

KHẢO SÁT CÁCH ỨNG PHÓ VỚI KHÓ KHĂN KINH TẾ CỦA LAO ĐỘNG NHẬP CƯ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH SAU ĐẠI DỊCH COVID-19

Phạm Thanh Thôi⁽¹⁾, Trần Đình Lâm⁽²⁾, Nguyễn Hồng Trúc⁽²⁾

(1) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU-HCM);

(2) Trung tâm Nghiên cứu Việt Nam và Đông Nam Á (VNU-HCM)

Ngày nhận bài 02/8/2023; Ngày gửi phản biện 17/9/2023; Chấp nhận đăng 21/10/2023

Liên hệ email: thoipham@hcmussh.edu.vn

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2023.06.488>

Tóm tắt

Đại dịch COVID-19 dẫn đến khó khăn kinh tế toàn cầu đã ảnh hưởng xấu đến điều kiện sống và việc làm của người lao động. Ở hầu hết các khu công nghiệp tại Việt Nam, tình trạng thất nghiệp gia tăng, làm thay đổi thu nhập, chi tiêu và các mối quan hệ xã hội của người lao động. Dựa trên kết quả khảo sát bằng bảng câu hỏi và phỏng vấn sâu công nhân, nghiên cứu phân tích các biện pháp ứng phó của công nhân làm việc tại các công ty đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Kết quả cho rằng, người lao động gặp khó khăn và họ đã áp dụng các chiến lược khác nhau để đối phó với những khó khăn tài chính và các vấn đề về tinh thần bằng cách tối đa hóa thu nhập với nhiều công việc cùng một lúc và giảm thiểu chi tiêu. Ngoài ra, lao động nhập cư làm việc tại các doanh nghiệp FDI thuộc SHTP cũng đã tận dụng mạng lưới gia đình theo nhiều cách để đảm bảo chất lượng cuộc sống. Nghiên cứu hàm ý việc điều chỉnh chính sách trong việc cải thiện thu nhập và đời sống của người lao động là rất cần thiết qua đó duy trì sự phát triển của doanh nghiệp.

Từ khóa: hậu Covid-19, FDI, khu công nghệ cao, khó khăn kinh tế, lao động nhập cư

Abstract

SURVEY MIGRANT WORKERS' COPING STRATEGIES FOR ECONOMIC DIFFICULTIES DURING THE POST-COVID-19 PANDEMIC IN HO CHI MINH CITY

The COVID-19 pandemic has led to a global economic difficulties that have adversely affected the living and employment conditions of workers. In most industrial zones in Vietnam, unemployment is increasing, changing the income, spending and social relationships of workers. Based on the results of a questionnaire survey and in-depth interviews with workers, the study analyzes coping measures of workers working at foreign direct investment (FDI) companies. The results suggest that workers face difficulties and they have adopted different strategies to cope with financial difficulties and mental problems by maximizing income with different jobs at the same time. In

addition, immigrant workers working at FDI enterprises under SHTP have also taken advantage of family networks in many ways to ensure quality of life. The study implies that policy adjustments in improving the income and lives of workers are essential, thereby maintaining the sustainable development of businesses.

1. Giới thiệu

Nền kinh tế, cơ cấu đầu tư và lực lượng lao động của Việt Nam đã có những thay đổi đáng kể trong 30 năm qua. Từ một hệ thống kinh tế đóng, nền kinh tế của gần 100 triệu dân đã chuyển đổi thành một thị trường khá tự do, có cả đầu tư trực tiếp nước ngoài, của nhà nước và tư nhân. Trong giai đoạn 1995-2015, hơn 50 tỷ đô la đã được đầu tư vào Việt Nam, đặc biệt ở các thành phố lớn, dẫn đến sự thay đổi sâu sắc của thị trường lao động. Cơ cấu lao động thay đổi theo hướng từ các ngành nông nghiệp chuyển sang các ngành công nghiệp, nhất là đối với lao động trẻ, có kỹ thuật và chuyên môn. Hiện tượng di cư lao động từ nông thôn đến đô thị để làm việc tại các khu công nghiệp ở vùng Đông Nam bộ với qui mô lớn. Tại thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế lớn nhất của cả nước. Từ những năm 1990, thành phố luôn là nơi thu hút một lực lượng lớn lao động nhập cư từ các tỉnh đến làm việc. Những người di cư trẻ và có trình độ giáo dục đã mang đến nhiều điều tích cực cho thị trường lao động, đặc biệt do giá thành thuê thấp và nguồn cung dồi dào.

Vào những năm 2000, đã có sự chuyển đổi trong chính sách phát triển của khu vực kinh tế FDI. Việt Nam cũng đã hướng tới thu hút đầu tư nước ngoài chất lượng cao, công nghệ cao. Nỗ lực cải cách thể chế, xây dựng cơ sở hạ tầng với các chính sách ưu đãi để nâng cao tính cạnh tranh của khu vực kinh tế FDI. Sự phát triển của FDI luôn được kỳ vọng thị trường lao động sẽ chuyển từ thâm dụng lao động đến lao động có chuyên môn cao. Các doanh nghiệp FDI đến cũng mong đợi người lao động sẽ được cải thiện về tiền lương lẫn chất lượng cuộc sống (Hà, Holmes và Trần, 2022). So với các doanh nghiệp trong nước, FDI là những đơn vị sử dụng công nghệ cao hơn và có hệ thống quản lý hiện đại. Đáng chú ý, các sản phẩm của doanh nghiệp FDI hướng đến các thị trường xuất khẩu ở phạm vi toàn cầu, theo đó sẽ tuân thủ một loạt các quy trình sản xuất chặt chẽ. Do đó, các công ty cũng cung cấp một môi trường làm việc tốt hơn cho lực lượng lao động.

Mặc dù chúng ta biết rất ít về những mặt tích cực do các công ty FDI mới mang lại, nhưng đã có nhiều bằng chứng cho thấy rằng lực lượng lao động của nước sở tại có đóng góp đáng kể vào sự thành công của các FDI (Tran, 2011). Tại thành phố Hồ Chí Minh, dữ liệu cho thấy lao động nhập cư đóng góp vai trò rất quan trọng đối với hoạt động của các công ty nước ngoài khi đặt trụ sở sản xuất tại TP. Hồ Chí Minh (SHTP, 2022).

Từ góc độ kinh tế, lao động làm việc cho các doanh nghiệp FDI luôn được kỳ vọng sẽ hưởng điều kiện tốt để sự đảm bảo công việc và có mức lương tốt hơn. Người lao động khi đến thành phố, họ tìm kiếm việc làm tại các doanh nghiệp FDI ở khu công nghệ cao vì cho rằng, môi trường làm việc sẽ an toàn hơn. Tuy nhiên, câu hỏi đặt ra, rằng các FDI tại Việt Nam đã có những chính sách như thế nào với người lao động để đảm bảo cho sự

ổn định cuộc sống và đặc biệt, có thể ứng phó, chống chịu tốt khi có những cuộc khó khăn kinh tế toàn cầu tác động? Đến gần đây và trong bối cảnh tác động từ khủng hoảng kinh tế do đại dịch covid-19 gây ra, vẫn chưa có những nghiên cứu để trả lời.

Cuộc khó khăn Covid-19 và những tác động của nó đã hướng sự quan tâm của công chúng đến các vấn đề xung quanh người lao động nhập cư sống tại các thành phố lớn như thành phố Hồ Chí Minh. Ở giai đoạn đỉnh điểm của đại dịch (Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện lệnh giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16 của Chính phủ từ tháng 6 đến tháng 10 năm 2021), điều kiện sống khó khăn của công nhân tại các khu nhà trọ cùng với điều kiện tài chính tích lũy không đảm bảo, không ít lao động nhập cư đã chọn trở về quê hương. Trong khi đó, ở thời điểm trong đại dịch, công nhân làm việc cho các công ty FDI công nghệ cao vẫn chủ yếu ở lại thành phố và tiếp tục công việc. Đến tháng 11 năm 2021, Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh đã có 88/88 doanh nghiệp hoạt động trở lại với tổng số hơn 145.000 người lao động, đạt 84% (Hepza, 2021). Trong 3 tháng đầu khi thành phố hết lệnh giãn cách xã hội (từ tháng 10 năm 2021), người lao động cho rằng, công ty vẫn còn đơn hàng, chọn ở lại làm việc vì được hưởng mức lương tương đối cao (vẫn còn được tăng ca).

Về mặt lý thuyết, điều này cho thấy rằng làm việc trong doanh nghiệp công nghệ cao thực sự đã tạo ra lợi ích tốt hơn cho người lao động, trong điều kiện kinh tế thị trường toàn cầu phát triển ổn định. Tuy nhiên, khi bất ổn kinh tế toàn cầu sau đại dịch xuất hiện, khi tác động ngày càng sâu của thị trường cung cầu hàng hoá, nguyên vật liệu trên thế giới, những lợi thế đó không còn được duy trì. Kết quả khảo sát thực địa tại các doanh nghiệp và qua phỏng vấn trực tiếp với các công nhân, cho thấy, bắt đầu từ tháng 4 năm 2022, (tức sau 6 tháng hết giãn cách xã hội theo chỉ thị 16), công nhân làm việc cho các công ty FDI công nghệ cao cũng rơi vào tình cảnh bị giảm giờ làm, giảm thu nhập, nghỉ luân phiên. Ở một mức độ nào đó, người lao động tại các doanh nghiệp phải đối mặt với những khó khăn tương tự nhau, gây ảnh hưởng xấu đến năng suất và cam kết làm việc đối với khu vực FDI. Từ kết quả khảo sát, nhiều lao động tại các doanh nghiệp FDI cho rằng, công ty đã giảm đơn đặt hàng nên thiếu việc, không tăng ca, nghỉ luân phiên kéo dài và thu nhập giảm. Riêng tại công ty TNHH Nidec-Việt Nam, cuối năm 2022, đơn hàng đã giảm đến 30% và tác động đến thu nhập đời sống của hơn 3000 lao động (SHTP, 2022).

Nhóm tác giả nhận thấy, việc xem xét đánh giá tác động của khủng hoảng hậu đại dịch đối với điều kiện kinh tế xã hội của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI thuộc SHTP là điều cần thiết. Khảo sát từ phía người lao động, lắng nghe các câu chuyện của họ để hiểu tình trạng việc làm, thu nhập, chiến lược ứng phó để ổn định cuộc sống trong bối cảnh hậu đại dịch. Nghiên cứu nhận diện các khả năng vượt qua khó khăn của lao động làm việc FDI, sẽ có ý nghĩa thực tiễn quan trọng đối với các bên liên quan trong việc xây dựng các chính sách tốt hơn cho người lao động cũng như sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2. Tổng quan nghiên cứu về lao động trong khủng hoảng

2.1 Ứng phó với khó khăn kinh tế

Suy thoái kinh tế có tác động tiêu cực đến điều kiện sống và làm việc của người lao động. Những tác động có thể kể đến như thất nghiệp, giảm thu nhập và giảm lao động kỹ năng thấp. Ở nhiều quốc gia, người lao động nhập cư phải trải qua những hậu quả tồi tệ nhất. Đã có những nghiên cứu tập trung vào quá trình tái cơ cấu kinh tế và phản ứng của công nhân đối với những thay đổi khi có khủng hoảng kinh tế tác động. Nghiên cứu của Anderson và cộng sự (1994) đã mô tả những hạn chế mới nổi lên trong "chủ nghĩa hậu Ford" và cách mọi người đánh đổi giữa yêu cầu công việc và nhu cầu trong nước.

Ở cấp độ hộ gia đình, các chiến lược ứng phó chính bao gồm tận dụng các mối quan hệ xã hội, sử dụng các dịch vụ công cộng và tự cung cấp (Jarvis, 1999; Wallace, 2002). Các nghiên cứu khác cũng tập trung vào các chiến lược sinh tồn của các nhóm lao động. Những nhóm lao động khác nhau buộc phải có những chiến lược ứng phó khác nhau để giải quyết các tác động khi hoàn cảnh kinh tế thay đổi đột ngột. Có hai chiến lược riêng biệt có thể được xác định, đó là "giảm thiểu chi tiêu" và "tối đa hóa thu nhập" của lao động khi đối phó với khủng hoảng. Trong chiến lược thứ nhất, các cá nhân giảm tiêu thụ và chi tiêu thông qua các chiến lược khác nhau như thay đổi chế độ ăn uống và giảm các tiện ích. Để tối đa hóa thu nhập, người lao động làm thêm giờ hoặc một thành viên mới của hộ gia đình tham gia thị trường lao động. (Chant, 1996).

Đại dịch Covid-19 đã tác động sâu rộng đến các nền kinh tế trên phạm vi toàn cầu. Guven và cộng sự, đã thực hiện nghiên cứu về tác động ngắn hạn của đại dịch Covid và các lệnh phong tỏa đến thị trường lao động tại Australia. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự tham gia của nguồn lao động và số giờ làm việc giảm, tỷ lệ thất nghiệp tăng lên. So sánh tác động của đại dịch đến nguồn lao động có thâm niên cao và lao động nhập cư, theo đó, những người lao động nhập cư không có công việc chính thức hoặc không thể làm việc từ xa thì dễ có nguy cơ thất nghiệp nhất, đặc biệt với người nhập cư có thời gian làm việc dưới 5 năm (Guyen và cộng sự., 2020).

Trong nghiên cứu về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 lên thị trường lao động ở các nước đang phát triển, nghiên cứu của Khamis và cộng sự đã nhấn mạnh COVID 19 tác động tiêu cực đến thị trường lao động ở tất cả các khu vực. Các dữ liệu thu thập được cho thấy các ảnh hưởng phổ biến là ngừng công việc, giảm giờ làm và các tác động kinh tế khác khiến công nhân bị mất thu nhập đáng kể. Điều tệ hơn khi công nhân làm việc mà chỉ được trả lương một phần hoặc không lương và giảm thu nhập (Khamis và cộng sự., 2021).

Trong những năm gần đây, nghiên cứu về chiến lược đối phó đã được chuyển hướng sang sinh kế của người lao động, trong đó, vai trò của vốn xã hội và tài sản tích lũy (tiền tiết kiệm) và tính dễ bị tổn thương đã được nhấn mạnh (Moser, 1998). Các nguồn lực chính bao gồm sự công việc, thu nhập và điều kiện sống. Người lao động huy động các nguồn vốn rất khác nhau để tạo ra các chiến lược đối phó. Sự huy động này phụ thuộc vào giới tính, giai cấp và sắc tộc của người lao động, từ đó định hình các hình thức vốn có sẵn khác nhau, bao gồm vốn con người, xã hội, tài chính và văn hóa (Rakodi, 1999). Hơn nữa, các

yếu tố vĩ mô khác như tình trạng cảm xúc và tâm lý và loại trừ xã hội có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc định hình các chiến lược sinh tồn. Mặc dù đã có một số lượng đáng kể các nghiên cứu về điều kiện sống và làm việc của người di cư (Jarvis, 1999, Sacchetto và Vianello, 2016). Gần đây, hiếm có các nghiên cứu trường hợp về chiến lược người lao động nhập cư làm việc cho các công ty FDI ở Việt Nam như tại SHTP đối phó với khó khăn kinh tế do đại dịch gây ra.

2.2 Dòng vốn FDI vào Việt Nam và trường hợp SHTP

Cải cách kinh tế ở Việt Nam đã thành công trong việc thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Từ giá trị tương đối nhỏ khoảng 40.000 USD vào cuối những năm 1980, dòng vốn FDI tăng nhanh lên hơn 16 tỷ USD vào năm 2019 (World Bank, 2021). Tính đến năm 2021, khoảng 183 tỷ đô la đã được đầu tư vào Việt Nam, tạo ra hơn bảy triệu việc làm trực tiếp và gián tiếp. Ngoài việc tạo việc làm, các khoản đầu tư nước ngoài này giúp chuyển giao công nghệ, tăng xuất khẩu, nâng cao năng suất và thúc đẩy khả năng cạnh tranh (Anwar và Nguyễn, 2010). Nhìn chung, đầu tư nước ngoài có thể được phân loại theo từng mục đích khác nhau, bao gồm tìm kiếm tài nguyên thiên nhiên, tìm kiếm thị trường, tìm kiếm độ hiệu quả và tìm kiếm tài sản chiến lược (Wang và Chen, 2014). Là một thị trường mới nổi với nguồn lao động trẻ dồi dào, cho đến cuối những năm 2000, phần lớn FDI ở Việt Nam đã được đầu tư vào các ngành yêu cầu thâm dụng lao động như chế biến và chế tạo. Điều này gây ra nhiều hậu quả tiêu cực đe dọa sự phát triển bền vững của đất nước. Kết quả là sau năm 2005, chiến lược quốc gia về FDI đã chuyển hướng đầu tư sang các nhóm ngành công nghệ cao, tập trung vào chuyển giao công nghệ và lao động có tay nghề cao.

Năm 2002, tại thành phố Hồ Chí Minh, Khu công nghệ cao Sài Gòn (SHTP) được xây dựng để phục vụ cho các công ty mới đầu tư vào các công nghệ mới. Trong diện tích 3 km², cơ sở hạ tầng và cơ sở vật chất hiện đại được phát triển dành riêng cho các doanh nghiệp FDI tại Khu công nghệ cao, tập trung vào các ngành điện tử, công nghệ thông tin, cơ khí chính xác, công nghệ nano và công nghệ sinh học. Tính đến năm 2020, SHTP đã thu hút hơn 10 tỷ USD, trong đó các nhà đầu tư châu Á chiếm 26% tổng số. Năm 2021, có hơn 51.700 lao động được tuyển dụng bởi 53 doanh nghiệp FDI. Hơn 53% lao động là lao động phổ thông (SHTP, 2022) và một tỷ lệ lớn trong số này là người di cư từ các vùng khác nhau ở Việt Nam. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI tại SHTP được kỳ vọng sẽ được hưởng môi trường làm việc tốt và có thu nhập cao để ổn định cuộc sống lâu dài tại thành phố.

2.3 Địa bàn nghiên cứu

Nghiên cứu nhắm vào người lao động ở SHTP – nơi có số lượng lớn các công ty FDI đang thu hút đông đảo lao động nhập cư đến làm việc. Đầu tiên, nghiên cứu nhằm xác định những khó khăn mà người lao động tại các công ty FDI phải đối mặt trong thời kỳ suy thoái kinh tế sau đại dịch. Thứ hai, sử dụng dữ liệu phỏng vấn trực tiếp người lao động, nghiên cứu miêu tả các chiến lược ứng phó của người lao động nhập cư khi gặp khủng hoảng kinh tế. Thứ ba, nghiên cứu thảo luận về tính hiệu quả của các chiến lược

ứng phó của người lao động trong bối cảnh chính sách và chiến lược công nghiệp hoá-hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam. Nghiên cứu sẽ giúp điều chỉnh chính sách và đề ra chính sách hợp tác đóng góp cho việc phát triển lực lượng lao động bền vững ở Việt Nam và hơn thế nữa.

Tại SHTP, trong giai đoạn 2010-2020, đã thu hút đầu tư 6.114,1 triệu USD, với 134 dự án (trong nước: 42.878,1 tỷ đồng tương đương 1.864,2 triệu USD, với 95 dự án và nước ngoài: 4.249,8 triệu USD 139 dự án) chiếm 80,32% so với tổng số vốn đầu tư lũy kể đến hết năm 2020. Lũy kể từ đầu khi thành lập đến tháng 4 năm 2022, SHTP đã cấp giấy chứng nhận đầu tư cho 164 dự án còn hiệu lực với tổng vốn đầu tư đạt 11.232,6 triệu USD. SHTP đã và đang ưu tiên thu hút vốn đầu tư vào 04 lĩnh vực gồm: (1)Vi điện tử công nghệ thông tin -Viễn thông; (2) cơ khí chính xác -tự động hóa; (3) công nghệ sinh học; (4)Vật liệu mới -năng lượng mới - công nghệ nano. Các dự án công nghiệp hỗ trợ có chiều hướng gia tăng (chiếm 16,35%). Tính đến cuối năm 2021, tổng lao động làm việc có chuyên môn và không chuyên môn là 51.767 người. Theo Ban Quản lý SHTP, các công ty đang hướng đến tăng tỷ lệ sử dụng đội ngũ lao động với trình độ chuyên môn cao nhằm tạo ra sự khác biệt với các khu công nghiệp khu chế xuất. (SHTP, 2022).

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát và phân tích dữ liệu định lượng và định tính, được thu thập thông qua khảo sát bằng câu hỏi và phỏng vấn sâu-bán cấu trúc. Theo Yin (2009), sự kết hợp này cho phép chúng tôi hiểu sâu hơn về điều kiện sống và làm việc của người lao động cũng như khám phá cách những người di cư ứng phó với một loạt các khó khăn như vậy. Từ tháng 2 đến tháng 4 năm 2022, nhóm nghiên cứu đã thực hiện tổng cộng khảo sát bằng câu hỏi với công nhân đang làm việc tại SHTP và Khu Chế Xuất Linh Trung. Trong tổng số 200 mẫu khảo sát của nhóm nghiên cứu, có 119 mẫu công nhân đang làm việc tại SHTP được đưa vào phân tích trong bài nghiên cứu này.

Cũng từ sau khi Thành phố Hồ Chí Minh hết lệnh giãn cách xã hội theo *Chỉ thị 16* của Chính phủ, nhóm nghiên cứu đã tiến hành các phỏng vấn sâu với nhiều đợt, kéo dài không liên tục kể từ tháng 6 đến tháng 12 năm 2022 với 60 công nhân đang làm việc tại SHTP, đang sống trong các khu nhà trọ tại 4 phường Tân Phú, Tăng Nhơn Phú A, Long Thạnh Mỹ và Linh Trung. Tổng cộng có 60 người tham dự các cuộc phỏng vấn, trong đó có 61% là nữ và 39% là nam. Các cuộc phỏng vấn được tiếp tục cho đến khi thông tin đạt đến mức bão hòa. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 30 đến 45 phút và được sự đồng ý của người tham gia. Dữ liệu khảo sát bằng câu hỏi và phỏng vấn sâu diễn ra ở hai thời điểm khác nhau. Kết quả khảo sát cũng ghi nhận tình trạng kinh tế và việc làm của công nhân bị tác động bởi khủng hoảng kinh tế với mức độ khác nhau trong thời kỳ hậu đại dịch. Tóm tắt về người tham gia và vị trí địa điểm được mô tả trong bảng 1:

Bảng 1. Mẫu nghiên cứu theo phương pháp và địa điểm

Địa điểm	Phương pháp khảo sát	
	Bảng câu hỏi (N/%)	Phỏng vấn sâu (N)
Tân Phú	66 (33)	19
Tăng Nhơn Phú A	39 (19.5)	14
Long Thạnh Mỹ	51 (22.5)	12
Linh Trung	44 (22)	15

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát của các tác giả, 2023)

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Những thay đổi trong đời sống kinh tế sau đại dịch Covid-19

Việc làm và thu nhập

Các công việc trong các doanh nghiệp FDI tại SHTP liên quan đến dây chuyền lắp ráp hoặc kiểm tra chất lượng, do đó, hầu hết các nhiệm vụ đòi hỏi mức độ chính xác và tập trung cao. Trước khi có tác động của khủng hoảng kinh tế do đại dịch, kết hợp giữa ca ngày và ca đêm là hình thức phổ biến và người lao động được trả nhiều tiền hơn nếu họ chọn làm thêm giờ. Cụ thể, mức lương cơ bản tại Nidec Việt Nam – một trong những công ty thu hút lực lượng lao động khá lớn tại SHTP – là 5.900.000 đồng mỗi tháng nhưng người lao động có thể kiếm được tới 14.000.000 đồng mỗi tháng nếu họ làm thêm giờ. Xem xét chi phí sinh hoạt trong một siêu đô thị như TP.HCM, mức lương cơ bản hầu như không đủ cho nhu cầu hàng ngày của một người, chứ chưa xét đến việc gửi tiền về quê nhà. Do đó, người lao động chỉ có thể tiết kiệm nếu họ làm thêm giờ. Khi không có thêm giờ làm việc, tích lũy tiết kiệm trở thành một nhiệm vụ bất khả thi. Bởi vì người lao động muốn kiếm thêm tiền để tiết kiệm, việc tăng ca không chỉ được sử dụng như một phương tiện để kỷ luật người lao động trong các nhà máy FDI.

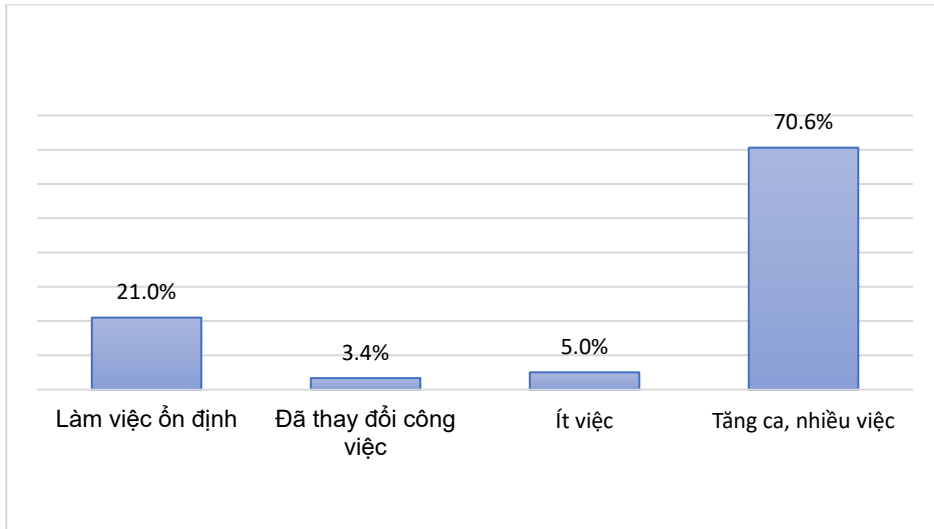
So với các nhà máy thông thường, công nhân làm việc tại SHTP được trả lương cao hơn một chút do số giờ làm thêm. Trong một số trường hợp, thu nhập hàng tháng của người lao động tại SHTP cao hơn 20% so với người lao động làm việc trong các khu công nghiệp khác ở vùng Đông Nam Bộ. Khoảng cách về lương cũng là lý do chính khiến người lao động thích làm việc tại SHTP.

"Hầu hết người thân của tôi, chú và dì, làm việc ở đây, và họ được trả lương cao hơn. Khi tìm kiếm một công việc, bạn bè của tôi và tôi thường kiểm tra xem các công ty có tăng ca hay không. Làm thêm giờ thực sự quan trọng đối với người lao động vì thu nhập từ giờ làm thêm có thể giúp chúng tôi kiếm đủ tiền hoặc có ít tiền tiết kiệm. Nếu không làm thêm giờ, cũng như bây giờ, mức lương từ việc làm tám giờ mỗi ngày, khoảng 48 giờ mỗi tuần, sẽ vào khoảng sáu đến bảy triệu đồng; không đủ cho chi phí sinh hoạt một tháng ở Thành phố Hồ Chí Minh"

ID 8

Cơ hội việc làm tại SHTP cao hơn so với các khu công nghiệp khác do nhu cầu việc

làm cao cho tất cả thành phần công nhân. Trong đại dịch, người lao động SHTP có thu nhập tương đối ổn định do nhu cầu cao và làm thêm giờ. Các công ty công nghệ cao trong SHTP ổn định hơn cả về đầu vào và đầu ra. Từ quý I/2022 đến tháng 7/2022, nhu cầu việc làm tại SHTP giảm nhẹ nhưng nhìn chung môi trường làm việc vẫn ổn định. Điều này cho tác động kinh tế đến chậm hơn khi người lao động ở các khu công nghiệp khác gặp khó khăn nhưng những người làm việc tại SHTP vẫn duy trì tình trạng của họ. Kết quả khảo sát bằng câu hỏi đã cho thấy rõ hiện trạng việc làm và thu nhập tại thời điểm những tháng đầu năm 2022 tại SHTP.



Biểu đồ 1. Tình trạng công việc hậu đại dịch Covid-19 từ tháng 11/2021 đến tháng 4/2022 tại SHTP (Nguồn: Khảo sát của các tác giả, tháng 4/2022)

Tuy nhiên, từ tháng 6 năm 2022, nhu cầu lao động tăng ca tại các công ty SHTP bắt đầu giảm và người lao động không còn phải làm thêm giờ. Trên thực tế, các công ty SHTP có thể dễ dàng tuyển dụng nhân viên mới do nguồn lao động giá rẻ dồi dào bị dư thừa ở các khu công nghiệp khác.

Đáng chú ý, nhu cầu về việc làm tạm thời đã có sự gia tăng. Xu hướng này do hai nguyên nhân chính: do thu nhập giảm và bị sa thải, người lao động dài hạn tại các doanh nghiệp đã phải rời bỏ công việc tại doanh nghiệp để chuyển sang làm việc thời vụ và chiến lược cân bằng ngân sách của các công ty. Để giải quyết tình trạng thiếu đơn đặt hàng, các doanh nghiệp FDI tại SHTP đã sử dụng nhiều công nhân tạm thời hơn để giảm chi phí lao động. Một kỹ thuật viên trẻ nói:

“Họ không bao giờ nói là sa thải, với bất cứ ai. Do thu nhập giảm mạnh, chúng tôi đã phải bỏ việc để nhận được hỗ trợ, chúng tôi muốn được rút bảo hiểm xã hội một lần. Hầu hết mọi người chọn cách bỏ việc; sau đó họ trở lại làm việc như những người lao động tạm thời. Công ty có những lợi ích lớn từ việc này”.

ID 5

Sự suy thoái kinh tế toàn cầu đã dẫn đến giảm thời gian làm việc tại công ty FDI. Công nhân không còn làm thêm giờ và phải thay phiên nhau nghỉ luân phiên mà không được trả lương. Ngoài ra, các nhà máy thay thế các công việc cố định bằng công nhân tạm thời. Công nhân không chính thức cạnh tranh với công nhân chính thức. Những thực tiễn này đã dẫn đến việc giảm đáng kể thu nhập của người lao động. Trong một số trường hợp, mức giảm lên tới 60%, như một công nhân mô tả:

“Bây giờ tôi chỉ kiếm được khoảng 6 triệu. Không đủ sống ở thành phố. Tôi đã từng nhận được 12 triệu mỗi tháng khi tăng ca mỗi ngày đến 8 giờ tối. Hai tuần làm việc ban ngày và hai tuần làm việc ban đêm.

ID 24

Mức giảm thu nhập bằng với số tiền kiếm được trước đó thông qua làm thêm giờ. Điều này có nghĩa là thu nhập của họ chỉ có thể trang trải chi tiêu hàng tháng mà không đủ tiết kiệm, điều này ảnh hưởng đến tinh thần của những người lao động đến làm việc tại thành phố với mục tiêu tích lũy tiền tiết kiệm. Mất thu nhập là mối quan tâm lớn nhất của tất cả những người tham gia khảo sát. Thu nhập tổng thể của một người lao động bao gồm lương cơ bản và tiền lương thêm giờ, trong đó tiền lương làm thêm giờ luôn cao hơn. Tiền tiết kiệm và tiền gửi về quê nhà của người lao động trước đây đến từ lương tăng ca. Nhưng khi các công ty giảm thời gian làm việc, người lao động chỉ có thể nhận được mức lương cơ bản. Do đó, thu nhập của người lao động chỉ có thể đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Một người tham gia trả lời phỏng vấn sâu đã chia sẻ:

“Nếu không làm thêm giờ, tôi chỉ có thể nhận được khoảng 6 triệu. Chi phí tiền thuê nhà, hóa đơn tiền nước, tiền điện sẽ mất gần hai triệu, tiền ăn sáng, xăng xe khoảng một triệu; tiền thức ăn buổi tối và đi lại với bạn bè ít thì cũng sẽ tốn thêm hai triệu nữa. Rất thiếu, có khi phải nợ chủ nhà”

ID 9

Các cuộc khảo sát trước đây cho thấy phần lớn công nhân coi việc chuyển tiền về nhà là trách nhiệm chính của họ. Như vậy, nỗi sợ thất nghiệp và mất thu nhập thường xuyên tạo ra sự căng thẳng về cảm xúc và tâm lý.

Chi phí nhà ở

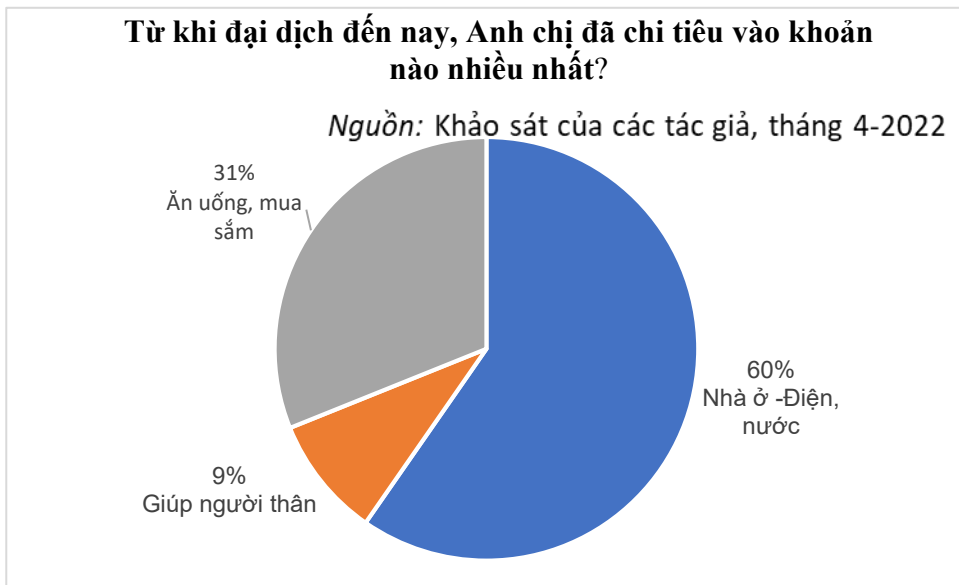
Điều khá bất thường là các doanh nghiệp FDI tại SHTP không cung cấp chỗ ở cho một lực lượng lao động lớn như vậy. Trong khu vực rộng lớn tại SHTP, chỉ có một số khu nhà ở, dành riêng cho các chuyên gia nước ngoài hoặc lưu trú của lãnh đạo cấp cao. Do đó, công nhân không có lựa chọn nào khác ngoài việc thuê nhà trong các dãy trọ quanh khu vực, xen lẫn trong các khu dân cư thuộc các phường như Tân Phú, Long Thạnh Mỹ, Long Trường, Hiệp Phú, Linh Trung, v.v. Các dãy trọ được xây dựng chủ yếu trên diện tích nhỏ của mô hình *nhà phố* (nhà riêng lẻ), nhưng có nhiều phòng, chỉ có lối đi hẹp, và phần nhiều có chất lượng kém. Bị giới hạn bởi thu nhập thấp nên người lao động phải sống trong điều kiện nơi ở không an toàn để mong có thể tích lũy được một khoản từ tiền

lượng tháng để đáp ứng các nhu cầu khác của họ. Nhà ở xung quanh SHTP tương đối cũ, nhất là với những khu được xây dựng từ trước năm 2015. Dù vậy, nhưng giá thuê xung quanh SHTP cũng không rẻ hơn so với các khu vực khác. Nhưng người lao động làm tại SHTP đã thích thuê sống ở đó, vì được gần nơi làm việc. Một phụ nữ trung niên chia sẻ:

“Nó khá gần. Nếu ở xa không đi nổi. Trước đây thường xuyên làm tăng ca 8-9 giờ tối, sáng không dậy sớm được. Ở đây, lúc đầu đi bộ (băng qua hàng rào, cưỡi) vì chưa mua được xe gắn máy. Khi có hợp đồng lao động, mới vay được tiền và mua trả góp xe máy. Xe máy mới thuận tiện, các bạn làm thời gian, coi như 1-2 năm đầu phải tích lũy mua được cái xe để đi lại. Lương thấp, đa số mua trả góp không hà.

ID 6

Giá thuê trung bình cho một phòng là khoảng 1.500.000 đồng/tháng. Chi phí điện và nước thường cao hơn giá thị trường nên tổng hóa đơn nhà ở là khá đáng kể, chiếm hơn 30% tiền lương cơ bản của người lao động. Điều này có nghĩa là bất kỳ sự giảm thu nhập hàng tháng nào cũng có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến khả năng chi trả của người lao động. Tất cả những người tham gia đều sợ không có chỗ ở và tăng tiền thuê nhà. Kết quả khảo sát bằng câu hỏi cho thấy, số tiền chi tiêu từ thu nhập dành cho nhà chiếm một tỉ lệ lớn khi thu nhập bị giảm kể từ khi đại dịch Covid-19 tác động.



Biểu đồ 2. Thực trạng vấn đề chi tiêu của người lao động từ khi đại dịch đến nay (Nguồn: Khảo sát của các tác giả, 4/2022)

Nhà ở rất quan trọng đối với người lao động, vì vậy chi phí nhà ở là ưu tiên cao. Người lao động sợ công ty không có tăng ca, nếu chỉ nhận lương cơ bản thì không chi phí đủ. Hàng tháng, nếu có tích lũy được là nhờ vào khoản tiền làm tăng ca mới có được. Khi người lao động nhận được tiền lương, họ trả tiền thuê nhà ngay lập tức. Một người vợ trẻ nhấn mạnh tầm quan trọng của việc trả tiền thuê nhà đúng hạn:

“Trả tiền thuê nhà là ưu tiên hàng đầu của chúng tôi. Bất cứ khi nào ngay sau khi nhận được tiền lương, tôi sẽ trả tiền thuê nhà trước. Trả tiền thuê nhà có nghĩa là chúng tôi có thể tiếp tục nơi này. Các khoản khác thì sẽ được thanh toán sau tiền thuê nhà”

ID 7

Trong số những người tham gia, chỉ có 03 công nhân cho biết chủ nhà của họ đã tăng tiền thuê nhà, mối quan tâm về việc chủ nhà sẽ tăng tiền nhà luôn thường trực. Khi thu nhập giảm do ít việc làm, không tăng ca, người lao động chịu áp lực từ hai phía, tại nơi làm việc lẫn nơi ở của mình. Công nhân luôn lo lắng lạm phát sẽ dẫn đến tiền nhà tăng. Khi chủ nhà tăng giá thuê và thu nhập giảm, gánh nặng này đã dẫn đến sự căng thẳng trong đời sống của người lao động.

Các quan hệ xã hội

Do làm việc nhiều giờ vào những thời điểm khác nhau trong ngày, một số lượng lớn công nhân không có cơ hội xây dựng mối quan hệ. Sự không chắc chắn về tình trạng an ninh trong các khu cho thuê là một rào cản khác ngăn cản người di cư tham gia vào các hoạt động cộng đồng. Ở một mức độ nào đó, người lao động sống và làm việc độc lập và không có tương tác xã hội với cộng đồng nơi họ sống. Mối quan hệ giữa hàng xóm láng giềng phần lớn phụ thuộc vào đặc điểm của nơi cho thuê và thời gian sinh sống tại đó của họ. Ví dụ, những người đã sống ở đó trong ba năm sẽ có sự kết nối với hàng xóm của họ. Tuy nhiên, đại dịch và các biện pháp giãn cách xã hội đã thay đổi các kết nối cũ và khiến mọi người trở nên dè dặt hơn. Một công nhân trẻ lo lắng về bầu không khí của khu cho thuê của mình vốn sôi động và đông đúc trước đại dịch:

“Những căn phòng ở phía trước đất hơn. Một số gia đình sẽ thuê nó và sau đó mở một quán cà phê nhỏ. Trước đại dịch, mọi người – nam giới, và đôi khi là nữ giới – sẽ tụ tập và nói chuyện hàng giờ, ăn uống trước khi đi ngủ. Bây giờ, thu nhập và cuộc sống khó khăn hơn nên không ai ngồi như vậy nữa.

ID 15

Hơn nữa, chi tiêu và gánh nặng chuyển tiền về quê nhà hạn chế các mối quan hệ cá nhân, từ đó có tác động tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động. Người lao động có xu hướng thu hẹp các mối quan hệ xã hội của họ do nhiều yếu tố, mà lý do quan trọng nhất là kinh tế. Quan hệ xã hội và tiệc tùng có thể chiếm một tỷ lệ lớn chi tiêu của họ, vì vậy nhiều công nhân muốn hạn chế chi tiêu cho các hoạt động này.

“Tham dự tiệc cưới tốn rất nhiều chi phí. Cũng khó từ chối, nếu không đi thì cũng phải gửi tiền mừng. Những người thân thiết buộc phải đi, tốn tất cả chi phí cũng 600-700 ngàn/lần đi cưới. Gần đây, tôi đã giảm số lượng, đi lại ít nhất có thể; còn khoảng hai lần mỗi tháng. Trong trường hợp tôi không thể từ chối mà mối quan hệ đó thực sự thân thiết, tôi sẽ không đến mà chỉ gửi một tấm thiệp với số tiền ít hơn một phần ba so với dự tính.

ID 19

Đại dịch và các biện pháp phong tỏa đã làm giảm năng lực của các mối quan hệ trong việc huy động nguồn lực kinh tế. Mức độ không chắc chắn cao hơn trong khi niềm

tin của cộng đồng bị giảm, buộc người lao động phải dựa vào chính họ thay vì các mối quan hệ khác. Nói cách khác, sự hỗ trợ vật chất của cộng đồng thấp hơn mặc dù thực tế là mọi người biết nhau rõ hơn. Ngoài ra, môi trường tương phản giữa quê hương và thành phố cùng với cảm giác bị loại trừ dẫn đến nhiều loại kỳ thị xã hội. Đôi khi, những cảm xúc tiêu cực này khiến người lao động nhập cư có nguy cơ suy giảm sức khỏe.

4.2 Những chiến lược ứng phó với khủng hoảng sau đại dịch Covid-19

Tìm kiếm các nguồn thu nhập thay thế

Để ứng phó với thu nhập giảm, người lao động đã sử dụng nhiều chiến lược để kiếm thêm nguồn thu nhập. Một tỷ lệ lớn người tham gia phỏng vấn sâu (60%) đã tìm được một công việc khác vào cuối tuần trong khi những người khác thay đổi hợp đồng của họ từ dài hạn sang tạm thời. Đối với những người có thêm công việc phụ, làm việc tại một công trường xây dựng là lựa chọn phổ biến nhất. Tuy nhiên, công việc xây dựng đòi hỏi sức khỏe và kỹ năng mà nhiều lao động không đáp ứng được. Như vậy, làm phục vụ là một lựa chọn thực tế. Một thanh niên di cư từ Đồng bằng sông Cửu Long chia sẻ kinh nghiệm của mình:

“Làm việc trên công trường [xây dựng] rất khó khăn. Tôi không khỏe lắm nên tôi đã chọn một công việc tại một nhà hàng. Họ cho tôi mượn một bộ đồng phục vào ngày đầu tiên để tôi mua một bộ tương tự. Nhà hàng luôn yêu cầu mình phải mua đồng phục của riêng mình để làm việc ở quán của họ”.

ID 21

Trong đại dịch, nhiều công nhân đã rời thành phố để trở về quê nhà. Khi họ trở về, họ chọn làm công nhân tạm thời thay vì ký hợp đồng dài hạn vì nhân viên tạm thời được trả lương cao hơn một chút, nhưng quan trọng hơn là họ được miễn đóng bảo hiểm và các khoản phí hàng tháng khác. Những khoản miễn trừ này rất quan trọng đối với người lao động vì nó cho phép họ tiết kiệm tới 600.000 đồng mỗi tháng. Ngoài ra, người lao động có thể làm việc tạm thời tại các công ty cũ của họ trong khi nhận trợ cấp thất nghiệp. Một số người quyết định rút tiền đóng bảo hiểm xã hội tích lũy của họ trước khi đến tuổi nghỉ hưu. Lý do chính để thoát khỏi chương trình quốc gia này được giải thích bởi người tham gia ID 10:

“Bây giờ công nhân không có tiền để sống. Đó là cách của riêng họ. Ai biết gì làm đó, làm tạm thời để có tiền cầm cự, mong sẽ có việc tốt để ở lại lâu dài.”

ID 10

Những chiến lược tối đa hóa thu nhập này kéo theo sự suy giảm sức khỏe và tinh thần. Trong hầu hết các trường hợp, lao động trẻ có thể cân bằng ca ngày và ca đêm nhưng lao động trung niên không thể theo kịp các yêu cầu. Do đó, họ có xu hướng chấp nhận mọi loại công việc, bất kể nó có thể gây căng thẳng cho họ.

Giảm thiểu chi phí sinh hoạt

Khi một nửa thu nhập giảm do giảm đơn đặt hàng, người lao động phải thích nghi bằng cách cắt giảm triệt để chi tiêu của họ. Trước đại dịch, có sáu khoản chính trong ngân sách của người lao động: nhà ở, thực phẩm, quần áo, tiền gửi về nhà, tiết kiệm và chi tiêu

cho các mối quan hệ xã hội. Do những khó khăn đang diễn ra, chỉ có hai khoản nhà ở và thực phẩm thiết yếu được giữ trong khi các loại khác bị giảm. Chi tiêu cho quần áo và thiết bị điện tử không còn được coi là quan trọng, như một nữ công nhân giải thích:

“Trước đại dịch, tôi thường mua quần áo qua internet. Nhưng hiện nay không dám vào các trang mua sắm luôn.”

ID 16

Tương tự như vậy, người lao động không còn duy trì các mối quan hệ xã hội của họ hoặc giảm các cuộc tụ tập xuống còn một lần một tháng. Tiền gửi về nhà và tiết kiệm là hai lý do chính khiến người di cư rời quê hương để làm việc trong thành phố. Tuy nhiên, hai mục đích này trở nên ít quan trọng hơn trong bối cảnh thu nhập giảm. Công nhân bày tỏ sự tiếc nuối khi họ không thể duy trì khoản tiền gửi tương tự cho người thân ở quê nhà. Một người nhớ lại cách anh ta đưa ra lời bào chữa:

“Tôi nói với họ rằng nhà máy không có đơn đặt hàng, do đại dịch và sau đó là chiến tranh [ở Ukraine]. Lúc đầu họ thất vọng, nhưng dần dần họ chấp nhận nó. Về nhà, có rất nhiều chi phí, đặc biệt là các buổi đi chơi và đám cưới. Tôi hy vọng cha mẹ tôi có thể hiểu điều đó.”

ID 12

Rất ít công nhân có một khoản tiết kiệm nhỏ trong khi phần lớn những người tham gia thậm chí không thể cân bằng ngân sách hàng tháng của họ. Để tồn tại, họ đã thử nhiều cách khác như chia sẻ phòng cho thuê, sử dụng nhà bếp chung và chia sẻ thức ăn. Hy sinh không gian riêng tư là một thực tế phổ biến với người lao động khi không gian ở quá hẹp với các thành viên gia đình hoặc đồng nghiệp. Trong một số trường hợp, không gian sống được sắp xếp lại để chứa thêm chỗ ở. Để giảm thiểu chi phí thuê nhà, một gia đình trẻ hoặc một cặp vợ chồng di cư sẽ gộp tiền lương của họ và nỗ lực để hạn chế chi tiêu của họ. Những người độc thân thường chia sẻ phòng của họ với đồng nghiệp hoặc người thân để giảm chi phí nhà ở. Trong một số trường hợp, một nhóm công nhân hoặc người thân cùng nấu ăn để tiết kiệm chi phí tiện ích và giảm chi phí thực phẩm. Số lượng và chất lượng thực phẩm đã bị cắt giảm do lạm phát và hạn chế chi tiêu.

Hỗ trợ từ gia đình

Trong suốt các cuộc phỏng vấn, những người tham gia nhấn mạnh vai trò của gia đình trong việc hỗ trợ cuộc sống của họ trong thành phố. Công nhân thường tìm kiếm sự giúp đỡ từ vợ/chồng và cha mẹ của họ. Một người phụ nữ lớn tuổi thường sống với gia đình của con gái mình và giúp chăm sóc các cháu của mình. Trong các trường hợp khác, anh chị em giúp nhau chuẩn bị bữa ăn hoặc dọn phòng. Một công nhân trẻ giải thích làm thế nào anh ta có thể cân bằng ngân sách của mình với mức lương cơ bản:

“Tất cả là nhờ chị gái tôi, tôi mới ở lại Sài Gòn. Chị ấy nấu cho bữa ăn tối, tôi qua đó ăn miễn phí. Tôi đã mượn tiền của chị ấy. Chồng chị ấy làm xưởng gỗ, nếu không có chị ấy, chắc không thể trụ lại được”.

ID 14

Một tỷ lệ lớn người lao động nhận được hỗ trợ tài chính và vật chất từ gia đình họ ở quê nhà. Người thân làm việc gần đó cũng là nguồn thông tin việc làm cần thiết.

Những dự định tương lai

Trong suốt các cuộc phỏng vấn, nhiều người tham gia bày tỏ ý định trở về quê hương của họ trong tương lai xa. Một số đặt mục tiêu về tuổi tác hoặc đạt được một số tiền tiết kiệm cụ thể trước khi rời khỏi thành phố. Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy người lao động nhận thức được công việc hiện tại không ổn định của họ:

Không ai có thể làm việc ở độ tuổi đó. Các công việc quá phức tạp đối với thanh niên. Công ty sẽ thực hiện một số điều chỉnh nhưng mọi người có xu hướng rời khỏi công ty trước đó. Công ty họ hay lắm, có nhiều cách khiến mình phải ra đi.”

ID 5

Vào tháng 10 năm 2021, một số lượng lớn công nhân đã trở về quê hương. Nhưng dường như các điều kiện ở quê nhà không giữ chân và hỗ trợ được họ. Ở khu vực nông thôn, thu nhập từ nông nghiệp không đủ để trang trải chi phí của họ. Trong khi đó, hầu như không có cơ hội việc làm trong các lĩnh vực khác. Ngay cả những người học các kỹ năng mới cũng không thể ở lại do thị trường ít sôi động. Một người di cư từ tỉnh Trà Vinh đã mô tả tình trạng tiến thoái lưỡng nan của bạn mình:

“Bạn tôi, cô ấy đã chi tiền tiết kiệm để trở thành một thợ làm tóc. Sau đó, cô trở về quê và hùn vốn mở tiệm tóc. Nhưng không có khách hàng. Chỉ sau vài tháng, cô ấy không thể đối phó với áp lực, cô ấy đã đóng cửa hàng và quay lại đây để bắt đầu lại từ đầu.”

ID 22

Hầu hết người lao động trung niên nói rằng có được một khoản tiết kiệm cố định – khoảng 100 triệu đồng – là ưu tiên hàng đầu của họ. Tuy nhiên, các mục tiêu này có xu hướng co giãn và mục tiêu cuối cùng của chúng khá mơ hồ. Nhiều người có ý định mở một cửa hàng tạp hoá ở nhà nhưng họ không biết làm thế nào để vận hành một cửa hàng. Đối với những người còn trẻ, câu hỏi về việc ở lại thành phố hoặc trở về quê hương của họ rất khó trả lời. Họ dường như bị mắc kẹt trong một tương lai không thể tránh khỏi. Khi được hỏi về mối quan hệ riêng tư của mình, một người đàn ông trẻ bày tỏ mối quan tâm của mình:

“Tôi đã từng có bạn gái, nhưng chúng tôi đã chia tay. Tôi không muốn tìm lại bạn gái nữa. Phụ nữ ngày nay rất thông minh. Chi phí cho tình yêu bây giờ nhiều lắm. Nếu không có tiền rất khó để duy trì tình yêu hay tiến tới.”

ID 19

Chỉ có một số ít người lao động trẻ có ý tưởng rõ ràng về mục tiêu nghề nghiệp của mình. Những người tham gia còn lại đã cố gắng che giấu cảm xúc tiêu cực của họ khi thảo luận về họ. Ở một mức độ nào đó, tất cả những gì họ có thể làm là xoay sở để vượt qua và tránh suy nghĩ về tương lai.

5. Thảo luận

Một đặc điểm chung giữa người lao động là nguyên nhân của những khó khăn đang diễn ra bắt nguồn từ các vấn đề tồn tại từ lâu trước đại dịch. Có hai tác nhân chính gây ra những khó khăn kinh tế: tiết kiệm hạn chế và chi phí cao trong thời gian phong tỏa đại dịch. Đầu tiên, công nhân SHTP có thể kiếm được nhiều tiền hơn so với những người ở các khu công nghiệp khác, nhưng chi tiêu của họ cũng cao hơn. Chẳng hạn, chi phí nhà ở tại các phường thuộc thành phố Thủ Đức, nơi gần SHTP giá nhà cho thuê tăng cao khi các chủ trọ xây dựng và trang bị điều kiện phòng ở có tiện nghi ngày càng tốt hơn. Hơn nữa, người lao động dành một phần lớn thu nhập để mua sắm đồ điện đáp ứng nhu cầu trữ hàng hoá kể từ trong đại dịch. Một phần thu nhập đáng kể vẫn tiếp tục được gửi về nhà để duy trì các quan hệ thân thuộc. Do vậy, tình trạng tiết kiệm của người lao động, tỷ lệ tiết kiệm của công nhân lao động nhập cư là không đáng kể. Thứ hai, khi thu nhập giảm mạnh cùng với chi phí trong thời gian phong tỏa đã khiến người lao động phải sử dụng hết tất cả các nguồn lực. Về chiến lược thích ứng, các nguồn lực tài chính được coi là phương tiện giải quyết khó khăn. Do đó, sự cạn kiệt các nguồn lực tài chính làm giảm đáng kể khả năng của người lao động trong việc giải quyết các mối đe dọa mới do bất ổn kinh tế gây ra.

Với khả năng phục hồi kinh tế chậm và kéo dài do tác động sâu của thị trường hàng hoá thế giới, sự suy giảm thu nhập của công nhân lao động tại các doanh nghiệp FDI phần nào giải thích thêm lý do tại sao người lao động muốn rút tiền bảo hiểm an sinh xã hội một lần như một phương án cuối cùng, nhất là khi họ chuyển từ tình trạng hợp đồng lao động chính thức sang lao động thời vụ. Đối mặt với làn sóng rút bảo hiểm xã hội gần đây, nhà chức trách thành phố tuyên bố rằng họ đã không đánh giá được mức độ nghiêm trọng của tình trạng thu nhập hiện tại của người lao động. Thực tế, người lao động nhập cư khó có tiền tích lũy với số lượng đảm bảo sự an toàn khi có khủng hoảng kinh tế. Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy người lao động nhận thức rõ về các mục tiêu tiết kiệm, nhưng thu nhập của họ phải sử dụng cho nhiều chi phí khác nhau. Thu nhập không đủ khiến họ khó thực hiện các mục tiêu tiết kiệm, điều này dẫn đến nguồn lực hạn chế trong quá trình tăng cường khả năng phục hồi.

So với các quốc gia khác, chi tiêu nhà ở của công nhân làm việc tại SHTP thường thấp hơn 30% thu nhập. Điều này cho thấy rằng thu nhập còn lại của họ sau khi trả tiền thuê nhà có thể đủ cho các nhu cầu khác. Tuy nhiên, có hai điểm khác biệt chính trong bối cảnh ở Việt Nam. Đối với người lao động mới, các chi phí khác như thực phẩm và chi phí năng lượng chiếm một tỷ lệ lớn trong thu nhập. Một công nhân trẻ bình thường phải chi hơn 50% thu nhập của mình cho thực phẩm và nhu cầu cơ bản. Khi hàng hóa và xăng dầu có xu hướng tăng, tỷ lệ chi tiêu cũng tăng lên, làm giảm đáng kể khả năng tiết kiệm của họ. Hơn nữa, chi tiêu nhà ở thường không có quá nhiều thay đổi do thiếu các chính sách trợ cấp. Nói cách khác, tiền thuê nhà là một chi phí cố định đến hạn mỗi tháng mà người lao động bắt buộc phải chi. Trong thời điểm khó khăn, các khoản thanh toán hàng tháng trở thành một gánh nặng, dẫn đến căng thẳng và lo lắng kéo dài cho người lao động. Những khó khăn của các hộ gia đình có thu nhập thấp cũng được quan sát thấy ở

các quốc gia khác (Sacchetto và Vianello, 2016), cho thấy rằng mối quan hệ giữa chi phí nhà ở không đổi và lạm phát có thể gây ra những tác động tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động.

Dữ liệu phỏng vấn cho thấy người lao động không chú trọng đến nguồn hỗ trợ chính thức tài chính từ chính phủ do sự chậm trễ và không đáng kể. Các công nhân đã không phụ thuộc vào các kế hoạch dài hạn mà chính phủ đã đề ra. Người lao động suy nghĩ và hành động theo kinh nghiệm cuộc sống của họ. Điều này có nghĩa là kỳ vọng và chiến lược của chính phủ không phù hợp với thực tế hoặc kỳ vọng của người lao động. Trên thực tế, chính sách hiện tại được xây dựng dựa trên giả định rằng thị trường không thay đổi và người lao động có thể kiếm sống bằng cách làm việc cho các công ty FDI. Về lý thuyết, khi việc làm ổn định, người lao động sẽ xây dựng sự nghiệp lâu dài cùng với sự phát triển của các công ty FDI. Tuy nhiên, trên thực tế, hầu hết các công ty nước ngoài trên thị trường toàn cầu đều chịu áp lực và sự không chắc chắn. Như vậy, thay vì có một môi trường làm việc ổn định, lao động FDI phải đối mặt với nguy cơ bị dư thừa và phân biệt đối xử về mặt tuổi tác. Điều này dẫn đến việc một phần lớn người lao động không thể làm việc cho đến tuổi nghỉ hưu.

Ở một mức độ nào đó, chính sách phúc lợi của chính phủ hiện tại không bảo vệ được phần lớn người lao động và người lao động trung niên bị ảnh hưởng bởi các chiến lược thanh lọc dựa trên độ tuổi ở nhiều công ty FDI. Rõ ràng, chính sách của chính phủ xung đột với cách tiếp cận của các công ty. Hầu hết các công ty FDI muốn cắt giảm lượng lao động trung niên sau 40 tuổi, trong khi chính phủ muốn những người trên 40 tuổi tiếp tục làm việc cho đến khi nghỉ hưu. Đại dịch Covid-19 đã làm cho các vấn đề trở nên tồi tệ hơn khi người lao động trải qua cả ảnh hưởng tinh thần và khó khăn tài chính. Một số người thậm chí còn cảm thấy rằng những đóng góp của họ lúc trẻ là vô ích, khi các công việc của họ không mang lại điều kiện tích cực cho cuộc sống hiện tại cũng như không đảm bảo một tương lai nhất định. Nhìn chung, người lao động đã ít hy vọng vào tương lai sau khi trải qua những cú sốc và căng thẳng do cuộc khó khăn Covid-19 mang lại. Trong bối cảnh này, việc rút bảo hiểm xã hội một lần được coi là một lựa chọn thông minh khi việc tiếp tục làm việc đến 60 tuổi là một mục tiêu không khả thi. Vì các công ty FDI không có cam kết đảm bảo việc làm lâu dài, người lao động không chú trọng đến lòng trung thành hoặc hợp đồng dài hạn. Người lao động sẽ chấp nhận công việc tạm thời để tạo thu nhập cho nhu cầu hiện tại và sẵn sàng thay đổi công việc khi có dấu hiệu giảm nguồn thu nhập.

6. Kết luận

Tương tự như các quốc gia đang phát triển khác trước đại dịch, điều kiện sống và làm việc của người lao động di cư phản ánh sự tương quan giữa dòng vốn FDI, cách tiếp cận công nghệ và chiến lược quốc gia (Arnal và Hijzen, 2008; Nguyễn và cộng sự, 2019). Rõ ràng đại dịch và cuộc khó khăn kinh tế sau đó đã làm cho những môi trường làm việc trở nên tồi tệ hơn và công nhân bị ảnh hưởng nặng nề hơn so với các nhóm ngành khác. Trong bối cảnh suy thoái kinh tế hiện nay, người lao động làm việc tại SHTP phải đối

mặt với những khó khăn tài chính và điều kiện sống tồi tệ tương tự như các nơi khác. Những khó khăn này bao gồm giảm đáng kể thu nhập, chi phí nhà ở quá khả năng chi trả và giảm các mối quan hệ xã hội.

Bài báo này đã xem xét các chiến lược ứng phó của người lao động trong việc giải quyết các thách thức về thể chất và tinh thần do khó khăn kinh tế gây ra. Khi thu nhập giảm mạnh, hầu hết người lao động đã sử dụng hai chiến lược: tìm kiếm thu nhập thay thế và giảm chi tiêu để ở lại thành phố. Một số người chọn trở về quê hương sau đại dịch nhưng việc này là không bền vững, vì vậy hầu hết trong số họ trở lại thành phố và chấp nhận làm việc với các hợp đồng tạm thời. Tương tự với các nghiên cứu trước đây (Cohen, 2011; Nzama và Maharaj, 2014; Clemens và Ogden, 2019), những phát hiện cho thấy vai trò của các mối quan hệ gia đình mà người lao động dựa vào để vượt qua khó khăn. Các loại hỗ trợ từ cha mẹ và anh chị em được diễn ra đa dạng từ việc chia sẻ thức ăn đến chia sẻ không gian sống cho trẻ nhỏ đã hình thành một mạng lưới các nguồn lực mà người lao động có thể dựa vào trong thời điểm quan trọng.

Những thực tế từ việc làm, thu nhập và chiến lược ứng phó của người lao động, cho thấy, các chính sách của công ty FDI chưa đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân người lao động khi gặp khủng hoảng. Những chiến lược ngắn hạn như giảm giờ làm việc và thay đổi phương thức làm việc từ dài hạn thành hợp đồng tạm thời có thể giúp công ty tạm thời giữ thương hiệu nhưng chúng gây ra hậu quả tiêu cực đối với những người lao động đã chịu tổn thương vì đại dịch.

Tương tự như vậy, cách tiếp cận của chính phủ cũng mâu thuẫn với kỳ vọng của người lao động. Nhu cầu của người lao động trong khủng hoảng đòi hỏi có những đáp ứng ngay lập tức nhưng chính sách lao động của chính phủ và các doanh nghiệp FDI dường như đã nhắm đến tầm nhìn dài hạn. Những xung đột này đã dẫn đến những kết quả không dự báo trước, như làn sóng rút bảo hiểm xã hội của người lao động khi họ xem đây là một cách hiệu quả để đối phó với những khó khăn trước mắt đang diễn ra. Khi việc trở về nông thôn vẫn cần đến một sự cân nhắc thỏa đáng, vì ở quê gốc vẫn khó tiếp cận việc làm để có mức thu nhập như mong muốn. Các chính sách lao động mới, theo đó, cần tính đến kỳ vọng của người lao động nhập cư cũng như giải quyết hiệu quả các gánh nặng trong chi phí của đời sống, nhất là khi có những khủng hoảng kinh tế toàn cầu tác động.

Nghiên cứu được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) trong khuôn khổ đề tài Mã số “C2021-18b-09”

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Anderson, M., Bechhofer, F. and Kendrick, S. (1994). Individual and household strategies. *The social and political economy of the household*, 19-67.
- [2] Anwar, S. and Nguyen, L.P., (2010). Foreign direct investment and economic growth in Vietnam. *Asia Pacific business review*, 16(1-2), 183-202.
- [3] Arnal, E. and Hijzen, A. (2008). The impact of foreign direct investment on wages and working conditions. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

- [4] Chant, S. (1996). Women's roles in recession and economic restructuring in Mexico and the Philippines. *Geoforum*, 27(3), pp.297-327.
- [5] Clemens, M.A. and Ogden, T.N. (2020). Migration and household finances: How a different framing can improve thinking about migration. *Development Policy Review*, 38(1), 3-27.
- [6] Cohen, J.H. (2011). Migration, remittances, and household strategies. *Annual Review of Anthropology*, 40, 103-114.
- [7] Guven, Cahit, Panagiotis Sotirakopoulos, and Aydogan Ulker. (2020). Short-Term Labour Market Effects of COVID-19 and the Associated National Lockdown in Australia: Evidence from the Longitudinal Labour Force Survey. *Covid Economics*, 1(44), 186-224.
- [8] Ha, V., Holmes, M.J. and Tran, T.Q. (2022). Does foreign investment crowd in domestic investment? Evidence from Vietnam. *International Economics*, 171, 18-29.
- [9] Hanh, N.P., Van Hùng, Đ., Hoat, N.T. and Trang, D.T.T. (2017). Improving quality of foreign direct investment attraction in Vietnam. *International Journal of Quality Innovation*, 3(1), 1-16.
- [10] Hepza (2021). *Báo cáo biến động cắt giảm lao động tại các Khu công nghiệp- Khu Chế xuất ở TP. Hồ Chí Minh*, (lưu hành nội bộ).
- [11] Jarvis, H., (1999). The tangled webs we weave: household strategies to co-ordinate home and work. *Work, Employment and Society*, 13(2), 225-247.
- [12] Khamis, Melanie; Prinz, Daniel; Newhouse, David; Palacios-Lopez, Amparo; Pape, Utz; Weber, Michael (2021). *The Early Labor Market Impacts of COVID-19 in Developing Countries: Evidence from High-Frequency Phone Surveys*. Jobs Working Paper;No. 58. © World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/35044> License: CC BY 3.0 IGO.
- [13] Moser, C.O. (1998). The asset vulnerability framework: reassessing urban poverty reduction strategies. *World development*, 26(1), 1-19.
- [14] MPI (2022). Report on foreign direct investment in 2022. Ministry of Planning and Investment. Available online: <https://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=56367&idcm=122> (accessed January, 2023)
- [15] Nguyen, D.T.H., Sun, S. and Beg, A.R.A. (2019). How does FDI affect domestic firms' wages? Theory and evidence from Vietnam. *Applied Economics*, 51(49), 5311-5327.
- [16] Nzama, N. and Maharaj, B. (2014). Honouring the dual commitment: Remittance strategies of Ghanaian migrants in Amsterdam. *Migracijske i etničke teme*, 30(2), 193-213.
- [17] Rakodi, C. (1999). A capital assets framework for analysing household livelihood strategies: Implications for policy. *Development policy review*, 17(3), 315-342.
- [18] Sacchetto, D. and Vianello, F.A. (2016). Unemployed migrants coping with the economic difficulties. Romanians and Moroccans in Italy. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 839-852.
- [19] SHTP (2022). *Saigon High Tech Park Annual Report*. TP. Hồ Chí Minh (*xem thêm tại <http://www.hepza.gov.vn/>*)
- [20] Tran, A.N. (2011). Corporate social responsibility in socialist Vietnam. *Labour in Vietnam*, 31, 119.
- [21] Wallace, C. (2002). Household strategies: their conceptual relevance and analytical scope in social research. *Sociology*, 36(2), 275-292.
- [22] Wang, D.T. and Chen, W.Y. (2014). Foreign direct investment, institutional development, and environmental externalities: Evidence from China. *Journal of environmental management*, 135, 81-90.
- [23] World Bank (2021). How will Vietnam blossom? Reforming institutions for effective implementation. The World Bank.
- [24] Yin, R.K. (2009). Case study research: Design and methods. Thousand Oaks, CA: Sage.