuyện nói chung sinh hoạt hàng ngày dễ hơn... Nhiều lúc ốm đau gì, đêm khuya,

quen biết thì họ còn qua thăm hỏi này kia, còn ở với người không quen thì cảm giác phòng nào biết phòng đó thì nó không an toàn cho mình" (Nữ, 27 tuổi, sống tại thị xã Dĩ An).

Mạng lưới xã hội của những người cùng quê được hình thành giúp công nhân cảm thấy thoải mái, có thể sẻ chia và hỗ trợ nhau lúc khó khăn. Điều này tạo nên tính cố kết chặt chẽ trong cộng đồng những người nhập cư có chung một quê hương hay có mối quan hệ thân tộc - họ hàng với nhau.

Không chỉ vậy, mạng lưới xã hội còn hỗ trợ đắc lực cho người công nhân trong các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp, nhà ở, sức khỏe, giáo dục đào tạo. Cụ thể là: 39,9% công nhân cho biết sẽ nhờ sự giúp đỡ của người khác khi tìm việc làm, trong số đó, 58,9% công nhân sẽ nhờ người thân, 18,7% nhờ bạn bè cùng quê. Vai trò của người thân và bạn bè cùng quê trong việc hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho người nhập cư chiếm vị trí quan trọng.

Bảng 3. Nhờ sự giúp đỡ của người khác khi gặp khó khăn

STT	Nhờ sự giúp đỡ khi gặp khó khăn	Nhà ở	Chăm sóc y tế	Giáo dục - đào tạo	Tài chính	Hỗ trợ việc làm
01	Không nhờ ai (tự bản thân giải quyết)	314 39,2%	255 31,9%	4 0,5%	195 24,4%	423 52,9%
02	Nhờ người thân trong gia đình	386 48,2%	461 57,6%	214 26,8%	504 63%	217 27,1%
03	Nhờ bạn bè (cùng quê)	190 23,8%	216 27,0%	63 7,9%	215 26,9%	149 18,6%
04	Nhờ bạn bè (nơi làm việc)	159 19,9%	165 20,6%	53 6,6%	192 24,0%	123 15,4%
05	Nhờ chủ nhà trọ	47 5,9%	21 2,6%	18 2,3%	27 3,4%	8 10%
06	Nhờ công đoàn	4 0,5%	24 3,0%	11 1,4%	3 0,4%	4 0,5%
07	Nhờ chủ doanh nghiệp	4 0,5%	10 1,25%	13 1,6%	23 2,9%	4 0,5%
08	Nhờ chính quyền địa phương	9 1,1%	4 0,5%	22 2,8%	4 0,5%	4 0,5%

(Nguồn: dữ liệu khảo sát định lượng của đề tài tháng 10/2011)

Khi gặp khó khăn về y tế, có 57,6% công nhân cho biết sẽ cậy nhờ sự giúp đỡ của người thân và 27% nhờ sự giúp đỡ của bạn bè cùng quê. Về vấn đề giáo dục - đào tạo, có 26,8% nhờ sự giúp đỡ của người thân và 7,9% nhờ bạn bè cùng quê giúp đỡ. Có 48,2% công nhân cho biết họ đã, đang và sẽ nhờ đến người thân trong việc giúp đỡ các vấn đề liên quan đến nhà ở và 23,8% nhờ bạn bè cùng quê. Khi gặp khó khăn về tài chính, có 63,0% công nhân nhờ đến sự giúp đỡ của người thân và 26,9% nhờ đến sự giúp đỡ của bạn bè cùng quê. Như vậy, vấn đề tài chính và các vấn đề liên quan đến y tế là hai vấn đề mà công nhân cần đến sự giúp đỡ của người thân và đồng hương nhiều nhất.

Sự tập trung sinh sống của những người nhập cư cùng quê trên một địa bàn còn nhằm mục đích hỗ

trợ, giúp đỡ lẫn nhau, nhất là khi người công nhân bước vào giai đoạn lập gia đình và sinh con. Bước vào đời sống hôn nhân, cuộc sống của người công nhân có nhiều thay đổi và chịu nhiều áp lực hơn, nhất là áp lực khi phải sống trong các nhà thuê thay vì mua nhà riêng để ổn định cuộc sống. Hơn nữa, quyết định sinh con lại có ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống của một gia đình nhập cư. Chi phí cho thành viên mới này không phải dễ xoay xở đối với mức thu nhập của một hộ gia đình công nhân. Chưa kể việc phải sắp xếp thời gian hợp lý để có thể vừa chăm sóc con cái, vừa đảm bảo được công việc. Đây có lẽ là vấn đề nan giải nhất của công nhân, vì thời gian dành cho công việc quá nhiều (8 giờ/ngày, có thể tăng ca 2-4 giờ/ngày), nếu tiếp tục đi làm thì không thể chăm sóc con cái. Nhưng nếu người vợ hoặc chồng nghỉ việc để ở nhà chăm sóc con thì gánh nặng kinh tế sẽ dồn lên người kia. Trong hoàn cảnh này, mạng lưới dòng họ - thân tộc được người công nhân sử dụng để hỗ trợ trong việc đảm bảo con cái được chăm sóc tốt mà lại không ảnh hưởng đến thu nhập của gia đình. Có hai phương án được áp dụng trong hoàn cảnh này. Một là, nhờ người thân vào Bình Dương để chăm sóc em bé hoặc gửi con về quê để được người thân - họ hàng chăm sóc:

"Tôi muốn là để cho bé thêm mấy tháng nữa, đi đứng cứng cáp hơn, rồi gửi về quê cho mình đỡ khổ, mình cũng nghĩ cho cả ông bà ngoài đó nữa, chứ cháu còn ôm trên tay mà gửi về cũng khổ cho ông bà lắm, tôi cũng tính cho cháu thêm vài tháng nữa rồi gửi về. Tôi cũng nói với vợ tôi là dù anh có khó khăn đến đâu anh cũng để con ở đây với vợ chồng mình, vợ tôi nói là biết vậy nhưng mà cuộc sống công nhân khổ lắm, sáng phải dậy sớm mình phải đánh thức nó dậy, con chưa ngủ đủ giấc mà thức nó dậy nó cũng chán, dậy xong thì cho nó ăn được bát cháo, được 30 phút lắm lúc thì cho cháu ăn được có khi thì không cho ăn, ra nhờ bà (người giữ trẻ) thì không biết bà có cho ăn không, tôi cũng không biết được. Tội nghiệp cháu nó" (Nam, công nhân, 35 tuổi, sống tại thị xã Dĩ An).

Bên cạnh đó, các trường công lập đòi hỏi nhiều thủ tục và các nhóm trẻ tư nhân lại thiếu an toàn. Theo kết quả khảo sát, trong tổng số đơn vị mẫu được khảo sát có 4,3% con của công nhân nhập cư đang theo học tại các trường học tư nhân, 1% học tại các trường học bán công và 0,9% học tại trường học công lập tại Bình Dương. Vì không thể tiếp cận được với hệ thống giáo dục công lập nên các hộ gia đình công nhân buộc phải xoay sở bằng cách gửi con ở các "nhóm trẻ gia đình" với chi phí cao hơn, mà lại không thể đảm bảo chất lượng và an toàn. 18,5% hộ công nhân đang gửi con tại các trường học tư nhân, 37,6% hộ công nhân "để con tại nhà, có người giữ" và 31,9% "gửi con về quê/để con ở quê". Những người giữ con cho họ chính là người thân ở quê vào đây trông giữ trẻ, chẳng hạn như: ông/bà, cha mẹ, v.v.. Có 5,8% trẻ được các hộ gia đình tin cậy gửi tại các "nhóm trẻ gia đình" vì nhiều lý do khác nhau (xem Bảng 4). Những lý do được đưa ra có mối quan hệ chặt chẽ với đời sống của người công nhân, nhất là thời gian làm việc, do đó, lý do "thời gian đưa đón con linh động" được lựa chọn nhiều nhất (46,9%), tiếp đến mới là lý do "chăm sóc trẻ em cẩn thận" (45,56%), "dễ tiếp cận" (31,3%), "cơ sở có đầy đủ phương tiện nuôi dạy trẻ" (25,5%), "thủ tục đơn giản" (25,3%), "không câu nệ tuổi tác của trẻ" (23,2%), v.v… Ngoài ra, như đã phân tích ở chương trước, biện pháp gửi con về quê có thể gây ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ, vì các em phải sống xa cha mẹ từ bé. Lẽ ra con cái của các hộ gia đình công nhân có thể tiếp cận được với các phúc lợi công trong lĩnh vực giáo dục, nhưng vì nhiều lý do, nên các hộ gia đình công nhân đã phải lựa chọn các hình thức khác để có thể vừa chăm sóc con cái vừa đảm bảo được công việc.

Bảng 4. Lý do gởi con tại các nhóm trẻ gia đình

STT	Lý do gởi con tại các nhóm trẻ	Có	Không
01	Thời gian đưa đón linh hoạt	46 46,9%	52 53,1%
02	Chi phí rẻ	22 22,2%	77 77,8%
03	Dễ tiếp cận	31 31,3%	68 68,7%
04	Thủ tục đơn giản	25 25,3%	74 74,7%
05	Không cần câu nệ tuổi tác của trẻ	23 23,2%	76 76,8%
06	Chăm sóc trẻ chu đáo	45 45,5%	54 54,5%
07	Cơ sở có đầy đủ phương tiện	26 25,5%	76 74,5%
08	Cơ sở có đầy đủ tư cách pháp nhân	17 17,2%	82 82,6%
09	Giáo viên có chuyên môn về nuôi dạy trẻ	15 15,2%	84 84,8%

(Nguồn: dữ liệu khảo sát định lượng của đề tài tháng 10/2011)

Từ những phân tích ở trên, có thể thấy rằng, trong điều kiện hiện tại, nguồn vốn xã hội chủ yếu của công nhân là các mối quan hệ thân tộc và đồng hương. Thiết nghĩ, nếu các tổ chức này được phát huy và đảm bảo chất lượng dịch vụ cung cấp thì công nhân sẽ được hưởng lợi rất nhiều.

Tóm lại, dưới hiện tượng đời sống khổ cực của người công nhân là ẩn chứa những chỉ báo về sự thiếu ổn định về nguồn lao động đông đảo đang làm việc tại các khu công nghiệp. Đặc biệt, trong cuộc sống mưu sinh, người công nhân càng gặp thêm nhiều khó khăn khi họ bắt đầu lập gia đình và sinh con. Việc có thêm một thành viên trong gia đình là niềm vui cho đôi vợ chồng và đi kèm theo đó là nỗi lo lắng khi đứa trẻ ra đời với biết bao chi phí cho thành viên mới: chế độ ăn uống, chăm sóc sức khỏe, chi phí cho nhà trẻ,… với đồng lương khá thấp của một gia đình làm công nhân thì khó có thể trang trải những phí tổn này. Họ phải "gồng" mình để nuôi con trong điều kiện kinh tế của gia đình khó khăn. Trong khi đó, hệ thống phúc lợi xã hội công với chính sách xã hội hóa các dịch vụ phúc lợi xã hội, ở khía cạnh nó đó đã chuyển gánh nặng chi phí lên vai của người công nhân và gia đình của họ. Để sống và tiếp tục mưu sinh, người công nhân đã phải vận dụng các mạng lưới thân thuộc trong chiến lược ứng phó rủi ro là điều khó tránh khỏi. Ở tầng sâu ý nghĩa của đời sống xã hội Việt Nam đương đại, chúng ta cần nhận thức rằng: từ sau thời kỳ đổi mới đến nay, Việt Nam thực hiện chính sách "mở cửa", khuyến khích đầu tư nước ngoài. Các khu chế xuất, khu công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng nhiều. Tuy nhiên, khi nhận diện một cách cụ thể sự hưởng thụ các dịch vụ y tế, nhà ở, giáo dục và vấn đề bảo trợ xã hội khi gặp rủi ro của người công nhân? Chúng ta tự hỏi có hay không cái gọi là sự bất bình đẳng đối với những người công nhân trong việc thụ hưởng các dịch vụ phúc lợi xã hội?

The role of social networks in risk management strategies of workers currently working in industrial parks in Bình Dương

- **Nguyen Duc Loc**

HCMC Vietnam National University Press

ABSTRACT:

The paper focuses on identifying and analyzing risk managememt strategies of workers during their work life, expectedly full of difficulties and risks, in the industrial parks. One of those strategies is relying on their bond with relatives and fellowmen. It is due to the fact that in the current situation that their major as well as the strongest source of social capital is the mutual attachment to their acquaintance, relatives, and fellow citizens.

***Keywords**: risk, strategies, social network, social capital, relatives, fellow citizens*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Ban Tuyên giáo Trung ương (2008), *Tài liệu Nghiên cứu các Nghị quyết hội nghị TW 6 khóa X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[2]. Bộ lao động & Thương binh xã hội (2007), "Tình hình đình công tại các doanh nghiệp từ năm 1995 đến ngày 31/12/2007". *Báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động & Thương binh xã hội.*

[3]. UBND tỉnh Bình Dương (2009), *Quy hoạch phát triển các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020.*

[4]. Lương Văn Hy, "Sự giàu có, Quyền lực và Công bằng: Thị trường thế giới, Nhà nước và Sự năng động văn hóa xã hội địa phương" trong quyển *Vietnam sau Chiến tranh. Sự năng động của một xã hội đang chuyển mình*, do Lương Văn Hy biên soạn (Maryland: Nhà xuất bản Rowman & Littlefield, 2003), 81-106.

[5]. Nguyễn Đức Lộc (2009), *Nghiên cứu các loại hình và các cách thức tập hợp thanh niên công nhân tại các KCN-KCX*, Chương trình Vườn ươm Sáng tạo Khoa học Công nghệ trẻ, Sở KHCN TP. HCM.

[6]. Nguyễn Đức Lộc (2010), "Bàn chuyện "an cư lạc nghiệp" của người công nhân nhập cư – Tìm kiếm những giải pháp pháp triển môi trường sống tích cực cho người công nhân". Bài viết tham gia hội thảo Quốc tế: "*Cải thiện môi trường sống cho công nhân xung quanh khu công nghiệp tại Việt Nam*" do Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Đại sứ quán Nhật Bản tại Hà Nội và Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA) tổ chức ngày 19/10/2010 tại Hà Nội.

[7]. Nguyễn Đức Lộc (2010), "Vì sao công nhân khổ? Một vài lý giải nguyên nhân và hệ quả", Hội thảo khoa học*: "Xây dựng và phát triển văn hóa, đời sống văn hóa của giai cấp công nhân Việt Nam trong qua trình đổi mới và hội nhập quốc tế*" do Viện sử học tổ chức tại Viện

Phát triển bền vững vùng Nam bộ, ngày 21/4/2010.

[8]. Nguyễn Minh Hòa (2005), "Vai trò của tổ chức trong việc chăm lo đời sống văn hóa tinh thần trong các khu công nghiệp tập trung tại TP. HCM", kỷ yếu Hội thảo khoa học *Đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các KCX – KCN TP. HCM, tháng 12 năm 2005.*

[9]. Trần Tử Vân Anh (2009), *Nghiên cứu quan niệm của công nhân về quyền đình công, nghiên cứu điển hình 20 công nhân tại hai công ty ở quận Thủ Đức TP. HCM*, luận văn Thạc sĩ Xã hội học, trường ĐH KHXH&NV TP. HCM.

[10]. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX, đại hội diễn ra từ ngày 27/9 – 30/9/2010.