

Với sự hỗ trợ tài chính từ

 **Irish Aid**
Rialtas na hÉireann
Government of Ireland

 **Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội**
Institute for Social Development Studies

 **UN WOMEN**



Báo cáo nghiên cứu

Tình hình di cư nội địa của phụ nữ dân tộc thiểu số tại Việt Nam

Hà Nội, tháng 10 năm 2021



Báo cáo nghiên cứu

**Tình hình di cư nội địa
của phụ nữ dân tộc
thiểu số tại Việt Nam**

Hà Nội, tháng 10 năm 2021

Lời cảm ơn

Báo cáo này được thực hiện trong khuôn khổ hợp tác giữa Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội (ISDS) và Cơ quan Liên Hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women) tại Việt Nam, với nỗ lực nhằm thúc đẩy các chính sách và chương trình về bình đẳng giới cho phụ nữ dân tộc thiểu số di cư nội địa tại Việt Nam. Từ năm 2018, UN Women nhận được hỗ trợ tài chính từ Cơ quan viện trợ Ireland để hỗ trợ Ủy ban Dân tộc (CEMA) trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách dân tộc thiểu số hướng đến bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Hàng năm, bên cạnh việc hợp tác với các cơ quan chính phủ, UN Women cũng làm việc với các tổ chức xã hội dân sự để thúc đẩy tiếng nói và tăng cường chia sẻ thông tin giữa các mạng lưới tổ chức xã hội dân sự nhằm vận động cho việc xây dựng và thực hiện các chính sách có trách nhiệm giới trong vùng dân tộc thiểu số (DTTS).

Báo cáo này được thực hiện trong năm đầu tiên của “Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030”. ISDS và UN Women hy vọng báo sẽ đóng góp một góc nhìn về tình hình di cư nội địa của phụ nữ DTTS, cũng như mong muốn khẳng định rằng các chương trình dành cho phụ nữ DTTS trong “Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030” cần tiếp tục đầu tư cho phụ nữ và trẻ em gái DTTS. Cụ thể, Đề án nên tăng cường giáo dục, đào tạo, và cơ hội việc làm đặc biệt là đào tạo nghề và thúc đẩy dịch chuyển xã hội cho phụ nữ. Các dự án đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng như điện, giao thông nông thôn, mạng viễn thông, và trường học cũng không thể thiếu trong việc tăng cường khả năng tiếp cận nguồn lực kinh tế xã hội cho phụ nữ DTTS. Điều này sẽ làm tăng cơ hội cho phụ nữ DTTS trong dịch chuyển xã hội, việc làm, và phát triển sinh kế. Nghiên cứu cũng khẳng định di cư nội địa có thể đóng góp ý nghĩa vào việc nâng cao quyền năng và sự tự chủ của phụ nữ DTTS. Tuy nhiên, trong tương lai cần có nhiều can thiệp hơn để thay đổi các khuôn mẫu giới truyền thống đang cản trở sự dịch chuyển và tiến bộ của phụ nữ DTTS và các dân tộc thiểu số nói chung đồng thời đảm bảo bình đẳng giới thực chất trong các chương trình phát triển kinh tế xã hội.

ISDS và UN Women xin gửi lời cảm ơn đến các đại diện chính quyền địa phương, tổ chức đối tác, nữ giới và nam giới di cư, và gia đình của họ vì đã đồng ý tham gia nghiên cứu và chia sẻ những câu chuyện giá trị của họ. Báo cáo đã được hoàn thiện sau khi tham vấn tại hội thảo trực tuyến diễn ra tại Hà Nội với sự tham gia của đại diện các tổ chức xã hội, các cơ quan, chính quyền và các cơ quan nghiên cứu quan tâm đến chủ đề này.

UN Women xin gửi lời cảm ơn đến Chính phủ Ireland đã hỗ trợ tài chính để chúng tôi thực hiện nghiên cứu này góp phần vào công cuộc thúc đẩy bình đẳng giới ở các vùng DTTS tại Việt Nam.

Mục lục

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Lời cảm ơn | 3 |
| Danh mục từ viết tắt | 6 |
| Tóm tắt | 7 |
| Những phát hiện chính của nghiên cứu | 7 |
| Đề xuất | 11 |
| Giới thiệu | 14 |
| Mục tiêu nghiên cứu | 16 |
| Phương pháp nghiên cứu | 17 |
| Nghiên cứu, rà soát tài liệu | 17 |
| Phương pháp định lượng | 17 |
| Phương pháp định tính | 20 |
| Các vấn đề đạo đức cần lưu tâm trong nghiên cứu | 22 |
| Nguyên tắc đồng thuận và tự nguyện khi tham gia nghiên cứu | 22 |
| Các hỗ trợ cho người tham gia | 22 |
| Giới thiệu đến các hỗ trợ liên quan | 23 |
| Biện pháp bảo vệ trong bối cảnh COVID-19 | 24 |
| Tập huấn đạo đức cho thành viên nhóm nghiên cứu | 24 |
| Hạn chế của nghiên cứu | 25 |
| Tổng quan lý thuyết | 26 |
| Bối cảnh di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay | 26 |
| Khái niệm, phân loại và xu hướng | 27 |
| Động lực của di cư | 30 |
| Động lực chính trong di cư nội địa của phụ nữ tại Việt Nam | 31 |
| Các thách thức chính của di cư nội địa | 32 |
| Khó khăn đối với phụ nữ di cư nội địa ở Việt Nam | 34 |
| Tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ | 35 |
| Tác động và đóng góp của di cư nội địa | 36 |
| Tình hình của phụ nữ DTTS ở Việt Nam | 36 |
| Tình hình di cư của người DTTS, và khoảng trống trong nghiên cứu về di cư nội địa của phụ nữ DTTS ở Việt Nam | 38 |
| Những khoảng trống trong nghiên cứu về di cư nội địa của phụ nữ DTTS ở Việt Nam | 40 |
| Những phát hiện chính | 42 |
| Nhân khẩu học của người tham gia khảo sát định lượng | 42 |
| Trước khi di cư | 44 |
| Trong quá trình di cư | 71 |
| Tác động của di cư | 89 |
| Kết luận | 98 |
| Trước di cư | 98 |
| Trong quá trình di cư | 101 |
| Những tác động của di cư | 103 |
| Đề xuất | 104 |
| Tài liệu tham khảo | 108 |

Danh mục bảng

| | | |
|---------|--------------------------------------------------------------|----|
| Bảng 1. | Mẫu khảo sát đề xuất | 18 |
| Bảng 2. | Tóm tắt mẫu phỏng vấn sâu thực tế | 21 |
| Bảng 3. | Thông tin nhân khẩu của người tham gia khảo sát định lượng | 42 |
| Bảng 4. | Việc làm trước khi di cư | 47 |
| Bảng 5. | Cơ sở vật chất của hộ gia đình ở quê nhà | 48 |
| Bảng 6. | Thu nhập hàng tháng của công nhân nhà máy theo giới tính | 71 |
| Bảng 7. | Chỉ tiêu bình quân hàng tháng theo danh mục và giới tính | 73 |
| Bảng 8. | Phân chia các trường hợp bạo lực theo các nhóm nhân khẩu học | 82 |
| Bảng 9. | Các khía cạnh cải thiện sau khi di cư | 90 |

Danh mục biểu đồ

| | | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|----|
| Biểu đồ 1. | Trình độ học vấn của người tham gia khảo sát định lượng theo giới tính | 44 |
| Biểu đồ 2. | Các nhân tố thúc đẩy xuất cư (Lực đẩy) | 49 |
| Biểu đồ 3. | Nhân tố thu hút nhập cư (Lực hút) | 53 |
| Biểu đồ 4. | Kỳ vọng của gia đình đối với nữ di cư | 56 |
| Biểu đồ 5. | Những hỗ trợ cần thiết nhất để chuẩn bị di cư | 65 |
| Biểu đồ 6. | % cần hỗ trợ nhưng không nhận được hỗ trợ | 66 |
| Biểu đồ 7. | % không nhận được hỗ trợ trước di cư | 68 |
| Biểu đồ 8. | Những khó khăn lớn nhất tại nơi đến | 75 |
| Biểu đồ 9. | Cảm xúc tiêu cực từ khi di cư đến nơi đến | 77 |
| Biểu đồ 10. | Phụ nữ DTTS gặp các hình thức phân biệt đối xử nào? | 79 |
| Biểu đồ 11. | Phản ứng khi nào gặp bạo lực | 84 |
| Biểu đồ 12. | Tình trạng đăng ký cư trú tại nơi đến | 84 |
| Biểu đồ 13. | Cách xử lý của người tham gia khi bị ốm | 86 |
| Biểu đồ 14. | Số trường hợp báo cáo bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi COVID-19 | 87 |
| Biểu đồ 15. | Ảnh hưởng tiêu cực của COVID-19 đến đời sống người di cư | 87 |
| Biểu đồ 16. | Các lý do chưa nhận được hỗ trợ COVID-19 | 88 |
| Biểu đồ 17. | Dự định trong tương lai xa | 94 |
| Biểu đồ 18. | Sử dụng tiền gửi về | 95 |
| Biểu đồ 19. | Người quyết định sử dụng tiền gửi về | 96 |

Danh mục từ viết tắt

| | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BHXH | Bảo hiểm xã hội |
| BHYT | Bảo hiểm y tế |
| BLG | Bạo lực giới |
| CARE | Tổ chức CARE quốc tế tại Việt Nam |
| CEMA | Ủy ban Dân tộc |
| DTTS | Dân tộc thiểu số |
| IDI | Phòng vấn sâu |
| IOM | Tổ chức di cư Quốc tế |
| ISDS | Viện nghiên cứu Phát triển Xã hội |
| iSEE | Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường |
| KII | Phòng vấn những người am hiểu |
| PVS | Phòng vấn sâu |
| SEDEMA | Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2025 |
| TCTK | Tổng cục Thống kê |
| THCS | Trung học cơ sở |
| THPT | Trung học phổ thông |
| UN Women | Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ |
| UNDP | Chương trình Phát triển của Liên Hợp Quốc |
| UNESCO | Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc |
| UNFPA | Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc |

Tóm tắt

Di cư nội địa đang ngày càng đóng vai trò quan trọng góp phần làm tăng sự dịch chuyển và quyền năng kinh tế của phụ nữ DTTS ở Việt Nam. Tuy nhiên, vẫn còn thiếu các nghiên cứu đầy đủ về tình hình của phụ nữ DTTS di cư nội địa, đặc biệt là về những thách thức đa chiều và sự phân biệt đối xử xuyên suốt quá trình di cư mà họ phải đối mặt, và làm thế nào để đảm bảo các quyền của họ được bảo vệ trong suốt quá trình di cư.

Nghiên cứu này nhằm phân tích hiện trạng tình hình di cư nội địa của phụ nữ DTTS ở Việt Nam. Qua đó, nghiên cứu hy vọng có thể hiểu rõ hơn bối cảnh và các yếu tố thuận lợi và thách thức đối với phụ nữ DTTS di cư, đặc biệt là trong bối cảnh bùng phát đại dịch COVID-19. Nghiên cứu kết hợp phương pháp định tính và định lượng. Đầu tiên, dữ liệu định lượng được thu thập từ cả nam giới và nữ giới DTTS di cư từ 12 dân tộc và 16 tỉnh thành khác nhau, làm việc trong lĩnh vực chính thức (cụ thể là hai nhà máy điện tử ở tỉnh Vĩnh Phúc). Tiếp theo là Phỏng vấn sâu (PVS) những trường hợp điển hình cho biết họ đã trải qua nhiều khó khăn trong suốt hành trình di cư của mình. Các cuộc phỏng vấn cũng được thực hiện với phụ nữ DTTS làm việc trong lĩnh vực phi chính thức, các gia đình và các lãnh đạo cộng đồng ở quê nhà của họ, và một số đồng nghiệp dân tộc Kinh về quan điểm và kinh nghiệm làm việc với người di cư là người DTTS.

Những phát hiện chính của nghiên cứu

Trước di cư: các hình thức, xu hướng, động lực chính, yếu tố thuận lợi và yếu tố rào cản của việc di cư

Nghiên cứu cho thấy **thu nhập thấp và thiếu cơ hội việc làm vẫn là vấn đề nhức nhối ở nhiều vùng DTTS ở phía Bắc**. Những yếu tố này đang **thúc đẩy ngày càng nhiều người DTTS di cư để có việc làm và thu nhập tốt hơn ở các khu công nghiệp**. Việc thanh niên trẻ DTTS, cả nam giới và nữ giới, di cư đi làm ngay sau khi học hết THPT ngày càng trở nên phổ biến. Các chương trình phát triển sinh kế của địa phương hiện còn rất hạn chế, cả về vốn và phương án hỗ trợ. Đặc biệt, có một sự thiếu hụt lớn về các hoạt động đào tạo kỹ thuật cũng như cơ sở hạ tầng để phục vụ giảm nghèo bền vững cùng với việc phát triển và đa dạng hóa sinh kế tại địa phương. Cơ hội việc làm cho người DTTS trong lĩnh vực phi nông nghiệp còn hạn chế, với mức thu nhập kém hấp dẫn hơn so với việc làm tại các đô thị. Do đó, sinh viên mới tốt nghiệp có thể thấy khó khăn để tìm được cơ hội nghề nghiệp phù hợp nếu ở lại quê hương.

Phần lớn các quyết định di cư của nam giới và nữ giới DTTS ở tất cả các nhóm tuổi đều mang tính tự chủ. **Tuy nhiên, quyết định di cư của nữ giới DTTS có xu hướng bị phản đối nhiều hơn so với nam giới.** Sự phản đối thường đến từ bố mẹ, vì lo lắng cho sự an toàn của con, xuất phát từ các khuôn mẫu giới nhìn nhận nữ giới DTTS ngây thơ, dễ bị tổn thương, thiếu kỹ năng xã hội và không thể tự bảo vệ mình tại nơi di cư đến.

Về việc chuẩn bị trước khi di cư, **hiện đang có sự thiếu hụt nghiêm trọng về tất cả các hỗ trợ mà những người di cư tham gia khảo sát cho là cần thiết, bao gồm các hỗ trợ về tài chính, tinh thần, giới thiệu và đào tạo việc làm, và hỗ trợ di chuyển đến nơi đến di cư.** Riêng với phụ nữ, thiếu hụt về hỗ trợ trước di cư tập trung nhiều nhất ở các khía cạnh tài chính, sắp xếp chỗ ở, đi lại và làm thủ tục hành chính. Những thiếu hụt về hỗ trợ này cho phụ nữ cao hơn nam giới từ 5% đến 6%.

Các nguồn hỗ trợ chủ yếu cho người DTTS đến từ gia đình và bạn bè, trong đó có hỗ trợ tài chính nhưng cũng rất hạn chế, bởi họ thường xuất thân từ hộ nghèo, và di cư do có khó khăn về tài chính. Thiếu kinh phí để chuẩn bị cho hành trình di cư có thể mang lại nhiều rủi ro vì nhiều người hoàn toàn không có tiền để chi tiêu trong những tuần đầu khi đến nơi ở mới.

Ngoài ra, cũng không có các chương trình tập huấn hay định hướng nghề nghiệp trước khi di cư cho người DTTS từ các tỉnh miền núi phía Bắc trong nghiên cứu. Tập huấn trước di cư có thể giúp nâng cao năng lực và khả năng cạnh tranh của người DTTS trên thị trường lao động so với người Kinh, hoặc đơn giản là giúp cải thiện cơ hội tiếp cận thông tin việc làm, tăng các lựa chọn việc làm, cũng như giúp họ chuẩn bị tốt hơn cho hành trình di cư và giảm thiểu các rủi ro đặc biệt là với phụ nữ.

Về kỹ năng làm việc và khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động, nhân viên nhân sự tại nhà máy (điện tử) đánh giá rằng kỹ năng công nghệ thông tin là hạn chế lớn của lao động người DTTS so với người Kinh. Đối với nhóm phụ nữ DTTS di cư lớn tuổi, việc không thành thạo tiếng Kinh cũng tạo ra rào cản đáng kể khi xin việc trong khu vực công nghiệp (có thu nhập ổn định hơn), hay trong việc hiểu và thương lượng cho các quyền lợi của mình trong một môi trường lao động gồm chủ yếu là người Kinh.

Tuy nhiên, ngày càng có nhiều phụ nữ DTTS trẻ tuổi di cư để có triển vọng việc làm tốt hơn, với mức độ tự chủ cao khi đưa ra các quyết định di cư. Các yếu tố tạo thuận lợi cho việc di cư của phụ nữ DTTS tại quê nhà có thể kể đến các mạng lưới xã hội giữa những người di cư ở quê nhà và nơi di cư đến, giúp thúc đẩy các cơ hội việc làm và trao đổi thông tin. Các mạng lưới này cũng làm giảm bớt lo lắng về sự an toàn của người di cư cho người nhà, giúp họ an tâm chấp nhận quyết định di cư, đặc biệt là khi nữ giới di cư. Bên cạnh đó, hơn 60% phụ nữ tham gia khảo sát đã tốt nghiệp THPT. Tăng cường tiếp cận giáo dục của nữ giới DTTS và việc thúc đẩy bình đẳng giới nói chung đã góp phần quan trọng để mở rộng cơ hội di cư và việc làm cho phụ nữ DTTS. Ngoài ra, việc tăng khả năng tiếp cận Internet và thông tin việc làm trực tuyến cũng tạo thuận lợi hơn cho những người DTTS ở vùng sâu vùng xa tiếp cận với thị trường việc làm tại các thành phố lớn. Các yếu tố tạo thuận lợi khác bao gồm sự sẵn

có của dịch vụ hành chính công một cửa cho các thủ tục liên quan đến di cư và xin việc tại địa phương, cũng như có các lãnh đạo cộng đồng tích cực ủng hộ và vận động cho bình đẳng giới, nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ.

Trong quá trình di cư: Rủi ro, thách thức, cơ hội và tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ

Tại nơi đến, những người di cư nhận được những cơ hội mà khi ở quê nhà họ không có được, bao gồm triển vọng việc làm lớn hơn và cơ hội tạo ra thu nhập và phát triển bản thân. Tuy nhiên, người di cư cũng đối mặt với nhiều khó khăn. Người DTTS di cư trong khu vực chính thức làm việc 12 tiếng/ngày và 7 ngày/tuần, để có được mức thu nhập bình quân là 8,7 triệu đồng/tháng. Trung bình, nam giới có thu nhập nhiều hơn nữ giới 400.000 đồng. Gần 50% thu nhập này đến từ việc làm thêm giờ. Vì vậy, căng thẳng tinh thần và suy nhược cơ thể là một vấn đề thường trực.

Kể cả khi họ làm thêm giờ, và cắt giảm chi phí bằng cách thuê trọ chung và được công ty cung cấp hai bữa ăn, nhưng khoảng 1/3 đến một nửa số người tham gia khảo sát không có thu nhập đủ sống và tiền tiết kiệm, đặc biệt là đối với những người đã kết hôn. Sự chênh lệch giữa thu nhập và chi tiêu là một vấn đề lớn hơn cho nữ giới so với nam giới DTTS di cư. Sự khác biệt này có thể do tỉ lệ phụ nữ đã kết hôn và có con tham gia khảo sát cao hơn.

Mệt mỏi và nhớ nhà là cảm xúc tiêu cực phổ biến nhất ở những người DTTS di cư trong khảo sát. Nữ giới thường chịu hai cảm giác này thường xuyên hơn so với nam giới: Gần một nửa phụ nữ cho biết họ “thường xuyên” hoặc “luôn luôn” cảm thấy nhớ nhà, trong khi đó gần 30% cho biết họ “thường xuyên” hoặc “luôn luôn” cảm thấy mệt mỏi.

Các khía cạnh mà phụ nữ DTTS di cư thường gặp “nhiều” cho đến “rất nhiều” khó khăn tại nơi di cư đến là chi phí sinh hoạt (42%), tiền thuê nhà (33%), nuôi con (28%), điều kiện nhà ở (23%) và thủ tục hành chính (23%). Nữ giới DTTS di cư cũng gặp nhiều khó khăn trong việc nuôi con thường xuyên hơn so với nam giới (80% nữ giới tham gia khảo sát đã có con, so với chỉ 68% nam giới tham gia khảo sát).

Một trong những thách thức nổi bật của người DTTS di cư là các thủ tục hành chính. 34% người tham gia khảo sát cho biết họ đang không có đăng ký cư trú nào tại nơi đến. Số liệu này là như nhau ở cả hai giới, và cao gấp 2,5 lần con số theo Điều tra di cư nội địa quốc gia do Tổng cục Thống Kê (TCTK) thực hiện năm 2015, chủ yếu với người Kinh. Không có đăng ký cư trú xảy ra thường xuyên hơn ở nhóm 18-24 tuổi (34%), cũng như ở dân tộc Sán Dìu (23%) và Tày (40%).

Công việc của nữ giới DTTS tại các khu vực phi chính thức bấp bênh hơn, thu nhập thấp, và có nguy cơ bị bạo lực cao hơn. Tuy nhiên, nữ giới tham gia nghiên cứu làm nghề tự do lại đang không được hưởng bảo hiểm y tế (BHYT) hay bảo hiểm xã hội (BHXH). 99% người tham gia khảo sát (làm trong khu vực chính thức) cũng cho rằng hai loại bảo hiểm này là rất cần thiết. Bảo hiểm thật sự quan trọng với người di cư, bởi 20% nam giới và 18% nữ giới trong khảo sát

đều gặp phải từ “nhiều” cho đến “rất nhiều” khó khăn về các vấn đề chăm sóc sức khỏe tại nơi di cư đến, và khám chữa bệnh bằng BHYT là phương thức khám chữa bệnh phổ biến thứ hai của cả hai giới.

Hỗ trợ cho người DTTS di cư tại nơi đến chủ yếu vẫn đến từ họ hàng, bạn bè, hàng xóm và đồng nghiệp, mà không phải từ chính quyền địa phương hay những người sử dụng lao động. Cả nam giới và nữ giới tham gia khảo sát cho biết họ vẫn thường xuyên giữ liên lạc với gia đình và bạn bè của mình ở quê nhà - cũng là những người hỗ trợ chủ yếu cho họ lúc khó khăn. Mỗi quan hệ xã hội của những người DTTS di cư tại nơi đến đã vươn ra các nhóm ngoài dân tộc của họ. Bình quân cả nam giới và nữ giới đều có 5 người bạn có cùng dân tộc và 6 người bạn khác dân tộc (ít có sự khác biệt giữa các giới tính).

Hơn một nửa phụ nữ DTTS (52%) từng bị phân biệt đối xử vì dân tộc của họ (con số này ở nam giới DTTS thậm chí còn cao hơn, ở mức 60%). Các hình thức phân biệt đối xử phổ biến nhất là nhận xét về giọng nói hoặc ngoại hình, nghi ngờ khả năng làm việc, khó khăn về thủ tục hành chính, và bị gọi bằng những tên gọi hoặc từ ngữ mang tính kì thị. Điều này gây ra cảm giác bị lừa dối, bị đánh giá thấp năng lực, hoặc bị hiểu lầm cho người DTTS, với hình thức kì thị phổ biến nhất mà người DTTS phải trải qua là kì thị bằng lời nói. Sự phân biệt đối xử từ đồng nghiệp/người sử dụng lao động là người Kinh thường dựa trên những định kiến phổ biến đối với người DTTS như họ kết hôn sớm, ít học hoặc tay nghề kém, và dễ bị lợi dụng. Phân biệt đối xử cũng xuất phát từ vị thế là người nhập cư của người DTTS. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng cho thấy, thế hệ trẻ DTTS có nhiều xu hướng phản kháng lại hơn là chấp nhận các phân biệt đối xử này. Mặc dù những người tham gia nghiên cứu không nhận thấy sự kì thị này có ảnh hưởng về lâu dài, nhưng nó có thể gây ra những căng thẳng nhất định lên các mối quan hệ xã hội của họ tại cộng đồng nơi đến.

COVID-19 tác động đến lao động trong cả khu vực chính thức và phi chính thức. Các công nhân trong nghiên cứu không bị mất việc làm và vẫn nhận được một số hỗ trợ và cơ hội tìm phòng COVID-19 thông qua công ty của họ. Tuy nhiên, việc làm thêm giờ có thể gây kiệt sức và người lao động không thể về quê thăm gia đình. Mặt khác, với người lao động ở khu vực phi chính thức thì tình hình tồi tệ hơn rất nhiều, họ không chỉ mất việc mà còn không thể trở về nhà hoặc tìm việc làm mới. Ngoài ra, họ cũng chưa nhận được bất kì hỗ trợ nào về COVID-19 từ Chính phủ. Tất cả các nhóm đều gặp khó khăn do chi phí sinh hoạt thiết yếu tăng lên, cũng như những vấn đề về sức khỏe tinh thần và thể chất.

Tác động của di cư

Nhìn chung mức độ hài lòng của người DTTS với trải nghiệm di cư là khá cao, với rất ít sự khác biệt giữa hai giới. Tuy nhiên, khi xem xét từng khía cạnh riêng biệt, mức độ cải thiện của nữ giới DTTS thấp hơn một chút so với nam giới. Điều này đặc biệt đúng đối với tiền tiết kiệm (nữ giới có ít tiền tiết kiệm hơn nam giới 1,5 lần); việc học tập của con cái (nữ giới thường cho biết họ gặp nhiều khó khăn về chăm sóc con cái hơn); và khả năng ra quyết định (nữ giới đánh giá mức độ cải thiện của họ là 3,46/5, trong khi mức này ở nam giới là 3,58/5).

Các khía cạnh cho thấy sự cải thiện lớn nhất từ khi di cư bao gồm thu nhập, kỹ năng làm việc, kiến thức xã hội, sự tự tin và các mối quan hệ liên quan đến công việc. Theo phỏng vấn với các trưởng bản, phụ nữ di cư DTTS khi trở về quê nhà đã phát triển các kỹ năng thương mại hữu ích và sự tự tin để xây dựng mô hình sinh kế mới tại quê hương mình, như giao dịch trực tuyến hay bán rau tại các chợ địa phương.

Nhìn chung, quyền ra quyết định của phụ nữ DTTS cũng đã cải thiện hơn sau khi di cư. Điều này có thể xuất phát từ sự độc lập về kinh tế, sự tự tin, hiểu biết xã hội và trưởng thành hơn. Di cư cũng làm thay đổi vai trò giới truyền thống, trong đó nam giới đảm nhận hết các công việc gia đình và chăm sóc con cái khi người phụ nữ trong gia đình đi di cư.

Những tác động tiêu cực của di cư bao gồm việc gia tăng gánh nặng công việc chăm sóc gia đình, dù là với nam giới hay nữ giới lựa chọn ở nhà. Ngoài ra, di cư cũng gây căng thẳng lên quan hệ hôn nhân và gia đình, và có thể tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của con cái ở nhà cũng như của người di cư. Hầu hết người DTTS di cư thường để con ở nhà cho ông bà chăm sóc. Tuy nhiên, tuổi tác và khoảng cách thế hệ gây ra những hạn chế nhất định khi ông bà trông coi và giám sát việc học hành của trẻ.

Ngày càng nhiều thanh niên trẻ DTTS lựa chọn di cư xa nhà để làm ăn cũng dẫn đến nguy cơ mất đi nguồn lao động trẻ để phát triển sinh kế tại địa phương, cũng như làm tan rã cộng đồng địa phương tại quê nhà.

Cả nam giới và nữ giới DTTS di cư tham gia khảo sát đều gửi về nhà khoảng 25% thu nhập hàng tháng của họ (khoảng 2 triệu đồng). Mức này đã cao hơn thu nhập bình quân đầu người của hộ gia đình của người di cư tại quê nhà. Mức tiền gửi về khá cao – khi được sử dụng cho giáo dục, chăm sóc sức khỏe, canh tác nông nghiệp, sửa chữa nhà cửa và tiết kiệm – có thể giúp cải thiện một cách bền vững chất lượng cuộc sống và sinh kế của hộ gia đình DTTS ở quê nhà.

So với nam giới đã kết hôn, việc sử dụng tiền gửi của nữ giới thường được quyết định bởi chồng của họ nhiều hơn, cũng là người đứng ra giải quyết các vấn đề trong gia đình khi vợ họ di cư (39% các trường hợp nữ giới di cư đã kết hôn, so với 29% nam giới di cư đã kết hôn).

Đề xuất

Di cư nội địa cần được nhận nhiều sự quan tâm hơn từ các chương trình phát triển của Chính phủ ở các vùng DTTS, bởi di cư nội địa ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện thu nhập và sinh kế của địa phương, cũng như sự tự tin, khả năng ra quyết định, quyền năng kinh tế và giúp trao quyền cho phụ nữ DTTS.

Đào tạo cho người DTTS trước khi di cư là rất quan trọng để nâng cao khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường lao động, và giảm thiểu rủi ro từ quá trình di cư. Các chương trình này có thể được lồng ghép vào nhiều dự án liên quan đến đào tạo việc làm, định hướng nghề nghiệp,

phát triển lực lượng lao động có tay nghề cao trong Chương trình mục tiêu Quốc gia về Phát triển Kinh tế – Xã hội vùng đồng bào DTTS và miền núi giai đoạn 2021-2025 (SEDEMA). Chương trình đào tạo có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở các nội dung như:

- Sử dụng tiếng Kinh thuần thục, đặc biệt cho phụ nữ lớn tuổi hơn;
- Những kỹ năng tin học và công nghệ thiết thực;
- Thông tin về nơi ở an toàn, việc làm chất lượng, và di cư an toàn nói chung – đặc biệt đối với phụ nữ DTTS, và;
- Quyền lợi của người lao động và thủ tục hành chính trong di cư, nhất là việc đăng ký cư trú tại nơi đến.

Tập huấn trước di cư có thể được lồng ghép vào SEDEMA. Cụ thể, nó sẽ trở thành một phần của Tiểu dự án 2 thuộc Dự án 4 (về Đầu tư cơ sở vật chất và thiết bị cho giáo dục), Tiểu dự án 3 của Dự án 5 (Giáo dục hướng nghiệp và giải quyết việc làm cho người DTTS), và Tiểu dự án 2 của Dự án 10 (Tăng tiếp cận công nghệ phục vụ phát triển kinh tế – xã hội). Dữ liệu di cư và đối tượng hưởng lợi đã nhận được hỗ trợ trước di cư cũng cần được ghi lại và giám sát theo giới, để đảm bảo sự tiếp cận đầy đủ và bình đẳng về các hỗ trợ này. Chương trình đào tạo cũng cần phải được xây dựng phù hợp và dễ tiếp cận đối với người DTTS di cư.

Việc tiếp tục thúc đẩy công tác bình đẳng giới tại các vùng DTTS cũng rất quan trọng, nhằm tạo điều kiện cho nam giới và nữ giới DTTS trẻ được tiếp cận giáo dục tốt hơn, từ đó tăng cơ hội phát triển bản thân và việc làm cho phụ nữ DTTS, trong đó có cơ hội di cư.

Cũng cần bổ sung các hỗ trợ tài chính để chuẩn bị cho những tháng đầu tiên của hành trình di cư, giúp người di cư trang trải chi phí ăn ở trong một đến hai tháng đầu đến khi họ bắt đầu tạo ra thu nhập tại nơi đến. Sự hỗ trợ này có thể được huy động thông qua ngân sách từ Tiểu dự án 3 thuộc Dự án 5 của chương trình mục tiêu quốc gia (về đào tạo nghề và giải quyết việc làm), trong đó mở rộng hỗ trợ đến cả các nhóm di cư trong nước chứ không chỉ lao động ra nước ngoài.

Như đã chỉ ra trong nghiên cứu, người DTTS di cư đã tích lũy nhiều kỹ năng công việc và vốn xã hội quý giá khi trở về để giúp phát triển và làm chuyển biến sinh kế tại quê nhà. Do đó, cần hỗ trợ thật tốt cho những thay đổi này thông qua các chương trình sinh kế cho đối tượng là lao động di cư trở về, để họ tận dụng được hiệu quả các kỹ năng, kiến thức, vốn và quan hệ xã hội tích lũy được từ việc di cư vào xây dựng các mô hình sinh kế bền vững tại địa phương. Trong đó, cần tiếp tục phát triển và mở rộng hệ thống cơ sở vật chất hỗ trợ cho phát triển sinh kế như điện, đường, trường, trạm, đặc biệt là ở các vùng xa xôi, hẻo lánh hơn (Dự án 4 của SEDEMA).

Trong dài hạn, cần có chiến lược giáo dục và đào tạo nghề hướng đến mở rộng triển vọng nghề nghiệp cho người trẻ DTTS. Cụ thể, những chiến lược này có thể giúp họ hướng đến những mục tiêu nghề nghiệp cao hơn so với công việc nhà máy chỉ yêu cầu bằng tốt nghiệp THPT với điều kiện lao động vất vả, nguy hiểm, hay lao động tự do bấp bênh, thu nhập thấp và không được hưởng đầy đủ các chính sách an sinh xã hội. Đầu tư vào giáo dục vùng DTTS cần chú trọng

phát triển các chương trình hướng nghiệp và tăng khả năng tiếp cận thông tin về việc làm có chất lượng trên thị trường lao động, và cũng cần triển khai sớm từ cấp THPT. Đây cũng là một trọng tâm của Dự án 5 (Tiểu dự án 3) trong SEDEMA.

Tình trạng bấp bênh của lao động tự do người DTTS cũng là tình trạng chung của người lao động tự do, đặc biệt là trong bối cảnh COVID-19. Do đó, cần có những cải cách sâu rộng hơn trong chính sách an sinh xã hội của Việt Nam, mở rộng mức độ bao phủ cho nhóm lao động trong khu vực phi chính thức.

Bên cạnh đó, người DTTS di cư cũng có thể gặp nhiều khó khăn hơn khi tìm cách trở về quê nhà. Các khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa và kém phát triển hơn cũng ít có khả năng hơn để đón lao động di cư trở về. Điều này đòi hỏi sự quan tâm, ưu tiên nhiều hơn từ các chương trình hỗ trợ COVID-19 của chính phủ tại cả địa phương nơi đi và nơi đến, cụ thể là:

- Tăng cường năng lực ứng phó COVID-19 của địa phương nơi đi, bằng các tiếp cận có nhạy cảm về văn hóa;
- Chú trọng đến nhóm DTTS di cư (đặc biệt là lao động tự do) trong những nhóm đối tượng ưu tiên được nhận hỗ trợ về COVID-19 của chính phủ;
- Đảm bảo khả năng tiếp cận các hỗ trợ liên quan đến COVID-19 và dịch vụ xã hội nói chung (như giáo dục và chăm sóc sức khỏe) tại nơi đến không bị phân biệt theo loại hình cư trú (tạm trú hay thường trú), và;
- Tăng cường nhận thức và các hỗ trợ về đăng ký cư trú cho người DTTS di cư tại nơi đến.

Để giảm thiểu sự kỳ thị và phân biệt đối xử mà người DTTS di cư phải đối mặt tại nơi đến, cần thúc đẩy tính đại diện và tiếng nói đa dạng của các nhóm DTTS, nhất là trên các phương tiện truyền thông đại chúng. Đặc biệt, cần tránh những diễn ngôn mang tính phân biệt đối xử, đặt người DTTS ở vị thế thấp hơn so với người Kinh.

Giới thiệu

Di cư nội địa gắn liền đô thị hóa vốn được xem là động lực phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam sau Đổi mới.¹ Một trong những thay đổi quan trọng nhất mà di cư nội địa mang lại là tái phân phối thu nhập và cơ hội việc làm.² Từ những năm 1980, Chính phủ đã thúc đẩy di cư lao động như một phương tiện quan trọng để tăng cơ hội việc làm và giảm nghèo.

Trong nghiên cứu của Tổng cục Thống kê (TCTK) năm 2015, gần 37% người di cư nội địa gửi tiền về nhà cho gia đình. Số liệu này còn cao hơn ở nữ giới di cư. Tiền gửi về thường được sử dụng cho các nhu cầu hàng ngày, học phí và chi phí chăm sóc sức khỏe.³ Ngoài tiền gửi về, di cư nội địa còn đóng góp vào sự phát triển cộng đồng thông qua việc tiếp thu các nhận thức xã hội có giá trị và những thực hành mới, cũng như các mối quan hệ mang lại cơ hội mới.

Theo Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015,⁴ di cư nội địa nhìn chung có xu hướng tăng. Tuy nhiên, tỉ lệ nữ di cư cũng đang tăng lên, đạt 52% vào năm 2015. Những người di cư phải đối mặt với nhiều khó khăn hơn so với người không di cư về cơ hội việc làm, tính ổn định của công việc và thu nhập; điều kiện nhà ở; và khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và giáo dục cho con cái.⁵ Trong khi đó, quyền lợi lao động của những người di cư nội địa cũng dễ bị lạm dụng hơn.⁶ Những bất bình đẳng này lại càng nghiêm trọng hơn đối với phụ nữ. Bất bình đẳng và phân biệt đối xử về giới khiến cho nữ giới di cư có ít cơ hội việc làm hơn nam giới. Họ thường phải chọn làm các công việc tự do với mức lương thấp và gần như không có bảo hộ lao động nào. Phụ nữ di cư cũng có nguy cơ bị bạo lực từ những người môi giới, người sử dụng lao động cũng như từ người bạn đời của họ.⁷

1 Chính sách đổi mới căn bản về kinh tế ở Việt Nam trong những năm 1980, nhằm thiết lập “nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa” và khuyến khích tư nhân hóa.

2 ISEE, (2019), “Định vị cơ hội và thách thức: nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam”.

3 Tổng cục thống kê, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”, Nhà xuất bản thống kê.

4 Tlđđ.

5 Tlđđ.

6 Harkins và cộng sự (2017), “Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á”, ILO, IOM, Rapid Asia.

7 UN Women, (2016), Sự tiến bộ của Phụ nữ thế giới 2015-2016: Chuyển đổi các nền kinh tế, thực hiện quyền con người, New York, tr.29.

Mặt khác, người di cư là người DTTS có xu hướng làm những công việc nặng nhọc, thu nhập thấp trong khu vực phi chính thức. Kết quả là họ thường thiếu sự đảm bảo an sinh về dài hạn, các loại bảo hiểm và đền bù trong lao động, khả năng dịch chuyển xã hội theo chiều dọc, đồng thời bị gắn với vị thế xã hội thấp hơn. Họ cũng dễ bị rơi vào cảnh nghèo khó hơn do tiếp cận hạn chế với an sinh xã hội và các dịch vụ phúc lợi nói chung.⁸ Phụ nữ di cư là người DTTS, do đó, phải đối mặt với gấp ba lần thách thức đến từ sự đan xen của nhiều hình thức phân biệt đối xử dựa trên cả ba yếu tố dân tộc, giới tính, và vị thế là người di cư của họ.

Nhìn chung, di cư nội địa ngày càng đóng vai trò quan trọng trong khả năng dịch chuyển và quyền năng kinh tế của phụ nữ DTTS. Mặc dù vậy, vẫn còn thiếu các nghiên cứu đầy đủ về thực trạng, đặc biệt là những thách thức đa chiều và sự phân biệt đối xử xuyên suốt mà phụ nữ DTTS di cư phải đối mặt ở Việt Nam, cũng như làm thế nào để các quyền của họ được đảm bảo trong suốt quá trình di cư.

8 ISEE, (2019), “Định vị cơ hội và thách thức: nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam”.

Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu này phân tích tình hình di cư nội địa của phụ nữ DTTS, tập trung vào bốn mục tiêu sau:

Mục tiêu 1:

Nghiên cứu bối cảnh tại địa phương nơi đi để tìm hiểu các hình thức, xu hướng và động lực chính cho việc di cư nội địa của phụ nữ DTTS, cũng như tìm hiểu về các chương trình và chính sách hỗ trợ giảm nghèo, nhằm xác định các yếu tố đang là rào cản hay hỗ trợ cho quá trình di cư này.

Mục tiêu 2:

Xác định các yếu tố văn hóa và kinh tế – xã hội tạo ra các rủi ro, thách thức cũng như cơ hội cho phụ nữ DTTS trong suốt quá trình di cư, bao gồm cả ở nơi đi, trong quá trình tái định cư và ở nơi họ di cư đến. Nghiên cứu mong muốn tìm hiểu những trải nghiệm, khó khăn đặc thù của phụ nữ DTTS so với phụ nữ dân tộc Kinh và nam giới DTTS khi di cư.

Mục tiêu 3:

Tìm hiểu khả năng tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ và mạng lưới xã hội của phụ nữ DTTS di cư, đặc biệt là những dịch vụ hay mạng lưới đặc thù cho cộng đồng DTTS và/hoặc phụ nữ di cư. Những dịch vụ này bao gồm (nhưng không giới hạn ở) các lĩnh vực như dịch vụ hành chính công, hỗ trợ tài chính, y tế, chỗ ở an toàn hoặc các công đoàn. Từ đó, nghiên cứu sẽ tìm hiểu về trải nghiệm di cư nội địa trong mối liên hệ với các chính sách và văn bản pháp luật liên quan cũng như quá trình thực thi các chính sách, văn bản này.

Mục tiêu 4:

Tìm hiểu những tác động tích cực và tiêu cực của việc di cư nội địa đối với phụ nữ DTTS cũng như với gia đình và cộng đồng của họ tại nơi đi và nơi đến.

Phương pháp nghiên cứu

Bên cạnh thực hiện nghiên cứu tại bàn để rà soát các phát hiện từ những nghiên cứu tương tự trước đây, phương pháp định tính và định lượng cũng được sử dụng để có được những thông tin sâu sắc và toàn diện về tình hình di cư nội địa của người DTTS.

Nghiên cứu, rà soát tài liệu

Trước khi thu thập các dữ liệu thực địa, nhóm nghiên cứu đã rà soát các tài liệu, nghiên cứu hiện có, bao gồm các báo cáo và tài liệu của các tổ chức phi chính phủ và Chính phủ về di cư, trong đó tập trung vào lĩnh vực di cư nội địa ở Việt Nam, cũng như điều kiện kinh tế - xã hội của người DTTS và trải nghiệm di cư nội địa của họ. Hiểu biết cập nhật về tình hình di cư của người DTTS qua việc xem xét các dữ liệu sẵn có đã giúp nhóm nghiên cứu thiết kế bộ công cụ thu thập dữ liệu đầy đủ và thấu đáo hơn cho cả quá trình nghiên cứu.

Phương pháp định lượng

Ban đầu, nghiên cứu lựa chọn cách tiếp cận hoàn toàn định tính (gồm các thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu bán cấu trúc, và phỏng vấn những người nắm giữ thông tin quan trọng) để hiểu sâu về câu chuyện của từng cá nhân, những luận giải, khó khăn và cơ hội của họ, với cỡ mẫu nghiên cứu nhỏ hơn, để làm nền tảng cho các nghiên cứu tiếp theo trên quy mô dân số lớn hơn.

Tuy nhiên, do đợt bùng phát COVID-19 lần thứ tư từ ngày 27/4/2021 tại Việt Nam, nhóm đã áp dụng một kế hoạch nghiên cứu linh hoạt hơn nhằm hạn chế tối đa việc tiếp xúc trực tiếp với những người tham gia để bảo đảm an toàn cho họ. Cụ thể, khảo sát định lượng đã được sử dụng để thu thập dữ liệu từ xa, với sự hỗ trợ của hai đối tác địa phương là nhân viên ở các nhà máy có nhiều công nhân người DTTS ở tỉnh Vĩnh Phúc. Khảo sát có sự tham gia của cả nữ giới và nam giới thuộc nhiều nhóm đa dạng về dân tộc (khoảng 13 nhóm DTTS), độ tuổi (18-40), địa phương nơi đi (gồm 4-5 tỉnh khác nhau), đều là những người đã di cư đến Vĩnh Phúc và đang làm việc tại các nhà máy này. Để đảm bảo mẫu khảo sát mang tính đại diện cho nhiều nhóm di cư khác nhau và không đồng nhất, nghiên cứu đã sử dụng phương pháp lấy mẫu phân tầng theo 12 nhóm nhỏ dựa trên giới tính (nam giới và nữ giới, trong đó nghiên cứu tập trung vào nữ giới); nhóm tuổi, lĩnh vực nghề nghiệp, và nơi xuất phát. Số lượng người tham gia dự kiến được phân bổ đồng đều vào mỗi nhóm nhỏ này (mẫu phân tầng không cân xứng), sao cho các đặc điểm chính như “nhóm tuổi” và “giới tính” đều được đại diện như nhau và có thể đối sánh với

nhau (nữ so với nam; trẻ so với già), với tối thiểu 30 người tham gia thuộc mỗi nhóm, để đảm bảo ý nghĩa về mặt thống kê. Các mẫu khảo sát được đề xuất chi tiết như sau:

BẢNG 1. MẪU khảo sát đề xuất

| | | Công ty/ Lĩnh vực 1 | | | | Công ty/ Lĩnh vực 2 | | Tổng |
|-------------|--|-------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------|-----|------------|
| | | Tỉnh nơi đi 1 (gồm các nhóm DTTS đa dạng) | | Tỉnh nơi đi 2 (gồm các nhóm DTTS đa dạng) | | Tỉnh nơi đi 3 (gồm các nhóm DTTS đa dạng) | | |
| Tuổi \ Giới | | Nữ | Nam | Nữ | Nam | Nữ | Nam | |
| 18-34 | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 180 |
| 35-50 | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 180 |
| Tổng | | 240 | | | | 120 | | 360 |

Tuy nhiên, do nhóm chỉ tiếp cận được với những ai sẵn sàng tham gia khảo sát, nên mẫu khảo sát trên thực tế trở nên đa dạng hơn rất nhiều về các tỉnh nơi đi (gồm 16 tỉnh thành khác nhau) với tỉ lệ giới tính tương đối cân bằng ở ba tỉnh có nhiều người tham gia khảo sát nhất (đạt tối thiểu 44% từ một trong hai giới tính); cũng như người tham gia thường ở các nhóm tuổi trẻ hơn khá nhiều. Việc độ tuổi trung bình của người tham gia khảo sát thấp hơn dự đoán cũng phản ánh thực tế tại các công ty điện tử trong nghiên cứu, bởi những công ty này tuyển dụng chủ yếu là lao động trẻ. Do đó, nghiên cứu cũng phân chia lại các nhóm tuổi thành 18-24 tuổi, 25-30 tuổi, và 31 tuổi trở lên. Nhóm có sử dụng cả bảng khảo sát trực tuyến và bảng khảo sát giấy dành cho những người không truy cập được internet.

Khảo sát định lượng đã cho phép nghiên cứu thu thập dữ liệu với mẫu dân số rộng hơn. Điều này giúp khẳng định lại một số kết quả từ các nghiên cứu trước đây (chủ yếu là định tính) về di cư của người DTTS ở Việt Nam, đồng thời cung cấp các bằng chứng định lượng ở quy mô lớn hơn để phục vụ cho việc vận động chính sách trong tương lai. Một lợi ích quan trọng khác của việc thực hiện khảo sát định lượng là có thể thu thập dữ liệu từ xa, do đó loại bỏ khả năng lây lan COVID-19 từ khu vực có nguy cơ cao (Hà Nội) sang đối tượng nghiên cứu, mà vẫn đảm bảo khung thời gian nghiên cứu đã đề xuất.

Từ việc xem xét các nghiên cứu hiện có, chúng tôi đã hướng trọng tâm nghiên cứu của mình vào người DTTS di cư làm việc trong các khu vực chính thức ở thành thị, vì đây cũng là một trong những xu hướng nổi trội trong di cư của người DTTS.⁹ Các nghiên cứu trước đây cũng cho rằng nam giới DTTS di cư nhiều hơn nữ giới, điều này trái ngược với tình trạng “nữ hóa” di cư nội địa hiện nay ở Việt Nam. Do đó, với lợi thế cỡ mẫu lớn hơn và tỉ lệ giới tính cân bằng, nghiên cứu này là cơ hội để tìm hiểu khả năng dịch chuyển của nữ giới DTTS di cư khác với nam giới như thế nào, cũng như hiểu rõ hơn những trở ngại về mặt cấu trúc có thể ngăn

9 CARE, (2020), “Báo cáo tóm lược về Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”; iSEE, (2019), “Định vị cơ hội và thách thức: nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam”; Tổng cục thống kê và Quỹ dân số liên hợp quốc, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”; Nhà xuất bản thông tấn.

cản việc tiếp cận nguồn lực của phụ nữ DTTS, và các nhân tố giúp trao quyền để phụ nữ cải thiện tình trạng kinh tế - xã hội của họ.¹⁰

Chúng tôi cũng mong muốn làm rõ về giả định rằng, khi lựa chọn nhóm DTTS di cư làm việc tại các nhà máy để khảo sát, nghiên cứu sẽ bị hạn chế trong chủ đề di cư vì mục đích kinh tế. Theo những phát hiện từ nghiên cứu năm 2019 của Viện iSEE, mặc dù người DTTS (đặc biệt là thanh niên) dường như di cư đến các thành phố chủ yếu vì lý do việc làm, trong nhiều trường hợp, các động lực chính (hay nhân tố thúc đẩy việc xuất cư này) là phi kinh tế. Nó có thể bao gồm việc muốn giải phóng khỏi các chuẩn mực văn hóa và xã hội ở gia đình, hay khát vọng được phát triển bản thân thông qua các cơ hội nâng cao năng lực và tiếp xúc với môi trường sống năng động hơn ở thành thị. Đối với nhiều người DTTS, làm việc tại các nhà máy là phương tiện, chứ không phải là mục đích duy nhất của việc di cư.

Một lợi ích quan trọng khác của khảo sát là giúp những người tham gia hiểu rõ hơn về nghiên cứu trước khi nhóm thực hiện các phỏng vấn sâu tiếp theo. Vì tất cả các cuộc phỏng vấn được thực hiện qua điện thoại do giãn cách xã hội, việc diễn khảo sát trước đó đã giúp các cuộc trò chuyện của người tham gia với phỏng vấn viên trở nên dễ dàng và đáng tin cậy hơn. Hy vọng điều này cũng làm giảm bớt những hiểu lầm có thể xảy ra trong giao tiếp do rào cản ngôn ngữ.

Khảo sát định lượng bao gồm nhiều câu hỏi đóng (trả lời có hoặc không, hoặc theo những phương án có sẵn), vì vậy việc đưa ra được các phương án lựa chọn đầy đủ và bao hàm là rất quan trọng. Việc thiết kế bộ câu hỏi được tham khảo chủ yếu từ các khảo sát quy mô lớn, cấp quốc gia, như nghiên cứu của CARE (2020) và TCTK (2016) về di cư nội địa và di cư của người DTTS ở Việt Nam trong thập kỷ qua, cũng như từ các nghiên cứu định tính hơn về di cư trong nước của các DTTS như của iSEE (2019). Các câu hỏi để tìm hiểu các khía cạnh dễ bị tổn thương của phụ nữ trong quá trình di cư cũng được lồng ghép, dựa trên kinh nghiệm nghiên cứu trước đây của của ISDS về di cư trong nước và quốc tế của phụ nữ.¹¹ Qua trình rà soát tài liệu và kinh nghiệm của các thành viên nhóm nghiên cứu trong các lĩnh vực về giới và di cư cũng giúp đảm bảo bảng khảo sát được thiết kế dựa trên nguồn thông tin đầy đủ, có nhạy cảm về giới, và giảm thiểu tối đa việc bỏ sót những thông tin quan trọng khi thiết kế các câu hỏi dạng đóng. Ngoài ra, khảo sát cũng đưa thêm lựa chọn “Khác, vui lòng nêu rõ” trong tất cả các câu hỏi trọng tâm, để đảm bảo người tham gia có cơ hội chia sẻ những trải nghiệm cá nhân mà có thể nằm ngoài các phương án được đưa ra.

Theo các đối tác của chúng tôi tại nhà máy, cả hai công ty điện tử trong nghiên cứu đều yêu cầu người lao động phải có ít nhất là bằng tốt nghiệp THCS. Do đó, nghiên cứu giả định rằng phần lớn đối tượng tham gia đã quen với việc viết và nói tiếng Kinh. Ngoài ra, nếu gặp

10 CARE, (2020), “Báo cáo tóm lược về Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”; Ngân hàng Thế giới, “Bước tiến mới Giảm nghèo và thịnh vượng chung ở Việt Nam: Báo cáo cập nhật năm 2018”.

11 ISDS, (2018), “Hôn nhân xuyên biên giới Việt Nam – Trung Quốc”; ISDS, (2011), “Di cư của Phụ nữ Việt Nam sang các nước Đông Á để kết hôn – Hướng tới cái nhìn đa chiều”; ISDS, (2010), “An sinh xã hội cho người di cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam: thực trạng, thách thức và cơ hội”.

khó khăn với khảo sát bằng văn bản, người tham gia cũng có thể lựa chọn phỏng vấn qua điện thoại. Khảo sát cũng cố gắng sử dụng ngôn ngữ dễ tiếp cận và dễ hiểu nhất có thể. Một khảo sát thử nghiệm đã được thực hiện để đảm bảo các câu hỏi, ngôn từ sử dụng và thiết kế bảng hỏi sử dụng biểu mẫu trực tuyến (Google Form) dễ tiếp cận đối với người tham gia thuộc nhóm DTTS. Nhóm cũng đã xác nhận với các đối tác địa phương về khả năng tiếp cận và mức độ quen thuộc của người tham gia với điện thoại thông minh, Wi-Fi, và việc làm các biểu mẫu trực tuyến, trước khi quyết định sử dụng biểu mẫu Google cho khảo sát. Cuộc khảo sát thử nghiệm cho thấy, người tham gia thuộc tất cả các nhóm đối tượng của nghiên cứu có thể tiếp cận khảo sát bằng biểu mẫu trực tuyến một cách dễ dàng.

Sau khi dữ liệu khảo sát định lượng được thu thập, kết quả được tải xuống từ tài khoản Google của thành viên nhóm nghiên cứu, hoặc được nhập vào máy tính từ các bảng hỏi giấy. Tất cả dữ liệu sau đó được chuyển thành ẩn danh (thay thế tên người tham gia bằng mã số), và làm sạch các lỗi logic trước khi được nhập vào phần mềm STATA để vẽ biểu đồ và tiến hành phân tích mô tả.

Phương pháp định tính

Khảo sát định lượng vẫn có một số hạn chế, nổi bật nhất là không thể đào sâu để tìm hiểu thực trạng và xác định nguyên nhân gốc rễ của vấn đề. Điều này được bù đắp bằng việc thực hiện các phỏng vấn sâu với các trường hợp thú vị được chọn ra từ kết quả khảo sát.

Được sự đồng ý và hỗ trợ của những phụ nữ DTTS tham gia phỏng vấn sâu, nhóm cũng đã tiếp cận được với các thành viên gia đình, bao gồm bố hoặc mẹ, vợ hoặc chồng, và anh chị em của họ đang cư trú tại quê nhà. Phỏng vấn sâu với thành viên trong gia đình đã giúp làm sáng tỏ vai trò của họ trong các quyết định di cư của phụ nữ DTTS, các yếu tố về gia đình có thể đã thúc đẩy hay cản trở quá trình di cư, cũng như tác động của việc di cư của phụ nữ DTTS đối với gia đình tại quê nhà.

Mẫu nghiên cứu lớn hơn từ khảo sát định lượng đã cung cấp một mạng lưới người DTTS lớn hơn cho nghiên cứu. Điều này đặc biệt hữu ích khi nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu “quả cầu tuyết” để tiếp cận và phỏng vấn phụ nữ DTTS làm nghề tự do. Khác với khu vực chính thức, nhóm lao động này thường không có hợp đồng chính thức, bảo hiểm xã hội, chế độ nghỉ thai sản hay những quyền lợi khác. Do đó, vị thế của họ bấp bênh hơn khi thiếu các lưới an sinh xã hội bảo vệ, đặc biệt là trong bối cảnh COVID-19. Tuy nhiên, người DTTS lao động trong khu vực phi chính thức không nhất thiết luôn ở thế bất lợi, khi mối quan hệ giữa họ với những người sử dụng lao động có thể trở thành một nguồn hỗ trợ lớn cả về phát triển nghề nghiệp và về mặt tinh thần.¹²

12 ISEE (2019), “Định vị cơ hội và thách thức: Nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam”.

Ngoài phỏng vấn phụ nữ DTTS di cư và gia đình họ, phỏng vấn sâu cũng đã được thực hiện với đồng nghiệp người Kinh từ các nhà máy nơi họ làm việc. Việc này giúp tìm hiểu góc nhìn của đồng nghiệp là người Kinh khi làm việc với người DTTS di cư, và liệu điều đó sẽ trở thành động lực hoặc nhân tố cản trở đối với phụ nữ DTTS di cư như thế nào. Do đó, các phỏng vấn sâu này không được dùng để so sánh trực tiếp điều kiện làm việc của nhóm DTTS với các nhóm dân tộc khác.

Cuối cùng, phỏng vấn với những người am hiểu thông tin (KII) đã được thực hiện qua điện thoại với hai lãnh đạo cộng đồng là trưởng thôn ở quê nhà của phụ nữ DTTS, nhằm xác định các yếu tố từ bối cảnh địa phương (như các chính sách và chương trình liên quan đến giảm nghèo và di cư) góp phần thúc đẩy hoặc cản trở di cư nội địa của phụ nữ DTTS.

BẢNG 2. TÓM tắt mẫu phỏng vấn sâu thực tế

| Những người tham gia phỏng vấn sâu | Tổng | Nam | Nữ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| Người DTTS di cư làm việc tại các nhà máy (chọn ra từ những người làm khảo sát): thuộc 08 dân tộc và 07 tỉnh thành khác nhau, 18-37 tuổi, cả độc thân và có gia đình | 11 | 4 | 7 |
| Đồng nghiệp người Kinh | 9 | 3 | 6 |
| Phụ nữ DTTS di cư làm trong khu vực phi chính thức | 6 | - | 6 |
| Gia đình của phụ nữ DTTS đang sinh sống ở địa phương nơi đi (chồng, em trai, và mẹ) | 4 | 3 | 1 |
| Đại diện chính quyền địa phương/ lãnh đạo cộng đồng (trưởng thôn/bản) ở địa phương nơi đi | 2 | 2 | 0 |
| Tổng | 32 | 12 (38%) | 20 (62%) |

Để phân tích dữ liệu định tính, nghiên cứu sử dụng cách phân tích theo chủ đề, phân tích nội dung các phỏng vấn đã được gỡ băng để tìm những thông điệp lặp đi lặp lại, mô thức, và những vấn đề chung của những người DTTS di cư tham gia. Cách này cũng phân tích câu trả lời của người được phỏng vấn bằng việc xem xét ngữ cảnh của từng cuộc trò chuyện riêng lẻ.

Các vấn đề đạo đức cần lưu tâm trong nghiên cứu

Nguyên tắc đồng thuận và tự nguyện khi tham gia nghiên cứu

Tất cả những người tham gia đều đã được thông báo về mục đích và nội dung chính của nghiên cứu, người liên hệ để giải đáp thắc mắc, và được xin phép đồng ý tham gia trước khi thực hiện phỏng vấn hay làm khảo sát. Đối với những cuộc phỏng vấn qua điện thoại, người tham gia cũng được xin phép để ghi âm lại các cuộc phỏng vấn để sử dụng trong nội bộ. Người tham gia được thông báo về quyền rút khỏi nghiên cứu bất kì lúc nào, và được từ chối trả lời bất kì câu hỏi nào – đặc biệt nếu họ cảm thấy không thoải mái – mà không phải chịu bất cứ hậu quả nào. Tóm lại, người tham gia đã được thông báo rằng sự tham gia của họ là tự nguyện.

Phỏng vấn nhận được sự đồng thuận tham gia bằng lời nói để hạn chế việc ghi lại các thông tin cá nhân, bao gồm cả chữ ký của người tham gia. Đối với khảo sát trực tuyến, người tham gia được yêu cầu chỉ bắt đầu khi họ đã đọc và hiểu: (1) mục đích nghiên cứu; (2) các quyền của họ; (3) sự tham gia trên cơ sở tự nguyện; (4) cách thức nghiên cứu bảo mật thông tin của họ, và (5) sự đồng ý tham gia của họ.

Những cộng tác viên thu thập số liệu ở địa phương trong nghiên cứu này không phải là người sử dụng lao động mà là nhân viên công ty, hợp tác cùng nhóm nghiên cứu một cách độc lập với công ty. Chúng tôi cũng đã trao đổi trước với các cộng tác viên cách giới thiệu về khảo sát để người tham gia không cảm thấy bị ép buộc phải tham gia. Các thông tin về sự đồng thuận, đặc biệt là các nguyên tắc tự nguyện và không phải chịu hậu quả nào cũng được chú trọng để giới thiệu cho người tham gia.

Đối với những người được phỏng vấn dưới 18 tuổi, phải có cả sự đồng ý của người giám hộ (người chăm sóc chính của họ như mẹ, bố, hay cô, dì, v.v.) bên cạnh sự đồng ý của chính người vị thành niên.

Các hỗ trợ cho người tham gia

Cuối mỗi cuộc phỏng vấn hoặc khảo sát, mỗi người tham gia sẽ nhận được một khoản tiền nhỏ là 100.000 đồng để cảm ơn họ đã dành thời gian cho nghiên cứu. Khoản tiền này cũng giúp họ chi trả phí sử dụng Internet để điền phiếu khảo sát trực tuyến hoặc tham gia phỏng vấn trực tuyến. Những người tham gia không được thông báo về khoản tiền này trước cuộc phỏng vấn hay khảo sát, để đảm bảo rằng họ không cảm thấy có nghĩa vụ phải chia sẻ thông tin cho nghiên cứu.

Bảo mật và quyền riêng tư

Đối với khảo sát, sau khi tất cả các câu trả lời được gửi trực tuyến qua Google Biểu mẫu (chỉ có nhóm nghiên cứu mới có thể truy cập được), toàn bộ tên của những người tham gia trong dữ liệu đều được mã hóa. Danh sách tên thật của những người tham gia sau đó được trích xuất và xóa khỏi phần kết quả khảo sát, và chỉ được sử dụng để gửi tiền hỗ trợ cho người tham gia về sau. Do vậy, tất cả dữ liệu khảo sát được lưu trữ và phân tích một cách hoàn toàn ẩn danh.

Tên thật và câu trả lời của những người tham gia sẽ không bị tiết lộ cho bất kỳ bên thứ ba nào. Dữ liệu nhân khẩu học (như giới tính, tuổi, quê quán, v.v.) sẽ không bị dùng để định danh bất kỳ cá nhân cụ thể nào, và sẽ chỉ được dùng để tổng hợp, phân tích dữ liệu một cách ẩn danh. Tất cả dữ liệu phỏng vấn và khảo sát (băng ghi âm, bản ghi, câu trả lời khảo sát) sẽ được lưu trữ trên các thiết bị được bảo vệ bằng mật khẩu (máy tính của ISDS) hoặc máy ghi âm được sử dụng riêng cho các thành viên trong nhóm nghiên cứu của dự án. Dữ liệu sẽ bị loại bỏ khỏi máy ghi âm này ngay khi đã được lưu trữ an toàn trong máy tính có cài mật khẩu của các thành viên nhóm nghiên cứu. Báo cáo sẽ không chia sẻ bất kỳ đặc điểm cá nhân nào của người được phỏng vấn/người cung cấp thông tin/người tham gia khảo sát mà có thể làm ảnh hưởng đến tính ẩn danh và tính bảo mật của họ. Thông tin về địa chỉ của người tham gia trong báo cáo chỉ được thể hiện ở cấp tỉnh cho mục đích phân tích.

Đối tác địa phương được yêu cầu không can thiệp, không xem câu trả lời của người tham gia, hay thực hiện bất kỳ sự giám sát chặt chẽ nào khi họ điền bảng khảo sát. Thay vào đó, họ được yêu cầu chỉ cung cấp những hỗ trợ cần thiết, như hướng dẫn người tham gia truy cập vào liên kết để làm khảo sát trực tuyến. Tất cả những người tham gia cũng được khuyến khích chỉ tham gia phỏng vấn qua điện thoại và điền khảo sát ở nơi nào mà họ cảm thấy an toàn và đảm bảo bảo mật thông tin.

Rất tiếc, nhóm không thể tiếp cận với một số thành viên trong gia đình của phụ nữ DTTS để thực hiện phỏng vấn. Ở một số trường hợp, nhóm không thể tìm được một thông dịch viên ở vị trí trung lập và không gây hại cho người được phỏng vấn vì thông dịch viên khả dĩ thường có quan hệ thân thích với người tham gia, là đại diện cho chính quyền địa phương, hoặc ở một vị trí có thể khiến người được phỏng vấn cảm thấy dễ bị tổn thương. Phỏng vấn với các thành viên trong cùng một gia đình cũng được thực hiện riêng biệt nhau để tránh có xung đột lợi ích, mất cân bằng quyền lực, hay các nguy cơ về xung đột hoặc lạm dụng đối với người tham gia. Ngoài ra, thông tin được chia sẻ bởi từng thành viên trong gia đình sẽ không được tiết lộ cho những thành viên khác. Trên thực tế, tất cả các PVS và KII đều được thực hiện riêng biệt với từng cá nhân để đảm bảo bí mật và an toàn.

Giới thiệu đến các hỗ trợ liên quan

Danh sách các đường dây trợ giúp miễn phí dành cho phụ nữ và trẻ em từng trải qua bạo lực giới hiện có ở địa phương được chuẩn bị sẵn trong trường hợp người tham gia nghiên cứu cần đến. Tuy nhiên, nhóm không bắt gặp bất kỳ báo cáo nào về các trường hợp bạo lực

giới (BLG) từ những người tham gia phỏng vấn. Danh sách này do UN Women xây dựng và công bố với phiên bản sử dụng được cập nhật vào tháng 03 năm 2021.¹³ Một đường dẫn truy cập bản mềm của danh sách cũng được đính kèm trong tin nhắn xác nhận khi những người tham gia gửi câu trả lời khảo sát.

Thông tin liên hệ của ISDS cũng được giới thiệu ở trang đầu tiên của bảng khảo sát và khi phỏng vấn bằng điện thoại để người tham gia có thể liên hệ với chúng tôi khi có câu hỏi hoặc phản hồi về nghiên cứu.

Biện pháp bảo vệ trong bối cảnh COVID-19

Tất cả các biện pháp bảo vệ trong đại dịch COVID-19 đang được áp dụng tại các nhà máy và khu vực sinh sống của người tham gia được duy trì trong suốt quá trình nghiên cứu, và được truyền đạt lại bởi các đối tác địa phương. Những biện pháp này bao gồm (nhưng không giới hạn) đeo khẩu trang, giữ khoảng cách tối thiểu 2 mét với người khác khi tụ tập đông người; sử dụng thiết bị cá nhân, chủ yếu là điện thoại thông minh để làm khảo sát; kiểm tra nhiệt độ hàng ngày và khai báo y tế trên cổng thông tin của Chính phủ; và rửa tay thường xuyên. Hình thức khảo sát trực tuyến sử dụng biểu mẫu Google cũng cho phép những người tham gia hoàn thành bảng hỏi một cách riêng tư, theo tốc độ riêng của họ. Đường dẫn và hướng dẫn cách truy cập vào bảng hỏi cũng được gửi đến điện thoại cá nhân của người tham gia.

Nhóm nghiên cứu (tại Hà Nội) đã không di chuyển đến các tỉnh khác để thu thập dữ liệu nhằm tuân thủ các quy định giãn cách xã hội và biện pháp an toàn tại thời điểm thực hiện nghiên cứu để tránh mọi nguy cơ lây lan COVID-19.

Tập huấn luyện đạo đức cho thành viên nhóm nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu của dự án gồm ba thành viên. Trưởng nhóm có hơn 30 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực thúc đẩy bình đẳng giới và các can thiệp phòng chống BLG (bao gồm người di cư, DTTS, người khuyết tật và phụ nữ từng bị bóc lột tình dục). Nghiên cứu viên cao cấp và các thành viên nhóm nghiên cứu đã thực hiện các nghiên cứu cấp quốc gia với phụ nữ di cư và thanh thiếu niên DTTS (10-24 tuổi) trong quá trình làm việc tại ISDS, với sự giám sát chặt chẽ về các thực hành đạo đức nghiên cứu của trưởng nhóm, đã có kinh nghiệm với các quy chuẩn về đạo đức trong nghiên cứu và hoạt động can thiệp từ các đối tác tài trợ như Liên minh Châu Âu, tổ chức Plan International và UN Women tại Việt Nam.

Tất cả nghiên cứu viên đều có bằng Tiến sĩ và Thạc sĩ về Xã hội học hoặc Nhân học. Chương trình đào tạo của các nghiên cứu viên đều yêu cầu phải hoàn thành các học phần bắt buộc về phương pháp nghiên cứu và đạo đức trong nghiên cứu – được đánh giá thông qua luận văn tốt nghiệp. Việc đào tạo ở nước ngoài của nhóm nghiên cứu có thể phần nào bị ảnh hưởng

13 Danh bạ địa chỉ cơ quan tổ chức hỗ trợ phụ nữ và trẻ em bị bạo lực, xâm hại, UN Women: https://vietnam.un.org/en/123632-danh-ba-dia-chi-co-quan-chuc-ho-tro-phu-nu-va-tre-em-bi-bao-luc-xam-hai?fbclid=IwAR2o9UOE0MBk1TWM4abpimal6493LNs_wN-Pdp4jZSEO_k6f2QsqvhrXGwA

bởi cách tiếp cận lấy phương Tây làm trung tâm. Tuy nhiên, kinh nghiệm làm việc trải dài từ 3 năm đến hơn 30 năm của nhóm trong các lĩnh vực liên quan ở Việt Nam – đặc biệt là với nhóm DTTS và trong lĩnh vực di cư – giúp đảm bảo việc tiếp cận và thực hiện nghiên cứu có sự nhạy cảm và thấu hiểu đối với văn hóa địa phương.

Hạn chế của nghiên cứu

Như đã đề cập, do các công ty trong nghiên cứu là các nhà máy điện tử có xu hướng tuyển dụng lao động trẻ, nên độ tuổi của mẫu khảo sát trẻ hơn so với dự đoán ban đầu, với gần 80% người tham gia là dưới 30 tuổi, và người lớn tuổi nhất là 41 tuổi.

Ngoài ra, nội dung bảng khảo sát khá dài vì phải bao quát hết các chủ đề nghiên cứu đã đề ra. Điều này có thể đã làm cho người tham gia dễ nản và trả lời thiếu chính xác, đặc biệt là ở các câu hỏi ma trận (nhiều lỗi được tìm thấy khi kiểm tra chéo các câu trả lời trong khảo sát với câu trả lời phỏng vấn sâu). Vì hầu hết người tham gia đều làm việc ca đêm hoặc làm thêm giờ mà không được nghỉ cuối tuần, việc làm khảo sát vào buổi tối muộn hoặc giờ nghỉ trưa có thể khá mệt mỏi.

Để thu thập thông tin từ xa, một hạn chế khác nghiên cứu là phải phụ thuộc nhiều vào sự hỗ trợ của đối tác địa phương để tổ chức khảo sát. Những đối tác này sẽ giúp truyền tải các hướng dẫn cho người tham gia về sự đồng thuận và các biện pháp bảo vệ quyền riêng tư (cũng được giới thiệu ở phần đầu bảng khảo sát). Tuy nhiên, để đảm bảo quyền riêng tư cho những người tham gia, đối tác địa phương đã không thể giúp nhóm rà soát lỗi logic trong bảng khảo sát giấy.

Các bảng khảo sát và phỏng vấn của nghiên cứu này đều sử dụng tiếng Việt. Điều đó có thể loại trừ tiếng nói của những người không thông thạo tiếng Kinh. Đây là một thách thức lớn khi nghiên cứu cố gắng tiếp cận các thành viên gia đình của người DTTS di cư, vì một số người không sẵn sàng để phỏng vấn bằng tiếng Kinh, và không phải lúc nào cũng có thể tìm một người phiên dịch viên trung lập. Chỉ 4/13 phụ nữ tham gia phỏng vấn sâu đồng ý để nhóm nghiên cứu phỏng vấn gia đình của họ. Những người còn lại (9 trong số 13 người tham gia) từ chối giới thiệu nhóm với người nhà vì lo ngại về việc không thạo tiếng Kinh; không có sóng để nghe điện thoại; hoặc vì những lý do khác mà họ không tiết lộ.

Một nguy cơ khác là người tham gia có thể hiểu sai nội dung bằng tiếng Kinh khi đọc bảng khảo sát hoặc trả lời phỏng vấn. Tương tự, những người tham gia có thể không đủ vốn từ vựng tiếng Kinh để diễn đạt thật sự đầy đủ hoặc chính xác những gì họ muốn truyền đạt.

Phỏng vấn được thực hiện qua điện thoại cũng có nghĩa là người phỏng vấn không thể tiếp nhận được những thông tin giao tiếp phi ngôn ngữ – chẳng hạn như nét mặt của người tham gia – và nhóm nghiên cứu cũng không thể đi thực địa để quan sát trực diện hơn về hoàn cảnh của phụ nữ DTTS di cư tại nơi đi và nơi đến. Các cuộc phỏng vấn cũng thường bị gián đoạn kỹ thuật, thậm chí có lúc bị cắt ngang do tiếng ồn xung quanh hoặc một số người ra vào phòng của người được phỏng vấn.

Tổng quan lý thuyết

Bối cảnh di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay

Việt Nam đã chứng kiến nhiều cuộc di cư lớn trong nước trong suốt chiều dài lịch sử của mình. Trong thời kỳ Pháp thuộc và chiến tranh chống Mỹ (1958-1975), các cuộc di cư nội địa chủ yếu là do chiến tranh, khi người dân chạy trốn khỏi các điểm nóng chiến sự ở miền Bắc hoặc chủ động di chuyển vào miền Nam để tái định cư.

Kể từ khi đất nước được giải phóng và thống nhất vào năm 1975, Chính phủ đã đưa ra một số sáng kiến nhằm kiến thiết lại đất nước, trong đó có các cuộc di cư ồ ạt để phân bổ lại dân số và nguồn lực kinh tế. Vào thời điểm đó, di cư đến hoặc giữa các khu vực nông thôn với nhau được thúc đẩy nhiều hơn là từ nông thôn ra thành thị.¹⁴ Một ví dụ là việc thành lập “Vùng kinh tế mới” năm 1976, huy động khoảng 6 triệu nông dân chủ yếu là người Kinh từ các vùng đồng bằng lên Tây Nguyên và các vùng miền núi khác, nơi mà đa số các cộng đồng người DTTS sinh sống trước đây.¹⁵

Tuy nhiên, xu hướng di cư nông thôn – nông thôn này đã đảo ngược từ khi chính sách “Đổi mới” được khởi động vào năm 1986. Sự cải cách mạnh mẽ này đã mở ra việc chuyển đổi nền kinh tế quốc doanh trước đây (nền kinh tế nhà nước) sang sở hữu tư nhân và đầu tư nước ngoài, đã giúp tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ và giảm nghèo. Chính sách này cũng định hình lại đáng kể di cư nội địa ở Việt Nam theo nhiều phương thức. Đầu tiên, việc phi tập trung hóa nông nghiệp và bắt đầu tư nhân hóa quyền sử dụng đất đã khiến những người lao động không muốn gắn bó với nông thôn xuất cư. Thứ hai, sự phân bố không đồng đều giữa các khu vực về phát triển công nghiệp, đầu tư nước ngoài, cơ hội sinh kế và thu nhập là động lực quan trọng để người dân từ những vùng khó khăn (nông thôn, vùng sâu, vùng xa và vùng núi) di cư đến những nơi có điều kiện tốt hơn (thành thị). Đến năm 2015, tỉ lệ di cư từ nông thôn ra thành thị lớn hơn gấp 3 lần so với từ thành thị về nông thôn và, ở mức 36,2%, đã chiếm ưu thế trong các luồng di cư nội địa tại Việt Nam từ năm 2010 đến năm 2015.¹⁶

Việc tính toán chi phí – lợi ích của việc di cư khá phức tạp, cho dù là di cư nội địa hay quốc tế. Kết quả nghiên cứu của nhiều quốc gia cả ở châu Á và trên toàn thế giới đã chứng minh những

14 Tổng cục thống kê, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”, Nhà xuất bản Thống kê; Đặng và cộng sự (2003), “Di cư ở Việt Nam: Đánh giá thông tin về xu hướng và mô hình hiện nay, cũng như hàm ý chính sách của nó”, được truy xuất từ <https://pubs.iied.org/G00479>.

15 Hirsch và cộng sự, (2015), “Kinh tế chính trị của quản lý đất đai ở Việt Nam”, *Quản trị đất đai khu vực sông Mê Kông*.

16 Tổng cục thống kê, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”, Nhà xuất bản Thống kê.

lợi ích kinh tế rõ rệt của di cư, thông qua việc phân bổ lại lao động và cơ hội việc làm, tăng thu nhập, lượng tiền gửi về gia đình nói riêng¹⁷ và giảm nghèo nói chung.¹⁸ Tuy nhiên, cần lưu ý rằng lợi ích tài chính cho người di cư có thể rất ngắn hạn, nếu các kỹ năng học được ở nơi đến không được áp dụng để tạo ra sinh kế bền vững và lâu dài khi họ trở về nhà.¹⁹ Ngoài ra, di cư cũng có thể có nhiều rủi ro đối với sức khỏe thể chất và tinh thần của người di cư và gia đình của họ ở quê nhà, do việc cung cấp – và tiếp cận – dịch vụ và thông tin an sinh xã hội không đầy đủ.²⁰ Tuy nhiên, các vấn đề này đều không làm chậm lại làn sóng di cư.

Về di cư của các nhóm DTTS nói riêng, vẫn chưa có dữ liệu cấp quốc gia tách biệt để hiểu đầy đủ về tình hình của họ. Báo cáo về tình hình kinh tế - xã hội năm 2019 của 53 dân tộc thiểu số ở Việt Nam có chỉ ra rằng, việc giảm quy mô hộ gia đình DTTS ở địa phương có thể được lý giải một phần bởi việc xuất cư của lao động DTTS ngày càng tăng.²¹ Tuy nhiên, dữ liệu và cơ chế theo dõi di cư của người DTTS ở cả cấp quốc gia và cấp địa phương vẫn còn rất thiếu thốn để có thể cung cấp hiểu biết đầy đủ về tình hình của họ và đề xuất các chính sách hỗ trợ.

Khái niệm, phân loại và xu hướng

Cách hiểu cơ bản và phổ biến nhất về thuật ngữ “di cư” là “sự dịch chuyển dân cư trong không gian” (Mangalam, 1968, được trích trong Roseman, 1971). Dù sự thay đổi về không gian là một khía cạnh đặc thù của di cư, khái niệm này cũng ngụ ý một sự dịch chuyển về mặt thời gian. Di cư là một quá trình phức tạp, luôn diễn biến trong bối cảnh không gian và thời gian đa dạng (Roseman, 1971). Sự đa dạng này có nghĩa là, những nghiên cứu khác nhau với trọng tâm khác nhau, thì định nghĩa về “di cư” của nghiên cứu cũng thay đổi theo bối cảnh không thời gian mà nó quan tâm. Ví dụ, Cuộc điều tra quốc gia về di cư trong nước của TCTK (2016) xác định người di cư là những người đã cư trú hoặc dự định cư trú tại các quận/huyện khác với nơi thường trú của họ từ một tháng trở lên, bao gồm cả những người di cư chưa đăng ký cư trú trong vòng 5 năm trước thời điểm điều tra. Theo định nghĩa đó, điều tra đã ước tính có khoảng 12,4 triệu người di cư nội địa ở Việt Nam từ năm 2010 đến 2015, chiếm 13,6% tổng dân số.²²

Nghiên cứu này ủng hộ định nghĩa của TCTK cho việc thu thập và phân tích dữ liệu di cư nội địa của Việt Nam, vì nó có bao hàm các hình thức di cư đa dạng và dễ bị tổn thương hơn,

17 Korpi, M. và Clark, W.A.V., (2015), “Di cư nội địa và lý thuyết nguồn vốn con người: Nó có chọn lọc đến mức độ nào?”, *Tạp chí Economics Letters*, tập 136, Tr. 31–34, doi: 10.1016/j.econlet.2015.08.016; Deshingkar, P., (2006), “Di cư nội địa, Nghèo đói và Phát triển ở Châu Á: Bao gồm những Người bị Loại trừ”, *Bản tin IDS*, tập 37, số 3, Tr. 88–100, doi: 10.1111/j.1759-5436.2006.tb00272.x; TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015”.

18 Lê, T.K.A., Lan, H.V., Bonfoh, B., và Schelling, E., (2012), “Phân tích tình hình di cư giữa các tỉnh ở Việt Nam từ năm 1989 đến năm 2009”, *Tạp chí Hành động vì Sức khỏe Toàn cầu*, tập 5, số 1, Tr. 9334, doi: 10.3402/gha.v5i0.9334.

19 Nguyễn, Q.P., và Venkatesh, S., (2016), “Liệu nguyên tắc “người mua cần trọng” có hiệu quả trong di cư? Giao kết hợp đồng giữa môi giới và người di cư ở Việt Nam”, *Di cư nội địa*, tập 54, số 6, Tr. 94–108, doi: 10.1111/imig.12252.

20 Deshingkar, P., (2006), “Di cư nội địa, Nghèo đói và Phát triển ở Châu Á: Bao gồm những Người bị Loại trừ”, *Bản tin IDS*, tập 37, số 3, Tr. 88–100, doi: 10.1111/j.1759-5436.2006.tb00272.x.

21 Ủy ban Dân tộc, (2020), “Tình hình kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số ở Việt Nam năm 2019”.

22 Đặng và cộng sự (2003), “Di cư ở Việt Nam: Đánh giá thông tin về xu hướng và mô hình hiện nay, cũng như hàm ý chính sách của nó”, được truy xuất từ <https://pubs.iied.org/G00479>.

trong đó có di cư ngắn hạn và tuần hoàn đang ngày càng tăng lên về quy mô và tầm quan trọng trong các chiến lược sinh kế của hộ gia đình tại Việt Nam.²³

Bất kể sự khác biệt về định nghĩa, nghiên cứu của chúng tôi nhấn mạnh đến việc hiểu về di cư thông qua phân tích các động cơ, đặc điểm và điều kiện kinh tế - xã hội xoay quanh trải nghiệm của người di cư khi họ định vị, thích nghi ở nơi đến, giữa nơi đến và nơi đi.

Do di cư bị ảnh hưởng bởi các chiều kích không gian và thời gian có tương quan với nhau, nên di cư cũng có thể được phân loại theo nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào trọng tâm nghiên cứu. Về quy mô địa lý, có di cư quốc tế và di cư trong nước hay di cư nội địa – cũng là trọng tâm nghiên cứu của chúng tôi. Di cư trong nước có thể được chia ra thành sự dịch chuyển của người dân từ một khu vực thành thị hoặc nông thôn đến những khu vực khác, như: nông thôn – thành thị, thành thị – nông thôn, thành thị – thành thị hoặc nông thôn – nông thôn.²⁴ Phương pháp phân loại theo không gian cho phép chúng ta xem xét xu hướng và động lực di cư có thể xuất phát từ sự khác biệt về triển vọng việc làm và thu nhập, mức sống, điều kiện môi trường, v.v. giữa các khu vực đặc thù, sự hoà nhập của người di cư tại nơi đến và trải nghiệm tái hoà nhập khi trở về quê hương, cũng như các tác động có tính định hướng của di cư đối với nơi đến và nơi đi.

Về khía cạnh thời gian của di cư, việc thay đổi nơi cư trú có thể là vĩnh viễn nếu người di cư lựa chọn định cư ở khu vực mới (và cuối cùng sẽ chuyển gia đình đến đó). Ngoài ra, nó cũng có thể là tạm thời nếu người di cư vẫn tiếp tục hoặc muốn ở lại quê nhà vì các gắn kết xã hội hoặc tài sản. Tái định cư một phần có thể là ngắn hạn hoặc dài hạn, và có thể kéo dài ít nhất là một năm (theo phân loại của Mạng lưới Di cư châu Âu – EMN). Di cư tuần hoàn – sự di chuyển lặp đi lặp lại của người di cư giữa quê nhà và nơi cư trú – có tính định kỳ hoặc liên quan đến các sự kiện không thường xuyên như lễ tốt nghiệp hoặc đám cưới, v.v.²⁵ cũng rất phổ biến, đặc biệt là đối với những người di cư lao động thời vụ. Các đặc điểm thời gian của di cư (dài hạn, ngắn hạn, tuần hoàn, vĩnh viễn hoặc tạm thời) có thể ảnh hưởng đáng kể đến quá trình ra quyết định, chiến lược thích ứng, sự gắn bó, thái độ và hành vi của người di cư tại nơi đi và nơi đến.²⁶

Trong nghiên cứu này, chúng tôi hướng tới việc sử dụng một chiến lược phân loại di cư kết hợp và linh hoạt, trong đó nghiên cứu sẽ xem xét một hoặc nhiều loại di cư hữu ích cho việc hiểu rõ hơn về những thách thức hay những yếu tố giúp trao quyền cho những nhóm di cư DTTS khác nhau. Vì vậy, nghiên cứu sẽ cố gắng ghi lại dữ liệu di cư cả về không gian và thời gian của các cá nhân.

23 Đặng và cộng sự, (2003), "Di cư ở Việt Nam: Đánh giá thông tin về xu hướng và mô hình hiện nay, cũng như hàm ý chính sách của nó", được truy xuất từ <https://pubs.iied.org/G00479>.

24 Thuật ngữ IOM về Di cư, (2011).

25 Roseman, C.C. (1971), "Di cư như một quá trình không gian và thời gian" *Biên niên sử Hiệp hội các nhà địa lý Hoa Kỳ*, tập 61, số 3, 1971, Tr. 589–598. JSTOR, www.jstor.org/stable/2569235. Truy cập ngày 2 tháng 7, 2021; Mạng lưới Di cư Châu Âu, n.d.

26 Griffiths và cộng sự, (2013), "Di cư, Thời gian và Tính tạm thời: Đánh giá và Triển vọng", *Tài liệu Nghiên cứu COMPAS*; Bastian, (2011), "Các liên kết qua thời gian: Nghiên cứu phạm vi về các nghiên cứu sẵn có về thời gian và cộng đồng", *Tài liệu Thảo luận về các Cộng đồng Kết nối*; Roseman, C.C., (1971), "Di cư như một quá trình không gian và thời gian." *Biên niên sử Hiệp hội các nhà địa lý Hoa Kỳ*, tập 61, số 3, 1971, Tr. 589–598. JSTOR, www.jstor.org/stable/2569235.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng sẽ xem xét trải nghiệm, hoàn cảnh và nhu cầu của các cá nhân qua các giai đoạn khác nhau của quá trình di cư, sử dụng khung của Drachman và Ryan làm nguồn tham khảo.²⁷ Khung này chia quá trình di cư thành ba giai đoạn: (1) Trước di cư và khởi hành; (2) Quá trình (di chuyển vật lý đến nơi ở mới); và (3) Tái định cư (thay đổi và làm quen với nơi ở mới). Nghiên cứu đề cập đến một số yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến trải nghiệm của người di cư trong từng giai đoạn theo đề xuất của khung này, bao gồm: độ tuổi di cư; thành phần gia đình; đặc điểm kinh tế-xã hội, giáo dục và văn hóa; nghề nghiệp; bối cảnh nông thôn hoặc thành thị; và các hỗ trợ xã hội. Khung Drachman và Ryan khá hữu ích cho việc thiết kế các dịch vụ xã hội mang tính dài hạn và toàn diện cho người di cư, vì nó xem xét di cư như một quá trình lặp lại liên tục, chứ không phải là một sự kiện tách biệt chỉ diễn ra nhất thời.²⁸

Những nghiên cứu về di cư nội địa của Việt Nam đã chỉ ra một số mô thức di cư quan trọng, mô tả đặc điểm và xu hướng của các đợt dịch chuyển dân cư chính. Những mô thức này bao gồm xu hướng di cư từ nông thôn ra thành thị, xu hướng “nữ hóa” di cư, và “trẻ hóa” di cư.

Di cư liên tỉnh tại Việt Nam bao gồm các hướng di cư nông thôn – thành thị, thành thị - nông thôn, nông thôn – nông thôn và thành thị – thành thị. Trong đó, hướng di cư từ nông thôn ra thành thị chiếm 36,2% tổng lượng di cư trong nước ở Việt Nam từ năm 2010 đến năm 2015.²⁹

Di cư từ nông thôn ra thành thị tăng lên đã thúc đẩy sự gia tăng dân số thành thị (tăng 3,4% một năm từ 1999-2009 so với 0,4% ở nông thôn)³⁰ và quá trình đô thị hóa từ nguồn lao động dồi dào. Ngược lại, điều này cũng gây áp lực ngày càng lớn đối với cơ sở hạ tầng, cung cấp dịch vụ, chất lượng và tính bền vững của môi trường ở các khu vực đông người nhập cư. Hai đô thị lớn nhất Việt Nam là Hồ Chí Minh và Hà Nội cũng là hai thành phố có tỉ lệ nhập cư cao nhất.³¹ Trong khi đó, Đồng bằng sông Cửu Long, Duyên hải Nam Trung bộ và miền Bắc là nguồn xuất cư chủ yếu. Các động lực chính cho việc di cư từ nông thôn ra thành thị là do sự chênh lệch về phát triển kinh tế, triển vọng việc làm, thu nhập và mức sống.

Tỉ lệ nữ di cư vẫn liên tục tăng trong những thập kỷ gần đây đang là một xu hướng đáng quan tâm ở Việt Nam. Kể từ năm 1994, số lượng người di cư là nữ giới không ngừng tăng lên, và đã chiếm hơn một nửa số người di cư nội địa ở Việt Nam đến năm 2015.³² Tuy nhiên, ở các nhóm DTTS, nam giới vẫn đang di cư nhiều hơn nữ giới do các khuôn mẫu giới truyền thống giữ phụ nữ phải ở gần gia đình và gánh trách nhiệm làm công việc nhà.³³ Những khuôn mẫu

27 Drachman, D., (1992), “Khung dịch vụ phục vụ Người Nhập cư trong Thời đại-của-di cư”, *Tạp chí Công tác Xã hội*, tập 37, số 1, Tr. 68–72, doi: 10.1093/sw/37.1.68

28 Tlđđ.

29 Tổng cục Thống kê, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”, Nhà xuất bản thống kê.

30 Số liệu của TCTK, được trích dẫn trong UNESCO, UNDP, IOM và UN-Habitat, (2018), “Tổng quan về di cư trong nước ở Việt Nam”, Tóm tắt chính sách về di cư trong nước ở Đông Nam Á.

31 Anderson và cộng sự, (2017), “Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines”, [trực tuyến] *Plan International*. Có tại: <http://coraminternational.org/wp-content/uploads/Analysis-of-Migration-YEE-and-Gender-in-Viet-Nam-and-the-Philippines-ENG-v2.pdf>.

32 Tổng cục thống kê, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu”, Nhà xuất bản thống kê.

33 CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”.

giới truyền thống này không chỉ tồn tại ở những nhóm DTTS. Phụ nữ Việt Nam nói chung vẫn đang phải đối mặt với nhiều kì thị và hạn chế so với đàn ông khi di cư. Ngoài sự phân biệt về vai trò giới buộc phụ nữ phải ưu tiên gia đình hơn các mục tiêu và khát vọng cá nhân, quan niệm về tính dục của họ – chẳng hạn như họ dễ bị lạm dụng tình dục hơn, hoặc lo ngại về việc họ không chung thủy, đặc biệt nếu người phụ nữ di cư một mình – cũng được cho là những rào cản lớn đối với sự dịch chuyển của phụ nữ.³⁴

Bất chấp những trở ngại này, di cư của nữ giới ngày càng tăng có thể xuất phát từ sự gia tăng về cơ hội học tập và trình độ học vấn của phụ nữ trẻ tại quê nhà.³⁵ Ngoài việc giúp phụ nữ tăng khả năng dịch chuyển, sự tự do và quyền tự quyết, di cư cũng làm thay đổi các vai trò giới truyền thống khi đàn ông đảm nhận hết các công việc nhà khi phụ nữ đi vắng.³⁶ Tuy nhiên, một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng phụ nữ có xu hướng tiếp tục đảm nhiệm những vai trò cũ sau khi trở về nhà.³⁷ Trong khi đó, một nghiên cứu khác cho thấy đàn ông khi ở nhà cũng sử dụng những diễn ngôn mới, chẳng hạn như mô tả các công việc nhà nghe có vẻ nam tính, với hàm ý rằng vị trí “trụ cột của gia đình” của họ là không thay đổi.³⁸

Một xu hướng nổi trội nữa là độ tuổi của người di cư trong nước ngày càng giảm, đặc biệt là người nhập cư đến các thành phố. Theo điều tra của TCTK năm 2016, hơn 80% người Việt Nam di cư trong nước thuộc độ tuổi từ 15 – 39 tuổi. Người di cư từ nông thôn đến thành thị là nhóm trẻ nhất, trong đó phụ nữ di cư trẻ hơn một chút so với nam giới. Các yếu tố chính góp phần vào tính dịch chuyển gia tăng ở những người trẻ gồm trình độ học vấn của bản thân và của bố mẹ cao hơn, và điều kiện kinh tế - xã hội của gia đình.³⁹ Thanh niên chuyển đến các thành phố chủ yếu để tìm kiếm cơ hội việc làm hoặc theo đuổi học vấn cao hơn. Họ cũng có xu hướng kết hôn muộn hơn so với những người đồng trang lứa nhưng không di cư.⁴⁰

Động lực của di cư

Lý do người dân di cư là một trong những khía cạnh được nghiên cứu nhiều nhất của di cư và cơ sở quan trọng trong việc phân loại và điều tra mô hình di cư để có các biện pháp can thiệp.

33 CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”.

34 Tidd; Anderson và cộng sự, (2017), “Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines”; Hoàng, L.A., (2011), “Bản dạng giới và tính tự thân trong quyết định di cư: Bằng chứng từ Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc và Di cư*, tập 37, số 9, Tr. 1441–1457, doi: 10.1080/1369183X.2011.623618.

35 Gavonel, M.F., (2017), “Các mô thức và động lực di cư nội địa của thanh niên ở Ethiopia, Ấn Độ, Peru, và Việt Nam”.

36 Nguyễn, T.N.M., (2018), “Rác thải và Cửa cải: Một nghiên cứu dân tộc học về Lao động, Giá trị và Đạo đức trong nền kinh tế tái chế của Việt Nam”, *Nhà xuất bản Đại học Oxford, New York*; Đặng, T.T.T., (2016), “Tìm hiểu kinh nghiệm sống và bản sắc của lao động trẻ nhập cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam”, *Đại học Queensland*, doi:10.14264/uql.2016.664.

37 Resurreccion, B.P. và Hà, V.K.T., (2007), “Có thể đến và đi: tái tạo giới ở nữ di cư từ nông thôn ra thành thị ở Đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Dân số, Không gian và Địa điểm*, tập 13, số 3, Tr. 211–224, doi: 10.1002/psp.434.

38 Nguyễn, T.N.M., (2018), “Rác thải và Cửa cải: Một nghiên cứu dân tộc học về Lao động, Giá trị và Đạo đức trong nền kinh tế tái chế của Việt Nam”.

39 TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015”; Coxhead, I., Vũ, L., và Nguyễn, C., (2015), “Di cư ở Việt Nam: Bằng chứng mới từ các cuộc khảo sát gần đây”. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70217/>.

40 TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015”.

Động lực di cư được phân tích phổ biến nhất là qua mô hình “lực đẩy” và “lực hút”, đặc biệt là đối với di cư liên tỉnh ở Việt Nam.⁴¹ “Lực đẩy” là các yếu tố thúc đẩy người di cư rời khỏi quê hương của họ. Mặt khác, “lực hút” là yếu tố giúp quyết định đích đến của người di cư. Các “lực hút” và “lực đẩy” tương quan và bổ sung cho nhau trong việc định hình quá trình ra quyết định di cư.

Cụ thể, trong bối cảnh của Việt Nam, các cuộc khảo sát với cá nhân cho thấy cơ hội việc làm và các nguyên nhân kinh tế khác, nhìn chung, là nhân tố thúc đẩy và thu hút di cư nội địa chủ yếu đối với mọi giới tính và khu vực, chiếm 34,7% tổng lượng di cư trong nước (TCTK, 2016). Những động cơ di cư phổ biến tiếp theo là các lý do liên quan gia đình (25,5%), như kết hôn hoặc để sống gần họ hàng hơn, và cơ hội học tập (23,4%). Khảo sát năm 2016 cũng cho thấy nam giới di cư vì lý do việc làm nhiều hơn nữ giới (7%). Trong khi đó, ngày càng có nhiều phụ nữ di cư không phải vì việc làm mà vì lý do khác, như kết hôn hoặc học tập.

Động lực chính trong di cư nội địa của phụ nữ tại Việt Nam

Khi xem xét các động lực của phụ nữ di cư tại Việt Nam, các yếu tố thúc đẩy xuất cư hàng đầu tại nơi đi bao gồm thiếu hụt cơ hội việc làm – nhất là việc làm phù hợp với trình độ học vấn của họ, thu nhập thấp, không có tiếp cận giáo dục ở bậc cao hơn, thiếu hụt đất đai, để thoát khỏi tình trạng tảo hôn và bạo lực gia đình.⁴² Mặt khác, các yếu tố thu hút nhập cư hàng đầu tại nơi đến bao gồm kì vọng về cơ hội việc làm và cơ hội giáo dục tốt hơn, thu nhập cao hơn, môi trường đô thị năng động, cũng như gặp gỡ đối tượng kết hôn triển vọng hơn. Lý do cuối cùng khá phổ biến đối với phụ nữ di cư.⁴³

Động lực di cư ở cấp độ cá nhân và gia đình cũng cộng hưởng với lực đẩy và lực hút trong bối cảnh kinh tế-xã hội chung của Việt Nam ở cấp độ vĩ mô. Trong đó, sự phát triển kinh tế không đồng đều giữa các vùng miền là một bối cảnh trọng yếu. Điều này được thể hiện rất rõ giữa khu vực thành thị và nông thôn khi sự tập trung được chuyển dịch từ sản xuất nông nghiệp (chủ yếu ở khu vực nông thôn) sang sản xuất công nghiệp và thương mại ở các đô thị được ưu tiên từ sau Đổi mới. Thứ hai, các khuôn mẫu giới và sự phân hóa về giới cũng là những lực đẩy và hút quan trọng trong phân chia khu vực lao động. Những yếu tố này cũng quyết định nhu cầu về lao động, cơ hội việc làm, và tiềm năng thu nhập của người di cư tùy thuộc vào giới tính của họ.⁴⁴ Một lực đẩy to lớn khác đối với di cư nội địa ở cấp vĩ mô tại Việt Nam là mối đe dọa ngày càng tăng của biến đổi khí hậu. Việt Nam được dự đoán là một trong những quốc gia dễ bị tổn thương nhất trước tác động của biến đổi khí hậu xét về tỉ lệ dân số

41 Cù, C.L., (2005), “Di cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam”, trong H. H. Thanh và S. Sakata (chủ biên), *Tác động của những thay đổi kinh tế-xã hội đến sinh kế của những người nghèo ở Việt Nam*, Viện Nghiên cứu Kinh tế Phát triển, Tổ chức Xúc tiến Mậu dịch Nhật Bản, Nhật Bản; Trương, H.H. và Nonneman, W., (2012), “Các lực đẩy, lực hút và di cư ở Việt Nam”, *Tài liệu Thảo luận CAS*, tập 80.

42 Anderson và cộng sự, (2017), “Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines”, *Plan International*.

43 Coxhead và cộng sự, (2015) phân tích số liệu 2010 của Khảo sát mức sống Dân cư Việt Nam (VHLSS).

44 Anderson và cộng sự, (2017), “Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines”, *Plan International*.

bị ảnh hưởng, giảm GDP, ngập mặn dẫn đến mất đất canh tác, cũng như các hiện tượng thời tiết cực đoan. Những hậu quả này sẽ càng làm trầm trọng thêm tình trạng sinh kế bấp bênh của nhóm dân cư dễ bị tổn thương. Biến đổi khí hậu sẽ ngày càng đẩy họ từ khu vực nông thôn và khu vực nghèo hơn, nơi tập trung phần lớn và sản xuất nông nghiệp, đến các khu vực đô thị ở trung tâm.⁴⁵

Các động lực của di cư nội địa có thể được nghiên cứu ở nhiều cấp độ phụ thuộc lẫn nhau; từ cá nhân và gia đình cho đến các cấp độ mang tính cấu trúc – thể chế rộng hơn. Trong khi các yếu tố mang tính cấu trúc – thể chế ở cấp vĩ mô luôn được phản ánh trong các quyết định ở cấp độ vi mô của cá nhân và hộ gia đình, việc xem xét động lực di cư ở cấp vĩ mô sẽ giúp giải thích và dự đoán các sự kiện và mô thức di cư trọng yếu, đồng thời có những can thiệp và thay đổi cấu trúc kịp thời ở cấp độ thể chế.

Các thách thức chính của di cư nội địa

Hầu hết người DTTS, đặc biệt là những người di cư từ nông thôn ra thành thị, hay bị chuyển hướng vào khu vực việc làm phi chính thức với mức lương thấp hơn, điều kiện lao động không đảm bảo và hầu như không có bảo hộ lao động.⁴⁶ Năm 2016, phần lớn phụ nữ di cư làm việc trong ngành may mặc, bán hàng hoặc giúp việc. Với nam giới di cư thì sản xuất, xây dựng, bán lẻ và vận tải là những công việc chủ yếu.⁴⁷ Tỷ lệ người di cư giữ vị trí quản lý là khá thấp (2,3% đối với nam và chỉ 0,4% đối với nữ). 60% lao động di cư không có hợp đồng lao động chính thức và gần 10% không hề có giao kết hợp đồng dù bằng miệng hay văn bản. Họ cũng dễ bị bóc lột và bị lạm dụng các quyền lợi lao động hơn. Tuy nhiên, điều đó cũng không thể ngăn cản họ di cư vì lý do kinh tế hay việc làm. Hơn 50% người di cư nhận thấy rằng việc làm và thu nhập của họ đã được cải thiện tại nơi họ di cư đến. Ngoài ra, khoảng 50% cũng cảm thấy hài lòng hơn với các dịch vụ chăm sóc và điều kiện sống tại nơi đến.⁴⁸

Tuy nhiên, khoảng cách giữa thu nhập của người di cư và người bản địa ở nơi đến vẫn tồn tại, và các hộ gia đình di cư vẫn nghèo hơn so với mức trung bình.⁴⁹ Nhìn chung, chất lượng sống và khả năng tiếp cận dịch vụ của người di cư vẫn hạn chế và bấp bênh so với nhóm người không di cư. Trong đó, điều kiện nhà ở là một trong những thách thức gây nhiều bất mãn nhất cho người di cư.⁵⁰ Hơn một nửa số người di cư (54%) phải ở nhà thuê. Con số này tăng cao tới 82% ở khu vực Đông Nam Bộ. Tiền thuê nhà và chi phí sinh hoạt cao, cùng việc sống trong những khu vực có cơ sở hạ tầng kém chất lượng, và hạn chế về tiếp cận các dịch vụ công có giá cả phải chăng là những lý do chính dẫn đến người di cư không hài lòng về

45 UNESCO, UNDP, IOM, and UN-Habitat, (2018), "Tổng quan về di cư trong nước ở Việt Nam", *Tóm tắt Chính sách Di cư nội địa ở Đông Nam Á*.

46 Harkins và cộng sự (2017), "Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á", *ILO, IOM, Rapid Asia*.

47 TCTK, (2016), "Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015"; UNESCO, UNDP, IOM, and UN-Habitat, (2018), "Tổng quan về di cư trong nước ở Việt Nam", *Tóm tắt Chính sách Di cư nội địa ở Đông Nam Á*.

48 TCTK, (2016), "Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Các kết quả chủ yếu", Nhà xuất bản Thống kê.

49 Sdd.

50 Tidd.

điều kiện nhà ở. Những điều này xuất phát từ vị thế kinh tế kém thuận lợi hơn, và có thể là từ mạng lưới xã hội và vị thế của người di cư ở nơi đến nói chung. Hơn 50% dân số di cư sống ở các khu nhà tạm bợ, không vệ sinh, không an toàn, và thường là trong tình trạng quá đông đúc. Trung bình, gần 1/5 (18%) có không gian sống chỉ dưới 6m²/người. Trong khi đó, hơn 40% có không gian sống dưới 10m²/người. Người di cư cũng thường sở hữu các thiết bị gia đình (tivi, tủ lạnh, máy giặt) hay phương tiện đi lại (như xe máy) ít hơn so với người bản địa khoảng từ 10% đến 20%. Nhìn chung, những khó khăn chính mà người di cư hay gặp phải là vấn đề nhà ở (42%), thiếu thu nhập (39%), tìm việc làm và thất nghiệp (34%), và thích ứng với môi trường mới (23%). Nữ giới di cư thường đối mặt với nhiều khó khăn hơn so với nam giới di cư.

Ngoài ra, một con số đáng báo động là có 13% trẻ em đang tuổi đi học (5-18 tuổi) di cư với bố mẹ không được đi học. Lý do chính được đưa ra là do khó khăn về kinh tế.⁵¹ Trong một nghiên cứu khác về lao động DTTS di cư tại năm tỉnh ở Việt Nam,⁵² số liệu định lượng chỉ ra rằng 15% lao động di cư DTTS đã trở về quê nhà vì không đăng ký nhập học được cho con ở nơi đến do không có hộ khẩu thường trú. Theo điều tra năm 2016 của TCTK, thì 13,5% người di cư trên toàn quốc thừa nhận họ không đăng ký cư trú, và khoảng 40,2% người di cư có đăng ký tạm trú so với 46,2% có hộ khẩu thường trú. Tạm trú không ngăn cản cơ hội việc làm và thu nhập của người di cư ở khu vực tư nhân. Tuy nhiên, hệ thống quản lý hộ khẩu vẫn hạn chế khả năng tiếp cận của người tạm trú đối với các dịch vụ công như tuyển sinh trường công lập, bảo hiểm y tế cho trẻ nhỏ và đăng ký xe máy.⁵³ Cụ thể, 10% người di cư không có hộ khẩu cho rằng điều này gây khó khăn cho con của họ trong việc đăng ký nhập học, đăng ký bảo hiểm y tế và tìm kiếm việc làm. Đây là một vấn đề nổi trội ở thành phố Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam.⁵⁴ Đăng ký hộ khẩu hiện đang được tách khỏi việc cung cấp các dịch vụ công thiết yếu. Mặc dù vậy, một số rào cản vẫn tồn tại đối với người di cư trong việc tiếp cận các dịch vụ do Nhà nước cung cấp với giá cả phải chăng như bảo hiểm xã hội, giảm giá điện, các chương trình xóa đói giảm nghèo, hoặc dịch vụ giáo dục cho con cái của họ.⁵⁵

Một điểm đáng lưu ý là 80% người di cư đã lường trước được những vấn đề này trước khi di cư. Trong 20% còn lại là những người không lường trước được những khó khăn này, phần lớn vẫn lựa chọn sẽ lại di cư nếu có cơ hội.⁵⁶ Điều đó cho thấy một sự ngầm chấp nhận của người di cư rằng những khó khăn khi di cư là điều không thể tránh khỏi.

51 Tlđđ.

52 CARE, (2020), "Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách".

53 Ngân hàng Thế giới và Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, (2016), "Hệ thống đăng ký hộ khẩu ở Việt Nam", Hà Nội: Nxb Hồng Đức.

54 TCTK, (2016). "Điều tra quốc gia về di cư trong nước năm 2015".

55 CARE, (2020), "Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách"; Anderson và cộng sự, (2017), "Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines", *Plan International*; De Luca, J., (2017), "Những người di cư thành thị bị bỏ lại phía sau ở Việt Nam", *Tạp chí The Diplomat*, [trực tuyến] Có tại: <http://thediplomat.com/2017/04/Viet-Nams-left-behind-urban-migrants/>; Ngân hàng Thế giới và Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, (2016), "Hệ thống đăng ký hộ khẩu ở Việt Nam", Hà Nội: Nxb Hồng Đức.

56 TCTK, (2016). "Điều tra quốc gia về di cư trong nước năm 2015".

Bị cô lập về mặt xã hội của người di cư tại nơi đến cũng ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và hạnh phúc nhìn chung của họ. Sự cô đơn và tách biệt xã hội có thể khiến những người di cư trẻ tìm đến rượu bia, cờ bạc, mại dâm hoặc các tội phạm vặt. Trong khi đó, việc không có bạn bè cũng có thể khiến phụ nữ di cư có nguy cơ bị lạm dụng và bạo lực tình dục cao hơn. Bên cạnh việc phải dành thời gian làm quen với môi trường mới, trong nhiều trường hợp, việc người di cư phải làm việc ca đêm cũng khiến cho họ bị loại ra khỏi các hoạt động xã hội nói chung.

Có một thay đổi tích cực là hầu hết người di cư (khoảng 67% vào năm 2015) có BHYT.⁵⁸ Tuy nhiên, số liệu này ở khu vực phía Nam thì thấp hơn nhiều (50%), và tỉ lệ người di cư sử dụng BHYT để chi trả chi phí khám chữa bệnh thì lại càng thấp hơn, chỉ còn khoảng 50%.⁵⁹ Người không di cư cũng cho biết họ đến thăm khám ở các cơ sở y tế nhiều hơn người di cư, trong khi người di cư hay có xu hướng lựa chọn việc tự chẩn đoán và tự điều trị tại nhà.

Khó khăn đối với phụ nữ di cư nội địa ở Việt Nam

Ở Việt Nam, phụ nữ dễ bị bạo lực giới, kì thị và phân biệt đối xử khi di cư.⁶⁰ Ngay cả trước khi bắt đầu hành trình di cư, họ đã chịu sự kì thị bắt nguồn từ những khuôn mẫu giới về vai trò và trách nhiệm của phụ nữ trong gia đình. Phụ nữ cũng phụ thuộc nhiều hơn vào các thành viên khác trong gia đình trong các quyết định di cư của mình: 36% phụ nữ phụ thuộc vào quyết định của chồng, trong khi đó 31% cho biết họ tuân theo ý kiến của bố mẹ.⁶¹ Trong suốt hành trình di cư và tái định cư, tỉ lệ nữ giới không thể thích nghi với nơi ở mới hoặc đối mặt với những khó khăn phổ biến khác của người di cư như không có việc làm/ thu nhập, hay gặp vấn đề nhà ở cũng cao hơn nam giới.⁶² Sự cô lập với xã hội cũng làm tăng nguy cơ bị bạo lực và lạm dụng cho phụ nữ.⁶³ Về giáo dục và cơ hội việc làm, tỉ lệ phụ nữ có trình độ học vấn và đào tạo kỹ thuật vẫn thấp hơn nam giới ở cả nhóm di cư và nhóm bản địa. Do đó, phụ nữ di cư thường làm các công việc tự do với mức lương thấp hơn và không có BHXH. Họ cũng khó tiếp cận được các loại bảo hiểm khác về chăm sóc sức khỏe, hưu trí hoặc tử tuất.⁶⁴ Bình quân mỗi tháng, nữ giới di cư có thu nhập thấp hơn nam giới một triệu đồng.⁶⁵ Trong khi đó, họ cũng ít đạt được các vị trí lãnh đạo hay nghề nghiệp đòi hỏi kỹ năng cao so với nam giới di cư.⁶⁶ Vì vậy, mặc dù nhiều nữ giới di cư gửi tiền về nhà hơn, nhưng tổng số tiền nam giới gửi về nhà thì vẫn cao hơn.⁶⁷ Điều đó có thể dẫn đến việc ưu tiên cho nam giới đi di cư làm việc

57 Anderson và cộng sự, (2017), "Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines", *Plan International*.

58 TCTK, (2016), "Điều tra quốc gia về di cư trong nước năm 2015".

59 Tlđđ.

60 TCTK, (2016), "Điều tra quốc gia về di cư trong nước năm 2015".

61 Tlđđ.

62 Tlđđ.

63 Anderson và cộng sự, (2017), "Phụ nữ trong giới: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines", *Plan International*.

64 CARE, (2020), "Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách".

65 TCTK, (2016), "Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015".

66 Tlđđ.

67 Tlđđ.

hơn ở các cộng đồng nơi đi, trong khi nữ giới phải tiếp tục chịu những bất bình đẳng cơ hội về giáo dục, đào tạo, việc làm và thu nhập.

Về sức khỏe tình dục và sinh sản, điều tra của TCTK cũng ghi nhận rằng 60% nữ giới di cư không sử dụng bất kỳ biện pháp tránh thai nào (bao gồm cả bao cao su và triệt sản ở nam giới). Tỷ lệ này cao hơn ở nhóm thanh niên (15-24 tuổi). Nguyên nhân chính thường là do họ chưa có bạn tình (61%), đang có ý định mang thai (14,2%) hoặc đã có thai (7,4%). Bao cao su là biện pháp tránh thai phổ biến cho người di cư. Tuy nhiên, tỉ lệ sử dụng chỉ khoảng 11,6%.⁶⁸ Vì vậy, những người có bạn tình mà cho biết không sử dụng bao cao su có thể gặp nguy cơ lây nhiễm các bệnh qua đường tình dục. Vì phụ nữ di cư thường hay làm việc trong khu vực phi chính thức, họ cũng hầu như không được hưởng các chế độ, trợ cấp về thai sản hoặc bảo hiểm để có các dịch vụ giả cả phải chăng hơn khi gặp các vấn đề sức khỏe.

Tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ

Hơn một nửa số người di cư tìm đến sự trợ giúp từ bên ngoài khi gặp khó khăn trong quá trình di cư của họ, đặc biệt là với nhóm di cư tuần hoàn và người di cư trở về.⁶⁹ Tuy nhiên, hầu hết đều trông cậy vào bạn bè (41%) và người thân (61%) để được hỗ trợ hơn là vào các cơ quan chính quyền hay các dịch vụ từ bên ngoài. Chỉ 4,1% có tìm kiếm giúp đỡ từ chính quyền địa phương, trong đó thành phố Hồ Chí Minh có tỉ lệ người di cư nhận được hỗ trợ khi gặp khó khăn cao nhất (16%). Tỷ lệ này ở nữ giới di cư thấp hơn so với nam giới (3% so với 5,5%). Chỉ 2,4% nhận được sự giúp đỡ từ công đoàn nơi họ làm việc. Trong khi đó, chỉ 0,6% nhận được hỗ trợ từ các trung tâm giới thiệu việc làm. Điều này khá nghịch lý khi việc làm hiện đang là lý do hàng đầu của di cư nội địa, cũng có thể vì các trung tâm này hoạt động không hiệu quả.⁷⁰

Khả năng tiếp cận với các dịch vụ công có giá cả hợp lý, như BHYT, các khoản vay, trường công lập hoặc việc đăng ký xe cộ, vẫn còn hạn chế đối với những người không có hộ khẩu thường trú. Luật Cư trú năm 2020 mới đây, có hiệu lực từ tháng 7/2021, đã yêu cầu tất cả các tỉnh và thành phố áp dụng quy định thống nhất về đăng ký hộ khẩu, bao gồm cả thủ đô Hà Nội. Trước đây, Hà Nội và các thành phố như Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hải Phòng và Cần Thơ áp dụng các yêu cầu khắt khe hơn những nơi khác về đăng ký hộ khẩu thường trú, chẳng hạn như yêu cầu về thời gian sinh sống tối thiểu ở thành phố (1-3 năm). Tuy nhiên, Luật cư trú 2020 vẫn quy định nơi ở phải đảm bảo không gian sống tối thiểu là 8m²/người mới đủ điều kiện để đăng ký thường trú, điều này chưa thực sự phù hợp với điều kiện sống của khoảng 20% người di cư tại Việt Nam.⁷¹ Việc thực thi các quy định một cách nghiêm ngặt để đảm bảo quản lý và phát triển dân cư một cách bền vững, đặc biệt là ở các đô thị là rất quan trọng. Tuy nhiên, vấn đề cần tranh luận chủ yếu nằm ở việc các quyền công dân và khả năng tiếp cận các dịch vụ công thiết yếu có nên được gắn liền với, và do đó cũng bị hạn chế bởi, tình trạng

68 Tlđđ.

69 TCTK, (2016). "Điều tra quốc gia về di cư trong nước năm 2015".

70 Tlđđ.

71 Tlđđ.

cư trú của họ hay không.⁷² Vì thế, cần cân nhắc các biện pháp để tách biệt đăng ký thường trú với khả năng tiếp cận các dịch vụ công và an sinh xã hội, đặc biệt là đối với các nhóm dễ bị tổn thương, mà vẫn đảm bảo được công tác quản lý xã hội.

Tác động và đóng góp của di cư nội địa

Do động lực chính của di cư nội địa tại Việt Nam là sự phân bổ lại lao động và cơ hội việc làm, người di cư giúp đáp ứng nhu cầu lao động ở các khu vực có tốc độ phát triển kinh tế cao, đồng thời cũng đóng góp đáng kể vào tiền gửi về nhà. Khoảng 50% số người đăng ký tạm trú cho biết họ gửi về nhà trung bình 8% tổng thu nhập của hộ gia đình mỗi tháng.⁷³ Theo TCTK (2016), số lượng và tần suất gửi tiền về nhà sẽ tăng lên trong trường hợp của di cư gián đoạn, hoặc nếu người di cư có nhiều thành viên trong gia đình phải chăm sóc ở quê nhà (như trẻ em hoặc bố mẹ già). Những khoản tiền gửi này phần lớn là dùng cho nhu cầu hàng ngày mang tính ngắn hạn như chi phí sinh hoạt hàng ngày (78%), các sự kiện có tính liên kết xã hội như hiếu hỷ (15,4%), chăm sóc sức khỏe (14%), và giáo dục (11%). Các khoản tiền gửi rất ít khi được sử dụng cho các mục đích dài hạn như tiết kiệm, sửa nhà hoặc đầu tư kinh doanh (dưới 3%).

Tuy nhiên, điều tra kỹ hơn về tác động của di cư ở cấp độ cá nhân cho thấy những kết quả trái ngược. Trong khi thu nhập cá nhân và hộ gia đình, các mạng lưới xã hội và kỹ năng làm việc tăng lên,⁷⁴ thì cũng có những tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của người di cư và các thành viên gia đình ở quê nhà.⁷⁵ Hơn nữa, các kỹ năng và mối quan hệ mà họ học được tại nơi đến có thể cũng không được tận dụng hiệu quả để xây dựng sinh kế bền vững khi trở về quê hương.⁷⁶ Bên cạnh đó, những tác động và đóng góp về mặt văn hóa, xã hội của di cư nội địa đối với nơi đến và nơi đi ở Việt Nam vẫn chưa được trình bày đầy đủ trong các nghiên cứu.

Tình hình của phụ nữ DTTS ở Việt Nam

Việt Nam là quốc gia đa dân tộc với 54 dân tộc anh em. Dân tộc Kinh chiếm 85,4%, 15% còn lại là 53 nhóm DTTS. Dù các nhóm DTTS phân bố rải rác trên cả nước, họ chủ yếu cư trú ở các vùng sâu vùng xa và các vùng kém phát triển hơn. Do đó, các DTTS phải đối mặt với nhiều trở ngại trong việc tiếp cận các nguồn lực có ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của họ. Nghèo đói là một trong những vấn đề nghiêm trọng và kéo dài ở các nhóm DTTS.⁷⁷ Mặc dù có nhiều chương trình xóa đói giảm nghèo được đưa ra để giải quyết tình trạng này, các nhóm DTTS vẫn đang có rất ít cơ hội thoát khỏi đói nghèo nếu họ tiếp tục sinh sống tại

72 Ngân hàng Thế giới và Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, (2016), "Hệ thống đăng ký hộ khẩu của Việt Nam", Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

73 Tidd

74 Korpi, M. và Clark, W.A.V., (2015), "Di cư nội địa và lý thuyết nguồn vốn con người: Nó có chọn lọc đến mức độ nào?", Tạp chí Economics Letters, tập 136, Tr. 31–34, doi: 10.1016/j.econlet.2015.08.016; Deshingkar, (2006); TCTK, (2016).

75 Deshingkar, P., (2006), "Di cư nội địa, Nghèo đói và Phát triển ở Châu Á: Bao gồm những Người bị Loại trừ", *Bản tin IDS*, tập 37, số 3, Tr. 88–100, doi: 10.1111/j.1759-5436.2006.tb00272.x.

76 Nguyễn, Q.P., và Venkatesh, S., (2016), "Liệu nguyên tắc "người mua cần trọng" có hiệu quả trong di cư? Giao kết hợp đồng giữa môi giới và người di cư ở Việt Nam", *Di cư nội địa*, tập 54, số 6, Tr. 94–108, doi: 10.1111/imig.12252

77 Baulch, Nguyễn H. T. M., Phương P. T. T., Phạm H. T. (2010), "Nghèo đói ở dân tộc thiểu số ở Việt Nam", Trung tâm Nghiên cứu Nghèo Kinh niên, Báo cáo làm việc số 169, ISBN: 978-1-906433-63-5.

quê nhà. Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến nghèo đói ở các nhóm DTTS là thiếu việc làm phù hợp.⁷⁸ Điều này một phần là do việc thiếu các cơ hội học tập để giúp tăng tính cạnh tranh cho họ trong các nhóm lao động được trả lương, bắt nguồn từ điều kiện kinh tế thiếu thốn, rào cản ngôn ngữ, hạn chế trong khả năng tiếp cận thông tin và các nguồn lực.

Trong các nhóm DTTS, phụ nữ phải đối mặt với nhiều bất lợi chồng chéo do vị thế bị lề hóa khi họ vừa là người DTTS vừa là phụ nữ. Phụ nữ DTTS phải đối mặt với những bất lợi của phụ nữ nhìn chung. Chúng bao gồm bất bình đẳng về thu nhập, tỉ lệ tham gia vào các khu vực phi chính thức và công việc chăm sóc không được trả lương cao hơn và ít cơ hội việc làm trong nhóm ngành STEM⁷⁹ với mức lương cao hơn, ít đại diện trong ban lãnh đạo ở cả khu vực tư nhân và nhà nước, cũng như ít sở hữu các tài sản quan trọng như đất đai nhà ở hơn nam giới. Trong khi đó, phụ nữ còn phải chịu nhiều rủi ro cao về sức khỏe sinh sản khi mang thai và sinh nở, v.v.⁸⁰ Những thách thức này lại càng nặng nề hơn đối với phụ nữ và trẻ em gái thuộc các nhóm DTTS, bởi những rào cản đặc thù liên quan đến các tập quán của người DTTS và sự phổ biến của tình trạng phân biệt đối xử về dân tộc.⁸¹

Đặc biệt, phụ nữ DTTS thường là lao động gia đình không được trả lương và cũng ít được tham gia vào công việc kinh doanh hơn so với phụ nữ dân tộc Kinh.⁸² Định kiến giới trong phân công lao động gia đình đặt gánh nặng công việc chăm sóc không lương chủ yếu lên vai phụ nữ DTTS và trẻ em gái, những người có xu hướng bắt đầu làm việc sớm hơn nhiều so với người Kinh. Ở tuổi 15, nhiều trẻ em gái DTTS đã tham gia lao động, trong khi hầu hết trẻ em gái dân tộc Kinh vẫn đang đi học.⁸³ Tỉ lệ phụ nữ DTTS làm công việc nhà không được trả lương cao gấp đôi so với nam giới DTTS (52% so với 26,6%). Tương tự, tỉ lệ nam giới DTTS làm chủ doanh nghiệp hoặc làm việc ở trong khu vực chính thức cũng cao hơn nữ giới.⁸⁴

Trẻ em gái vị thành niên cũng có tỉ lệ bỏ học cao hơn do khó khăn về tài chính, tảo hôn, khoảng cách đến trường ở miền núi quá xa, và những nhận thức tiêu cực về giáo dục bậc cao.⁸⁵ Theo số liệu của CEMA năm 2014, khoảng 75% phụ nữ DTTS chưa tốt nghiệp tiểu học.⁸⁶ Tỉ lệ không biết tiếng Kinh ở phụ nữ DTTS cũng cao hơn nhiều so với nam giới, làm hạn chế khả năng dịch chuyển, cơ hội việc làm và thu nhập của họ trong nhiều lĩnh vực.⁸⁷

78 Demombynes, G., (2013), "Vi sao tình trạng đói nghèo ở dân tộc thiểu số vẫn dai dẳng ở Việt Nam?"; Blog Ngân hàng Thế giới, có tại: <https://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/why-ethnic-minority-poverty-persistent-vietnam>.

79 STEM là viết tắt của bốn nhóm ngành: Khoa học (Science) – Công nghệ (Technology) – Kỹ thuật (Engineering) – Toán học (Math).

80 Jones, N., Marshall, E.P., Trần, T.V.A., (2014), "Tảo hôn ở người HMông ở Việt Nam: Sự thay đổi không đồng đều về giới hạn chế các lựa chọn của trẻ em gái vị thành niên HMông trong hôn nhân và cuộc sống như thế nào"; Báo cáo quốc gia của ODI.

81 UN Women, (2019), "Khuyến nghị chính sách để vận động cho Bình đẳng giới ở các nhóm Dân tộc thiểu số ở Việt Nam"; Ủy ban dân tộc, (2020), "Tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam năm 2019".

82 Đặng, H. A. (2012), "Việt Nam: Khoảng cách nghèo đang gia tăng cho các dân tộc thiểu số". Tạp chí điện tử Mạng Nghiên cứu Khoa học Xã hội, doi:10.2139/ssrn.2346307.

83 Tlđđ.

84 UN Women, (2019), "Khuyến nghị chính sách để vận động cho Bình đẳng giới ở các nhóm Dân tộc thiểu số ở Việt Nam".

85 Phạm, T.T.P., Tạ, T.T., Võ, T.H.H., Vũ, N.X., (2020), "Vấn đề việc làm của người Dân tộc thiểu số: Trường hợp của Việt Nam"; Tạp chí Nhân văn và Xã hội học Châu Á, tập 8, số 1, doi:10.24203/ajhss.v8i1.6083.

86 UN Women, (2015), "Báo cáo tóm tắt về Tình hình phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số ở Việt Nam".

87 Ủy ban dân tộc, (2020), "Tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam năm 2019".

Về chăm sóc sức khỏe, tỉ lệ phụ nữ DTTS đến khám thai và sinh con tại các cơ sở y tế thấp hơn nhiều so với phụ nữ dân tộc Kinh. Tỉ lệ tử vong ở cả bà mẹ và trẻ sơ sinh ở một số nhóm DTTS cũng cao gấp 3-4 lần so với phụ nữ dân tộc Kinh. Bên cạnh những hạn chế về chăm sóc sức khỏe tại các khu vực DTTS, những rào cản ngôn ngữ và phong tục từ lâu đời, cũng như việc không có khả năng chi trả cho dịch vụ y tế đã tạo ra sự bất bình đẳng trong tiếp cận các dịch vụ y tế (bao gồm cả việc tiếp cận các dịch vụ hành chính công liên quan đến chăm sóc sức khỏe) cho phụ nữ DTTS. Ngoài ra, tỉ lệ tảo hôn cao cũng đe dọa đến sức khỏe của bà mẹ và trẻ em, cũng như làm hạn chế khả năng tiếp cận giáo dục và cơ hội việc làm của trẻ em gái DTTS, và khiến các em dễ bị tổn thương hơn trước bạo lực và sự phân biệt đối xử.

Tình hình di cư của người DTTS, và khoảng trống trong nghiên cứu về di cư nội địa của phụ nữ DTTS ở Việt Nam

Như đã thảo luận ở phần trước, di cư nội địa là một hiện tượng phổ biến ở Việt Nam trong suốt chiều dài lịch sử. Tuy nhiên, di cư của các nhóm DTTS vẫn chưa được nghiên cứu kỹ lưỡng đặc biệt là trong bối cảnh hiện đại hóa. Các nghiên cứu hiện tại cho thấy tỉ lệ di cư nội địa đang thấp hơn một cách đáng kể ở các nhóm DTTS.⁸⁸

Điều tra dân số năm 1999 kết luận rằng, trên cả nước, người DTTS chiếm 14% dân số và 4,03% các cuộc di cư được báo cáo. Trong khi các dân tộc Hoa và Khmer di cư nội tỉnh nhiều hơn, các dân tộc HMông và Dao lại hay có xu hướng di cư liên tỉnh. Ở các vùng Đông Bắc Bộ, nơi có nhiều cộng đồng DTTS sinh sống, việc di cư đã làm giảm đáng kể dân số ở hầu hết các tỉnh. Điều này có thể được lý giải bởi sự di dời của một số nhóm dân tộc đến các tỉnh thành khác từ năm 1994 đến năm 1999.⁸⁹ Một nghiên cứu năm 2009 của Ngân hàng Thế giới có lưu ý rằng, trong giai đoạn đầu của các chương trình di cư của Việt Nam, người Kinh di cư được Chính phủ hỗ trợ và giao đất nhiều hơn so với người DTTS. Họ cũng nhận được hỗ trợ kinh tế tương tự khi di cư đến các khu vực có chủ yếu là người DTTS sinh sống. Do đó, xét về việc xuất cư của nhóm DTTS cũng như nhập cư vào các tỉnh có người DTTS chiếm đa số, người Kinh di cư phổ biến hơn và có nhiều lợi thế hơn.

Mặc dù tỉ lệ nghèo ở Việt Nam nhìn chung đã giảm đáng kể, nhưng đây vẫn là một vấn đề dai dẳng trong các nhóm DTTS.⁹⁰ Theo Coxhead và các cộng sự (2015), thiếu tính di động là một yếu tố góp phần quan trọng dẫn đến đói nghèo. Nhiều lý giải cho hiện tượng này đã được đưa ra, trong đó có chi phí di cư quá cao, do những điểm đến với các cơ hội việc làm tốt hơn ở cách họ khá xa. Tuy nhiên, những lý do này vượt ra khỏi “bẫy nghèo về mặt địa lý”. Đó là một hỗn hợp đa chiều của các lực hút và lực đẩy trong di cư khác nhau.

88 Coxhead, I., Vũ, L., và Nguyễn, C., (2015), “Di cư ở Việt Nam: Bằng chứng mới từ các cuộc khảo sát gần đây”. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70217/>; Đỗ, V.H., (2000), “Thực trạng di cư tự phát và đề xuất giải pháp cho tương lai”. Tham luận trình bày tại *Hội thảo quốc gia về chính sách dân số, sức khỏe sinh sản và phát triển ở Việt Nam*, Ủy ban các Vấn đề Xã hội của Quốc hội: Hà Nội.

89 Tlđđ.

90 Kozel, V., (2014), “Khởi đầu tốt nhưng chưa hoàn thành: Tiến bộ và những thách thức mới nổi trong giảm nghèo ở Việt Nam. Công bằng và Phát triển”, *Nhóm Ngân hàng Thế giới*, Washington, DC.

Một lực đẩy di cư phổ biến là thiếu việc làm và thu nhập. Điều này về sau được cải thiện nhờ các mạng lưới xã hội sẵn có và việc quen biết với những người đã từng di cư trước đây, đã có kinh nghiệm và hiểu biết về di cư và những lợi ích của nó.⁹¹ Trong khi đó, một trong những lực hút người DTTS di cư đến các thành phố là nhu cầu tuyển lao động cao, đặc biệt là các công ty sản xuất theo dây chuyền thậm chí còn tuyển dụng lao động DTTS ngay tại địa phương của họ.⁹² Tuy nhiên, Coxhead và cộng sự (2015) cho rằng:

“Thành viên của các nhóm DTTS ở Việt Nam rõ ràng là đang phải đối mặt với những rào cản về tính di động mà chúng tôi không thể lý giải được bằng các biến giải thích của mình. Cho dù là những rào cản từ phía cung (ví dụ: lực hút từ văn hóa bản địa và các ràng buộc về quan hệ xã hội) hay là ở phía cầu (sự phân biệt đối xử từ phía nhà tuyển dụng tiềm năng), hay là sự kết hợp của cả hai, thì vẫn cần phải được khám phá.”

Đối với thanh niên DTTS, các yếu tố tác động đến di cư của họ lại càng đa dạng hơn. Một nghiên cứu của ISEE năm 2019 đã chỉ ra ba động lực phi kinh tế của người DTTS khi di cư, từ việc thoát khỏi các chuẩn mực văn hóa và xã hội tại quê nhà, cho đến việc tìm cơ hội để nâng cao năng lực bản thân thông qua việc học các kỹ năng để tối ưu hóa các triển vọng tương lai. Một động lực khác của di cư là những bất trắc về mặt xã hội và sinh thái khác mà người DTTS phải đối mặt ở quê hương. Do tính phức tạp của các động lực di cư, di cư của người DTTS được cho là mang tính thời vụ hoặc tạm thời,⁹³ còn thanh niên DTTS di cư thì ít bị thúc đẩy bởi các yếu tố kinh tế ở quê nhà hơn.⁹⁴

Những tác động của di cư kinh tế có ý nghĩa to lớn đối với cộng đồng nơi đi, thông qua những đóng góp của nó vào sinh kế và thu nhập của hộ gia đình. Về lâu dài, điều này giúp cải thiện điều kiện sống của các hộ gia đình DTTS và có tác động đến việc xóa đói giảm nghèo của địa phương.⁹⁵ Theo Ngân hàng Thế giới (2018), tỉ lệ hộ gia đình DTTS có thu nhập từ lương tăng từ 31% năm 2010 lên 43,9% vào năm 2016. Điều này đã được minh chứng ở xã Mường Phăng, tỉnh Điện Biên, nơi tổ chức CARE thực hiện nghiên cứu vào năm 2020. Có cơ sở cho rằng, trước thời kì giữa những năm 2010, di cư của người DTTS ở xã này là không thường xuyên. Tuy nhiên, trong thời kì nghiên cứu (2016-2019), gần 50% người trưởng thành trong độ tuổi lao động đã chuyển đến những nơi khác xa nhà để đi tìm việc. Những nơi đến phổ biến nhất là Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Dương, Thái Nguyên, Hải Phòng, Quảng Ninh và Lào Cai. Thu nhập từ việc di cư này theo báo cáo như sau: “40-60 triệu đồng/năm, [nâng] thu nhập

91 CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”.

92 Tlđđ.

93 ISEE, (2019), Định vị cơ hội và thách thức: Nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền Bắc Việt Nam”; CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”; Nguyễn, T.A., Rigg, J., Lương, T. T. H. và Đinh, T. D., (2012), “Trở thành và sống thành thị ở Hà Nội: Di cư nông thôn-thành thị và các mối quan hệ ở Việt Nam”, Tạp chí Nghiên cứu Nông dân, tập 39, số 5, trang 1103-1131, doi: 10.1080 / 03066150.2011.652618.

94 ISEE, (2019), “Định vị cơ hội và thách thức: Nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền bắc Việt Nam”.

95 CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”.

bình quân đầu người hàng năm của xã từ 18 triệu đồng năm 2016 lên 30 triệu đồng năm 2019 và góp phần vào giảm tỉ lệ hộ nghèo của xã từ 42,05% xuống 11,04% trong vòng 2 năm”.⁹⁶ Điều tra việc sử dụng tiền gửi về của người DTTS di cư cho thấy chi tiêu chủ yếu là vào cải tạo, xây dựng nhà ở; mua sắm đồ gia dụng, xe máy hoặc tivi; và chi phí học tập cho con cái.⁹⁷ Các chi tiêu này cũng tương tự như chi tiêu của người di cư nội địa nhập cư.⁹⁸ Tuy nhiên, các nhóm DTTS sử dụng phần lớn tiền gửi về để tái đầu tư (mở rộng sản xuất nông nghiệp), tiết kiệm, và sửa chữa nhà cửa.

Những nghiên cứu trên cung cấp những đánh giá quan trọng cho vấn đề di cư của người DTTS. Tuy nhiên, tính cấp bách từ góc độ giới cũng cần được quan tâm. Mặc dù di cư ở Việt Nam nhìn chung có xu hướng “nữ hóa”, nhưng đây lại không phải là trường hợp của các nhóm DTTS.⁹⁹ Điều này là do phụ nữ DTTS phải đối mặt với những thách thức ở nhiều cấp độ. Người di cư, người DTTS và phụ nữ có thu nhập thấp nhất khi so với người không di cư, người Kinh và nam giới.¹⁰⁰ Về kỹ năng, việc làm và thu nhập, ba nhóm này gặp nhiều bất lợi nhất.¹⁰¹ Điều này có thể được giải thích bởi thực tế là họ hay phải làm việc trong các khu vực phi chính thức, nơi có thu nhập thấp hơn và rất ít hoặc không có sự bảo vệ nào. Về mặt này, Guest (1997) cho rằng “hộ khẩu” (hệ thống đăng ký cư trú) và tình trạng cư trú tại nơi đến có thể là một yếu tố quan trọng góp phần vào bất bình đẳng. Mặt khác, những kì vọng văn hóa – xã hội coi phụ nữ là người chăm sóc gia đình và những định kiến khác đối với phụ nữ di cư – đặc biệt là phụ nữ DTTS – khiến họ phải ở vào vị trí của người không (được) di cư. Ngoài ra, các chính sách di cư không cần nhắc đến yếu tố giới và vai trò giới của phụ nữ di cư, trong khi các nghiên cứu về di cư hiện nay cũng còn thiếu những điều tra về giới.

Những khoảng trống trong nghiên cứu về di cư nội địa của phụ nữ DTTS ở Việt Nam

Đã có nhiều nghiên cứu để nắm bắt tình hình di cư nội địa ở Việt Nam. Trong đó, nghiên cứu toàn diện nhất là Điều tra di cư quốc gia năm 2016 của TCTK. Cũng có nhiều nghiên cứu về tình hình kinh tế – xã hội và tình trạng dễ bị tổn thương của các nhóm DTTS nói chung và phụ nữ DTTS nói riêng. Tuy nhiên, có rất ít nghiên cứu tìm hiểu về tình hình di cư nội địa của các nhóm DTTS trong thời gian gần đây, và lại càng ít ỏi hơn về phụ nữ DTTS di cư.

96 Tlđđ.

97 Tlđđ.

98 Tlđđ.

99 TCTK và UNFPA, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Những phát hiện chính”, Nxb Thống kê.

100 TCTK, (2005), “Các phát hiện chính trong Điều tra di cư Việt Nam 2004”, Nxb Thống kê.

101 Oxfam, (2018), *Chuyện bất bình đẳng*, tập 2.

Điều tra di cư quốc gia năm 2016 của TCTK có thu thập dữ liệu từ những người tham gia là người DTTS. Tuy nhiên, dữ liệu được trình bày trong báo cáo không được phân chia theo yếu tố dân tộc. Mặt khác, báo cáo từ CARE (2019) và iSEE (2018) đã vẽ nên bức tranh khá chi tiết về di cư của người DTTS trong những năm gần đây. Nghiên cứu CARE đã bao hàm di cư nội địa của người DTTS trên toàn quốc và trong các lĩnh vực việc làm khác nhau, kết hợp thu thập cả dữ liệu định tính và định lượng. Trong khi đó, iSEE đã tìm hiểu tình hình di cư của thanh niên DTTS ở thành thị thông qua những phân tích định tính sâu sắc và kỹ lưỡng. Tuy nhiên, những nghiên cứu này đều được thực hiện trước đại dịch COVID-19, do đó chưa đề cập đến các bối cảnh đặc biệt cũng như xu hướng di cư của người DTTS trong 2 đến 3 năm trở lại đây. Hơn nữa, các nghiên cứu cũng chưa xem xét tình hình di cư của phụ nữ DTTS một cách riêng biệt cũng như so sánh với nam giới di cư là người DTTS, điều mà đáng lẽ có thể giúp họ xác định các vấn đề giới và đề xuất các biện pháp can thiệp một cách cụ thể hơn nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và quyền cho phụ nữ DTTS trong quá trình di cư nội địa. Vì lẽ đó, nghiên cứu này đặt mục tiêu trước tiên là để bổ sung những khoảng trống của các nghiên cứu và tài liệu hiện nay về di cư nội địa của Việt Nam. Thứ hai, là tìm cách giải quyết các vấn đề quan trọng liên quan đến tính dễ bị tổn thương, thách thức và cơ hội của phụ nữ DTTS. Thứ ba, nghiên cứu nhằm mục đích tăng cường tính tự chủ trong bối cảnh di cư nội địa của người DTTS gia tăng và sự bùng phát đại dịch COVID-19. Do đó, nghiên cứu này hy vọng sẽ tạo ra đóng góp ý nghĩa vào các chính sách và chương trình nhằm thúc đẩy bình đẳng giới thực chất, quyền lợi, dịch chuyển xã hội và quyền năng kinh tế cho phụ nữ DTTS và các nhóm DTTS nói chung, cụ thể là Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2025.

Những phát hiện chính

Nhân khẩu học của người tham gia khảo sát định lượng

BẢNG 3. THÔNG TIN NHÂN KHẨU CỦA NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT ĐỊNH LƯỢNG

| | Tổng | % | Nam | Nữ | Tổng nam (%) | Tổng nữ (%) |
|----------------------------|------------|-------------|------------|------------|---------------|---------------|
| Tổng | 360 | 100% | 168 | 192 | 46,67% | 53,33% |
| Nhóm tuổi | | | | | | |
| 18-24 | 153 | 43% | 64 | 89 | 38% | 46% |
| 25-29 | 126 | 35% | 68 | 58 | 40% | 30% |
| 30 tuổi trở lên | 79 | 22% | 35 | 44 | 21% | 23% |
| Dân tộc | | | | | | |
| Sán Dìu | 140 | 39% | 72 | 68 | 43% | 35% |
| Tày | 66 | 18% | 32 | 34 | 19% | 18% |
| Cao Lan | 48 | 13% | 18 | 30 | 11% | 16% |
| Mường | 33 | 9% | 10 | 23 | 6% | 12% |
| Dao | 18 | 5% | 9 | 9 | 5% | 5% |
| Nùng | 17 | 5% | 8 | 9 | 5% | 5% |
| H'Mông | 15 | 4% | 13 | 2 | 8% | 1% |
| Thái | 14 | 4% | 1 | 13 | 1% | 7% |
| Khác | 9 | 3% | 5 | 4 | 3% | 2% |
| Nơi đi | | | | | | |
| Vĩnh Phúc | 142 | 39% | 79 | 63 | 47% | 33% |
| Tuyên Quang | 96 | 27% | 44 | 52 | 26% | 27% |
| Yên Bái | 31 | 9% | 15 | 16 | 9% | 8% |
| Phú Thọ | 29 | 8% | 9 | 20 | 5% | 10% |
| Hà Giang | 21 | 6% | 10 | 11 | 6% | 6% |
| Sơn La | 11 | 3% | 2 | 9 | 1% | 5% |
| Lào Cai | 8 | 2% | 1 | 7 | 1% | 4% |
| Lạng Sơn | 7 | 2% | 1 | 6 | 1% | 3% |
| Hoà Bình | 5 | 1% | 3 | 2 | 2% | 1% |
| Khác | 10 | 3% | 4 | 6 | 2% | 3% |
| Tình trạng hôn nhân | | | | | | |
| Đã kết hôn | 232 | 64% | 96 | 136 | 57% | 71% |
| Chưa kết hôn | 116 | 32% | 69 | 47 | 41% | 24% |
| Khác | 6 | 2% | 0 | 6 | 0% | 3% |

BẢNG 3. THÔNG tin nhân khẩu của người tham gia khảo sát định lượng (tiếp theo)

| | Tổng | % | Nam | Nữ | Tổng nam (%) | Tổng nữ (%) |
|--------------------------------------|------|-----|-----|-----|--------------|-------------|
| Số con | | | | | | |
| Không | 92 | 26% | 53 | 39 | 32% | 20% |
| 1 | 92 | 26% | 42 | 50 | 25% | 26% |
| 2 | 123 | 34% | 46 | 77 | 27% | 40% |
| 3 | 13 | 4% | 6 | 7 | 4% | 4% |
| Nhiều hơn 3 | 2 | 1% | 1 | 1 | 1% | 1% |
| Học vấn | | | | | | |
| Tốt nghiệp THPT | 222 | 62% | 107 | 115 | 64% | 60% |
| Tốt nghiệp THCS | 87 | 24% | 32 | 55 | 19% | 29% |
| Trường dạy nghề/ cao đẳng/đại học | 41 | 11% | 26 | 15 | 15% | 8% |
| Chưa có bằng cấp | 10 | 3% | 3 | 7 | 2% | 4% |

Nguồn: UN Women – nghiên cứu của ISDS năm 2021.

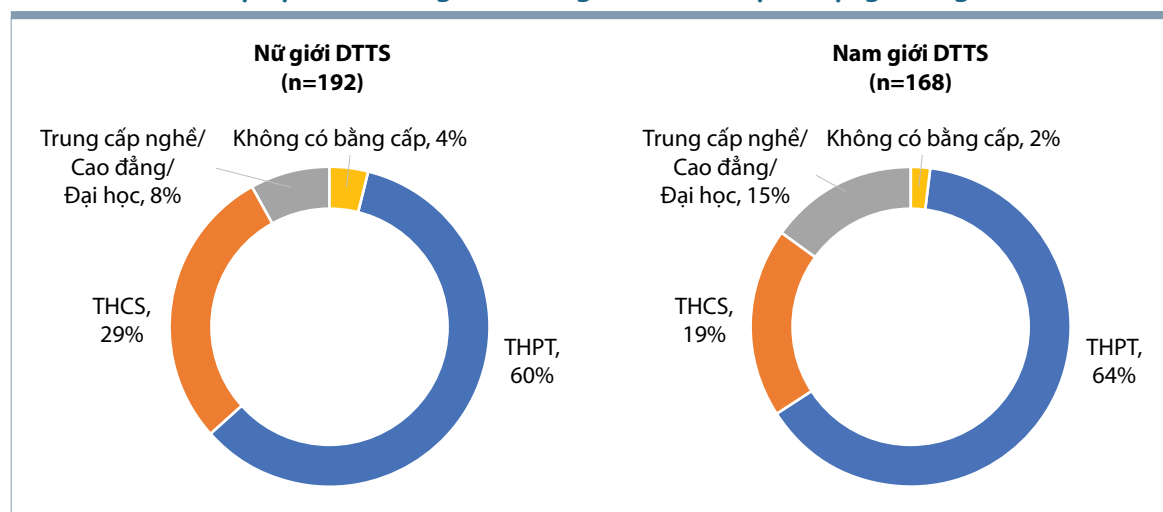
Có tổng cộng 360 người DTTS di cư (53% là nữ) làm việc trong các nhà máy ở tỉnh Vĩnh Phúc đã tham gia cuộc khảo sát. Nghiên cứu đã cố gắng thu thập dữ liệu có tỉ lệ giới tính cân bằng giữa tất cả các nhóm tuổi, các nhóm dân tộc phổ biến nhất và nguyên quán. Tuy nhiên, trên thực tế, có nhiều nữ giới DTTS làm việc tại các nhà máy trong nghiên cứu hơn là nam giới. Điều này xuất phát từ đặc thù của các nhà máy này (sản xuất và gia công linh kiện điện tử), ưu tiên lao động nữ cho những công việc đòi hỏi sự tỉ mỉ và chính xác. Thời gian làm việc tại nhà máy của nhóm làm khảo sát trung bình là 1,5 năm, tối thiểu là một tháng và lâu nhất là 11 năm. Thời gian làm việc trung bình tại nhà máy của nam giới và nữ giới gần như tương đương nhau.

Trong số 12 dân tộc khác nhau tham gia khảo sát thì Sán Dìu (39%), Tày (19%), và Cao Lan (13%) là phổ biến nhất. Phần lớn có xu hướng di cư gần nhà, với tỉ lệ cao nhất (39%) là di cư từ các huyện xa hơn trong tỉnh Vĩnh Phúc, hoặc từ các tỉnh lân cận như Tuyên Quang (27%) và Yên Bái (9%). Một phần nhỏ cũng di cư từ các vùng xa hơn như Hà Giang, Sơn La, Lào Cai, hay Lạng Sơn (cách 4-6 giờ đi ô tô). Phỏng vấn với người DTTS di cư, nhà tuyển dụng và các trưởng thôn/bản cũng cho thấy COVID-19 có thể đã ảnh hưởng đến số lượng công nhân đến từ các vùng xa hơn trong hai năm qua.

Nhóm được khảo sát chủ yếu bao gồm thanh niên DTTS 18-24 tuổi (gần 80%) do đặc thù công việc tại nhà máy. Những người từ 30 tuổi trở nên chỉ chiếm 22%, trong đó người lớn nhất là 41 tuổi. Gần 2/3 (64%) đã kết hôn, và 60% có một hoặc hai con, chủ yếu ở cùng với bố mẹ và/hoặc vợ/ chồng của người di cư ở quê nhà. Rất ít người di cư cùng con cái của họ. Nhiều nữ giới di cư hơn nam giới đã kết hôn (71% nữ giới so với 57% nam giới) và có con (80% nữ giới so với 68% nam giới).

Hầu hết người tham gia (62%) đã tốt nghiệp THPT. Tuy nhiên, tỉ lệ nam giới di cư với trình độ học vấn bậc THPT trở lên cao hơn nữ giới. Tỉ lệ nam giới được đào tạo nghề hoặc có trình độ cao đẳng, đại học (15%) cao gấp đôi nữ giới (8%). Trong khi đó, tỉ lệ nữ giới không có bằng cấp (4%) cũng cao hơn so với nam giới (2%). Điều này mâu thuẫn với kết quả điều tra quốc gia năm 2019 với 53 nhóm DTTS, cho thấy phụ nữ DTTS có ít tiếp cận hơn so với nam giới ở cấp học thấp hơn (tiểu học và THCS), trong khi lại tiếp cận tốt hơn ở các cấp cao hơn (cao đẳng và đại học). Tuy nhiên, đó có thể là vì nhóm được nghiên cứu chỉ hạn chế trong nhóm người trẻ DTTS (tuổi 18-41) chọn làm việc ở các nhà máy. Điều này có thể là do phụ nữ DTTS có trình độ học vấn cao hơn (cao đẳng/đại học) thì ít có xu hướng trở thành công nhân nhà máy hơn nam giới DTTS.

BIỂU ĐỒ 1. Trình độ học vấn của người tham gia khảo sát định lượng theo giới tính



Trước khi di cư

Hình thức, xu hướng, mô hình và động lực di cư

Ngày càng nhiều nữ giới và nam giới DTTS ở nhiều tỉnh phía Bắc (như Vĩnh Phúc, Sơn La, Hà Giang, Tuyên Quang, v.v.) di cư đến khu đô thị và khu công nghiệp vì việc làm có thu nhập cao hơn. Công việc thường là công nhân nhà máy trong khu vực chính thức (hay người tham gia còn gọi là “làm công ty”), chủ yếu thông qua giới thiệu của người thân, bạn bè và những người quen khác trong cộng đồng. Mô thức nổi trội này xuất hiện ở tất cả các PVS với người DTTS di cư (nam giới hoặc nữ giới với nhóm tuổi khác nhau, đã hoặc chưa kết hôn, làm việc trong khu vực chính thức hoặc phi chính thức); với các thành viên trong gia đình của họ và lãnh đạo cộng đồng tại quê hương. Các tỉnh là nơi đến phổ biến mà những người tham gia phỏng vấn thường nhắc đến là Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Bắc Giang, Hưng Yên, Hải Phòng, và cả những tỉnh phía Nam xa xôi như Bình Dương và Đồng Nai.

"Cũng đi nhiều đấy em, đa số phụ nữ cũng trẻ tuổi thôi còn bây giờ trên quê cũng chỉ có ông bà già và các cháu nhỏ thôi mà." (Chồng của người di cư làm lao động tự do, huyện Phù Yên, tỉnh Sơn La, dân tộc Thái, 36 tuổi).

"...đa số lớp trẻ thanh niên đi làm ăn xa hết rồi như các tỉnh Bình Dương, Hưng yên, Hải Phòng các kiểu. Lớp trẻ đã đi hết rồi, còn đa phần ở địa phương thì chỉ còn những người già, ông bà, bố mẹ ở nhà trông con cái thôi... Ở bản thì là đa số lớp trẻ thanh niên đi hết đấy cũng tầm hơn 50 cặp vợ chồng đi hết." (Trưởng thôn người HMông ở Sơn La, 35 tuổi).

Xu hướng thanh niên DTTS di cư tìm việc tại các nhà máy ở các tỉnh công nghiệp ngày càng tăng. So với cơ hội việc làm trong các lĩnh vực khác (nông nghiệp, dịch vụ hoặc khu vực công) và khu vực phi chính thức nói chung, thì việc làm tại các khu công nghiệp đang tạo ra mức thu nhập cao và ổn định nhất cho người DTTS, đặc biệt là những vùng gần các đô thị. Theo kết quả điều tra, người DTTS làm việc trong lĩnh vực công nghiệp (trước khi di cư) có thu nhập bình quân cao hơn (gần 7 triệu đồng/tháng) so với người làm nông nghiệp (2,5 triệu đồng/tháng), hay dịch vụ (5,6 triệu đồng/tháng).

"...trên em là kiểu hộ gia đình có con cái lớn lên học xong là, nhiều người còn không học hết cấp 3, bỏ học đi làm hết, đi kiếm tiền cho gia đình hết... nhà không có điều kiện, không học được đại học. Mà xu hướng bây giờ là đi công ty hết chị ạ." (Em trai của nữ di cư, người Thái ở Sơn La, 17 tuổi).

"[Nhân viên là người DTTS] Em thấy nó tăng nhanh vì đa phần đến từ vùng Tuyên Quang này, Phú Thọ này... Đa phần là cũng có Thái Nguyên. Từ ba vùng chủ yếu đấy. Hay là cái vùng Tam Đảo hay là Sông Lô thì cũng có dân tộc." (Nhân viên nhân sự, người Kinh, có 6 năm kinh nghiệm, 29 tuổi).

Việc làm ở các nhà máy có tính phân hóa về giới khá cao. Tuy nhiên, nhu cầu tuyển dụng đều cao với cả nam giới và nữ giới, trong đó nữ giới thường đảm nhận những công việc tỉ mỉ hơn còn nam giới thì làm những công việc nặng nhọc hơn:

"Thực ra thì bên em nó cũng 50/50, ví dụ như là nữ thì người ta cũng có công việc đặc thù. Nặng nhọc thì dành cho nam, nữ thì cần yêu cầu cần cù. Như kiểu soi kính hay là dán date. Còn nam thì đòi hỏi về các công việc nặng nhọc, như là bộ phận nóng bức như kiểu ép nóng chẳng hạn, hay là liên quan đến công việc khuôn vác." (Nhân viên nhân sự, người Kinh, có 6 năm kinh nghiệm 29 tuổi).

Điều thú vị là theo chia sẻ của một nữ di cư người DTTS, nhiều người chọn làm công ty dệt may hơn là nhà máy điện tử vì họ cho rằng làm việc tại các nhà máy điện tử có thể gây ra các rủi ro sức khỏe nghiêm trọng về sau như ung thư. Chị cũng chia sẻ, thông tin này giống với tin tức chị hay thấy trên tivi, nói rằng làm việc ở Samsung Thái Nguyên rất nguy hiểm và dễ mắc bệnh ung thư.

Hoàn cảnh hộ gia đình trước di cư

Thu nhập của hộ gia đình của cả nam giới và nữ giới di cư đều chỉ trên mức chuẩn hộ nghèo một chút, với tỉ lệ nam giới xuất thân từ hộ nghèo cao hơn.

Thu nhập bình quân của hộ gia đình DTTS tại nơi xuất cư (chưa tính tiền gửi về của người di cư) là khoảng 8,4 triệu đồng/tháng. Đối với quy mô hộ gia đình trung bình là 4,4 người, mức này tương đương với 1,9 triệu đồng/người/năm – chỉ trên mức chuẩn hộ nghèo ở khu vực nông thôn là 1,5 triệu đồng/tháng một chút.¹⁰² Hộ gia đình ở nơi đi thường gồm bố, mẹ (90% các trường hợp), anh chị em, con cái, và vợ hoặc chồng của người di cư (60%).

Có hơn 1/5 nữ giới (22%) và 1/4 nam giới (25%) được khảo sát cho biết gia đình ở quê thuộc hộ nghèo hoặc cận nghèo. Trong khi đó, khoảng 9% người làm khảo sát không rõ lắm về vấn đề này.

Gần 60% nữ giới di cư đã có con, nhưng con của họ thường ở nhà với bố mẹ và/hoặc vợ/chồng của họ

Gần 60% phụ nữ tham gia khảo sát đã có con, nhưng chỉ có 3% trong số họ di cư cùng với con cái. Điều này cũng đúng với nam giới người di cư, mặc dù tỉ lệ nam giới di cư có con thấp hơn nhiều so với nữ giới (42% nam giới so với 58% nữ giới). Những người di cư thường phải làm việc nhiều giờ đồng hồ để có tiền gửi về nhà.¹⁰³ Vì vậy, để con cái ở nhà với vợ/chồng hay ông bà sẽ hợp lý và tiết kiệm hơn vì họ có nhiều thời gian để chăm sóc chúng hơn, cũng như tiết kiệm được chi phí nuôi con. Người DTTS di cư khi được phỏng vấn cũng hay miêu tả cộng đồng nơi đến là một “môi trường phức tạp”, đầy “cám dỗ” và “tệ nạn”, và có thể là không an toàn để nuôi dạy trẻ.

Làm nông nghiệp với thu nhập thấp là công việc phổ biến nhất trước khi di cư, trong đó nữ giới DTTS thường thất nghiệp hoặc có thu nhập thấp hơn nam giới

Trước khi di cư đến khu vực được nghiên cứu, hầu hết người DTTS đều làm nghề nông (42%) ở quê nhà với thu nhập rất thấp (bình quân 2,5 triệu đồng/tháng). Trong khi đó, 1/3 (33%) từng làm việc trong ngành công nghiệp (ví dụ: công nhân nhà máy) ở cùng tỉnh hoặc khác tỉnh. Thu nhập bình quân của nam giới DTTS trước khi di cư cũng cao hơn một chút so với

102 Nghị định 07/2021/NĐ-CP quy định chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021 - 2025.

103 Bảng chứng phân tích cho điểm này nằm ở các phần Lục Đầy (trang 48), Kì vọng về di cư (trang 56), và Trong quá trình di cư (trang 71) của báo cáo này.

nữ giới. Nguyên nhân có thể là vì tỉ lệ nam giới làm việc trong ngành công nghiệp cao hơn, và tỉ lệ nữ giới chưa từng có việc làm trước khi di cư cũng cao hơn. Sự chuyển đổi từng bước lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp của các nhóm DTTS cũng được thể hiện trong báo cáo năm 2020 của CEMA về tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số ở Việt Nam.

BẢNG 4. VIỆC làm trước khi di cư

| Việc làm trước khi di cư | Tổng | % Tổng | Nam | % Nam | Nữ | % Nữ |
|--------------------------------------------------|-------------------|---------------|-------------------|--------------|-------------------|-------------|
| Nông nghiệp | 151 | 42% | 75 | 45% | 76 | 40% |
| Công nghiệp | 119 | 33% | 63 | 38% | 56 | 29% |
| Chưa có việc làm | 65 | 18% | 15 | 9% | 50 | 26% |
| Dịch vụ | 18 | 5% | 9 | 5% | 9 | 5% |
| Khác (quân đội/ khu vực công/ nhân viên y tế...) | 6 | 2% | 6 | 4% | 0 | 0% |
| Tổng số người trả lời | 359 | 100% | 168 | 100% | 191 | 100% |
| Thu nhập bình quân/tháng (đồng) | 3,74 triệu | | 4,39 triệu | | 3,16 triệu | |

Tỉ lệ phụ nữ di cư DTTS chưa từng có việc làm trước khi di cư cao hơn nhiều so với nam giới. Tuy nhiên, từ PVS của chúng tôi, khả năng cao là những phụ nữ này đã sớm đảm nhận công việc chăm sóc và nông nghiệp không được trả công trong gia đình. Về việc thiếu kinh nghiệm làm việc chính thức có thể ảnh hưởng như thế nào đến sự thích nghi công việc của phụ nữ và nam giới, những nhân viên nhân sự được phỏng vấn có ý kiến không đồng nhất. Nhưng nhìn chung, không có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và nữ giới DTTS trong việc bắt kịp với công việc mới.

1/5 các hộ gia đình không được tiếp cận với điện lưới và gần một nửa số hộ gia đình không có Internet đã hạn chế năng lực công nghệ và khả năng tiếp cận thông tin của họ

Khá nhiều người tham gia (42%) có nhà ở quê cách trung tâm xã 3-5km (nơi có trường học, trạm y tế và trụ sở hành chính). 31% khác cho biết nhà ở quê của họ cách trung tâm chưa đến 2km. Tuy nhiên, có 17% sống cách khu vực trung tâm 5-10km. Do đó, những người này gặp nhiều khó khăn hơn khi tiếp cận các dịch vụ như trường học, trạm y tế và các dịch vụ hành chính công, hoặc các tiện ích như điện và Internet. Mặc dù 91% hộ gia đình DTTS có xe máy, nhưng PVS với người thân cho thấy họ vẫn cần phải đi bộ thêm 2-3km trước khi có thể đi xe (do điều kiện đường sá không tốt).

Phần lớn các gia đình DTTS sử dụng nước giếng (65%), trong khi đó có 1/3 các gia đình vẫn phải dựa vào nguồn nước suối. Chỉ 11% trong số các hộ gia đình này có nước máy. Hơn 4/5 (84%) có tiếp cận với điện lưới (an toàn và ổn định hơn). Đối với những gia đình sử dụng máy phát điện, nguồn điện thường yếu và không ổn định, chỉ đủ để cung cấp năng lượng cho bóng đèn chứ không đủ cho tivi và quạt điện.

Về thiết bị để truy cập thông tin của hộ gia đình DTTS, 76% có điện thoại thông minh nhưng chỉ 48% có truy cập Internet, và chỉ 13% có máy vi tính. Điều này thể hiện sự hạn chế trong cơ hội phát triển các kỹ năng máy tính, tin học cho người DTTS, dẫn đến khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường lao động bị giảm, mà phỏng vấn với các nhà tuyển dụng tại nơi đến cũng đã chỉ ra:

“...Còn các bạn trên miền núi, các bạn chưa tiếp xúc. Chỉ nói như kiểu đơn giản như cái máy tính, hầu như các bạn chưa thạo được. Các bạn dưới này cũng chẳng qua trường hợp nào mà bằng cách nào đó, kinh nghiệm chat chít, chơi game thì các bạn vẫn nhanh nhẹn hơn. Tại vì bên em giờ cũng phải nhập dữ liệu mọi cái qua máy tính. Vận hành máy móc cũng phải biết một ít máy tính. Hoặc là nhập dữ liệu gì đấy, các máy móc điện tử nó cũng phải vận hành, cho nên là mọi thông số như nào, đọc thông số như nào thì các bạn ấy phải nắm được.” (Nam cán bộ nhân sự người Kinh, có 6 năm kinh nghiệm, 29 tuổi)

Lực đẩy của di cư

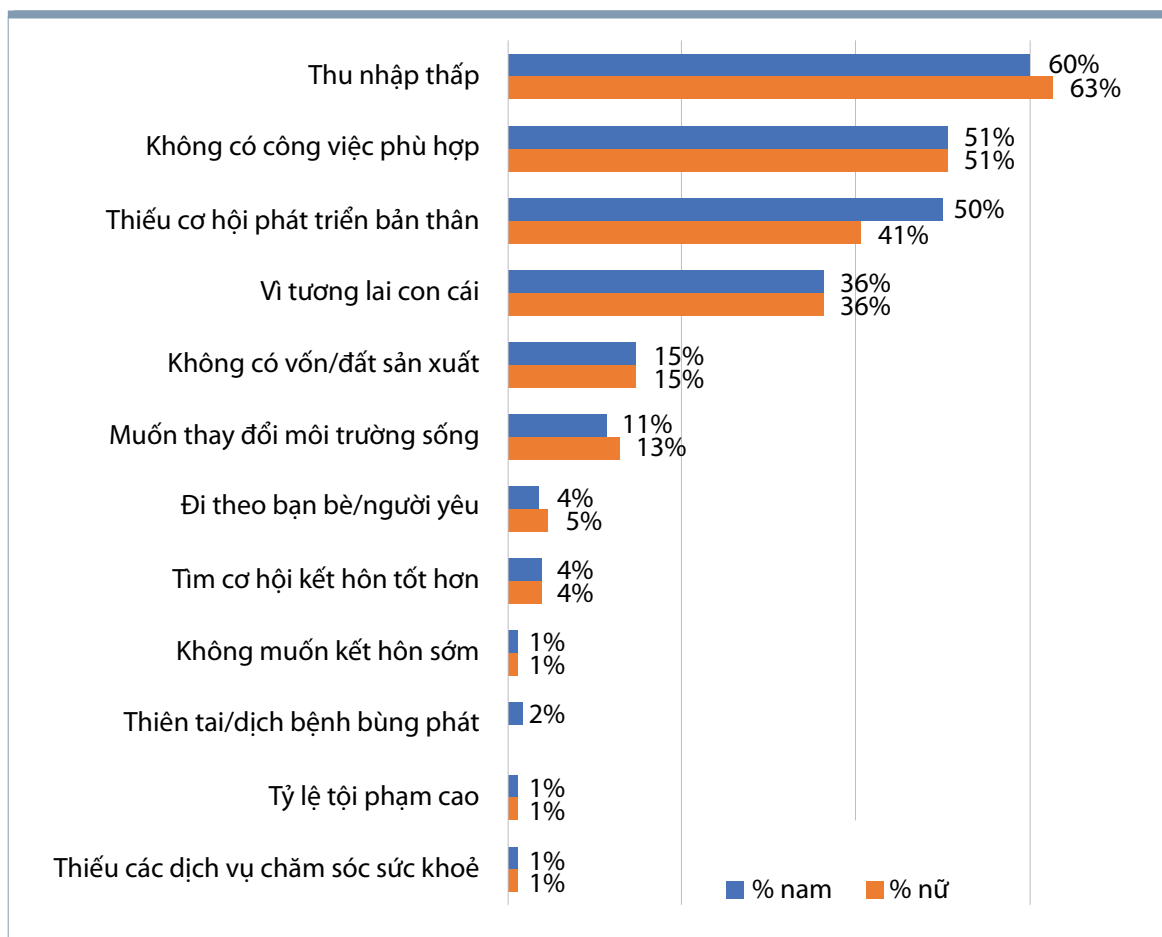
Nhân tố thúc đẩy xuất cư của người DTTS là thu nhập thấp và không có việc làm, trong đó nữ giới thường thiếu cơ hội phát triển bản thân hơn nam giới

Lực đẩy hàng đầu của di cư đối với cả nam giới và nữ giới DTTS là thu nhập thấp và thiếu cơ hội việc làm tại quê nhà. Nhóm DTTS di cư trẻ tuổi hơn (khoảng 18-24 tuổi) cũng hay nhắc đến cơ hội được học tập và phát triển bản thân là một động lực chính (nhiều hơn người di cư tuổi 25 trở lên là 1,5 lần, và gấp 3 lần người di cư tuổi 30 trở lên). Mặt khác, người di cư đã kết hôn thường nhắc đến tương lai của con cái là động lực chính. PVS cho thấy động lực này được được diễn dịch thành mục tiêu có thu nhập tốt hơn để cải thiện mức sống (nhà ở và chất lượng bữa ăn) và tiếp cận giáo dục cho con cái của họ.

BẢNG 5. CƠ SỞ VẬT CHẤT CỦA HỘ GIA ĐÌNH Ở QUÊ NHÀ

| Cơ sở vật chất | Tổng | % |
|----------------|------|-----|
| Điện lưới | 301 | 84% |
| Máy phát điện | 17 | 5% |
| Nước máy | 39 | 11% |
| Nước giếng | 229 | 64% |
| Nước suối | 127 | 35% |
| Xe máy | 327 | 91% |
| Xe đạp | 173 | 48% |
| Internet | 174 | 48% |
| Máy tính | 46 | 13% |
| Điện thoại | 274 | 76% |
| Ti vi | 265 | 74% |
| Quạt điện | 318 | 88% |
| Điều hoà | 103 | 29% |
| Bếp ga/điện | 271 | 75% |
| Tủ lạnh | 11 | 3% |
| Bình nóng lạnh | 112 | 31% |
| Máy giặt | 150 | 42% |

BIỂU ĐỒ 2. Các nhân tố thúc đẩy xuất cư (Lực đẩy)



Nhìn chung, không có nhiều sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới DTTS về lý do xuất cư, trừ việc nam giới DTTS nêu lý do về phát triển bản thân thường xuyên hơn nữ giới (50% so với 40%), mặc dù tỉ lệ nữ giới tham gia khảo sát thuộc nhóm 18-24 tuổi thì nhiều hơn. Tỉ lệ phụ nữ DTTS đưa ra lý do như thu nhập thấp, muốn thay đổi môi trường sống, đi theo bạn bè hoặc người yêu, cũng cao hơn một chút so với nam giới.

Thiếu việc làm vẫn là một vấn đề nhức nhối thúc đẩy xuất cư của người DTTS, nghề nông bấp bênh, thu nhập thấp vẫn chiếm ưu thế

Dữ liệu khảo sát về thu nhập của người di cư và PVS với người DTTS di cư trong nghiên cứu này cho thấy thu nhập từ nông nghiệp là thấp nhất và không ổn định nhất trong tất cả các ngành. Một mặt là do địa hình hiểm trở và khí hậu khắc nghiệt ở miền Bắc. Mặt khác là việc thiếu kinh nghiệm canh tác nông nghiệp của người DTTS. Các trưởng thôn/bản cũng cho biết đầu tư vào nông nghiệp cũng rất hạn chế. Nguyên do là vì phần đông người dân là hộ nghèo hoặc cận nghèo, và hầu hết lao động trẻ cũng đã di cư đi nơi khác tìm việc làm:

“Làm nông nghiệp bấp bênh vì khí hậu ở trên này năm thì bão, năm thì lũ lụt, thời tiết không ổn định. Trồng nên rồi chỉ cần một trận bão là hoa quả rụng hết, hoặc mưa đá một trận cũng hỏng hết. Thu nhập khổ lắm, chính vì điều kiện như thế mà người ta cũng chỉ đầu tư được cái trước mắt, cũng không đầu tư được cái lâu dài. Mà người ta đầu tư lâu dài nhưng một trận thế là thiệt hại mất mùa rồi, thế là người ta lại bỏ đi các công ty, chủ yếu để làm cho nó nhanh thế thôi. Cái quỹ đất ở đây cũng tùy vào từng địa phương, có những nơi thì có và có những nơi chỉ là đồi núi, mà đồi núi thì đường sá đi lại cũng khó khăn, đường nước vào cũng hạn chế. Chỗ có nước thì đất đai lại hẹp.” (Nam giới người HMông, 35 tuổi ở Sơn La, chồng của người di cư)

Những người DTTS với trình độ học vấn cao hơn rất khó tìm được công việc nào khác ngoài việc đồng áng nếu họ ở lại quê nhà. Nhiều người tham gia khảo sát có bằng cao đẳng hoặc đại học, một vài người đã từng làm việc trong ngành y tế hoặc khu vực công trước khi di cư. Tuy nhiên họ vẫn quyết định rời quê hương và trở thành công nhân nhà máy vì lý do thu nhập thấp (chỉ 3-5 triệu đồng/tháng) cũng như thiếu công việc phù hợp, hoặc để tìm kiếm cơ hội phát triển bản thân tốt hơn:

“...nếu mà ở trên quê, chỉ có trồng, làm nông thôi chị ạ, còn ngoài ra chẳng có việc gì khác. Còn xuống thành phố ý thì từ chỗ em xuống thành phố là hết hơn 45km, thì xuống thành phố mới có công việc khác.” (Nữ người Dao, 18 tuổi, quê Yên Bái, công nhân công ty điện tử)

“...bố mẹ là thợ tôm... Ổi dôi ơi, thất thường lắm chị ạ, có ngày thì kiếm được 50 nghìn, có ngày kiếm được 100 nghìn. Hôm nào nhiều cá lắm thì được 100 nghìn còn không hai vợ chồng chỉ được 50-60 nghìn thôi...” (Nữ người Thái, 18 tuổi, quê Sơn La, công nhân công ty điện tử)

“Căn bản trên quê em việc nó cũng ít, công việc cũng không như ở đây, công việc chỉ có đi làm phục vụ nhà hàng với khách sạn thì lương thấp, không được như dưới này. Nếu làm khách sạn lương cũng chỉ tầm 3 triệu gì đấy thôi.” (Nữ người Giáy, 26 tuổi, quê Lào Cai, công nhân công ty điện tử).

“...trên anh bây giờ cũng có nhiều người đi học đại học, cao đẳng, trung cấp về cũng ở nhà thôi vì có xin được việc đâu. Bây giờ liên quan đến nhiều vấn đề đi học đã là một vấn đề rồi, xong về lại không có tiền để đi xin việc.” (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư là công nhân nhà máy)

Đối với nhiều người DTTS, di cư gần như là nghĩa vụ do hoàn cảnh kinh tế khó khăn:

“Đi làm cố gắng có ít tiền để cho con cái sau này nó đỡ khổ, bản thân mình chịu khổ một tý cũng được... Chẳng biết thế nào được, khó khăn thế này. Ở không muốn ở mà về không muốn về, chẳng biết thế nào... về mà không có thu nhập mà thu nhập thấp thì không biết bao giờ mới mua được đất để mà làm nhà cho các con.” (Nữ người Thái, 37 tuổi, quê Sơn La, công nhân công ty điện tử)

“(Chị em) Đúng ra thì tuổi ăn tuổi học, đúng ra được đi học nghề như người ta, nhưng mà cũng vì điều kiện gia đình cũng khó nên là chị ấy phải đi làm... chắc em học xong cũng phải đi làm công ty thôi chị ạ... Quê em trên đây có công ty nhưng mà lương thấp lắm chị. Mới vào làm chỉ có tám trăm một tháng vừa học việc công ty may... ai mà làm 1-2 năm thì chắc cũng được 2-3 triệu gì đấy một tháng.” (Em trai của nữ di cư làm trong công ty điện tử, 17 tuổi, người Thái, ở Sơn La)

Hỗ trợ của Chính phủ để phát triển sinh kế địa phương vẫn còn hạn chế và vì vậy không hiệu quả

Nguồn vốn vay hàng năm để phát triển sinh kế từ Ngân hàng Chính sách xã hội còn khá hạn chế. Hơn nữa, các hộ nghèo lại không thể tiếp cận hoặc sử dụng các khoản vay này một cách hiệu quả, vì họ không có được những đào tạo cần thiết và nguồn tài chính dài hạn cần cho một nghề bấp bênh như nông nghiệp. Trong khi đó, cơ sở hạ tầng tại địa phương để phát triển công nghiệp và dịch vụ như đường sá, điện, nước vẫn chỉ đang ở mức rất cơ bản và khá thiếu thốn, đặc biệt là ở các vùng sâu vùng xa nơi nhiều hộ nghèo sinh sống.

Các phòng vấn đã giúp chỉ ra những hạn chế trong các khoản vay của Chính phủ và việc thiếu các chương trình đào kỹ thuật canh tác:

“Ngân hàng chính sách như là hàng năm người ta cũng cho vay vốn... Ít thôi, không nhiều, vay có tầm hai chục trở xuống, thoát nghèo thì được năm mươi triệu trở xuống. Còn một năm nó cũng cho vay ít thôi, có những năm cho bà con nông dân vay, nhưng mà có những hộ không có điều kiện đóng lãi để tồn tý thì Ngân hàng chính sách họ lại không cho vay nữa, mà bỏ lại một năm đến năm thứ hai, thứ ba thì mới cho vay tiếp.”

“...Đề xuất hỗ trợ cái vốn đấy nhưng không trực tiếp hướng dẫn bà con làm cái cây này trồng và chăm như thế nào, con trâu, con bò này làm thế này, người ta chỉ đưa cho dân người ta thế thôi... Hầu như người ta làm theo kinh nghiệm của họ thôi đấy... như con bò này không biết tiêm phòng dịch đến khi ốm rồi mới đi chữa thì lúc đấy lành thì ít, xấu thì nhiều nên nó thiệt hại về kinh tế.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

"...do kinh tế của gia đình nó cũng hạn hẹp, không có cái gì làm kinh tế... để cái đất canh tác cho chị em phụ nữ đó cũng không có, mà bà con chị em trên này cũng chưa biết cách để cải tạo cái đất làm kinh tế gia đình. Thế thì dẫn đến các bà con nhân dân đi làm ở các tỉnh khác để nuôi gia đình." (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

"Ở trên này thì người ta cũng có. Ví dụ như là trồng cây, trồng hoa quả các loại. Nhưng trên này người ta hướng dẫn là thế thôi, có nhiều cái bất cập: Một là người ta cũng không có cái trình độ kiến thức để phát triển hoa cam, cái thứ hai là người ta cũng không có vốn để đầu tư. Muốn có quả tốt thì người ta cũng phải đầu tư phân bón các loại, mà người ta kiến thức hạn chế, trồng ra rồi nhưng hiệu quả kinh tế lại không cao..."

"...Chính người ta đang nghèo, đang cần vốn thì chính quyền họ lại không cho hộ nghèo vay vì lại lo người ta không trả được. Đến đáo hạn không trả được thì người ta muốn cũng không cho. Cho vay sợ không có hiệu quả. Tính ra người dân đã nghèo rồi thì cứ nghèo thôi." (Nam người HMông, 35 tuổi ở Sơn La, chồng của người di cư làm công nhân nhà máy)

"Nhiều khi mình nghĩ ra nhiều cái đầu tư để làm ăn nhưng mình không có vốn em ạ. Nghĩ ra nhưng cũng không có vốn để làm thì nhiều cái khó khăn lắm em ơi... bên Chính sách họ có, nhưng họ cho vay những hộ nghèo và hộ cận nghèo. Anh thì cũng nghèo lắm cũng khó khăn lắm, nhưng họ lại không xếp anh vào cái khoản đấy nên anh cũng khó vay." (Nam người Thái, 36 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư làm giúp việc gia đình ở Vĩnh Phúc)

Các cuộc phỏng vấn cũng đã cho thấy những hạn chế trong cơ sở hạ tầng phát triển sinh kế:

"Điện nước ở vùng sâu vùng xa chưa có, đầu tư chưa có hiệu quả, họ vẫn dẫn nước từ nguồn về. Đúng ra, cái này Nhà nước cũng phải tư vấn, đầu tư cụ thể chỗ nào có việc để làm, thì Nhà nước cũng linh động đầu tư cho người dân để người ta có nước để tưới tiêu, không thì nước không có. Còn cái điện thì bây giờ mới vào được các bản, có thể vào qua xã một tý nhưng mà điện mới có, nhưng một số nơi cũng chưa có đâu. Muốn làm cái gì cũng khó mà dân người ta muốn buôn bán mà không có điện thì mua các thứ muốn để cũng không để được lâu. Nhiều cái cũng bất cập lắm." (Nam người HMông, 35 tuổi ở Sơn La, chồng của người di cư làm công nhân nhà máy)

“...đường xa (nhà) quá, nó (điện lưới) chưa có đường vào trong này, bản Măng có điện lưới chứ bản này có đâu.” (Nữ người Tày, 36 tuổi, ở Hà Giang, mẹ của nữ di cư đang làm công nhân ở Vĩnh Phúc)

Bạo lực trên cơ sở giới và các hình thức bạo lực khác không phải yếu tố thúc đẩy xuất cư trong nghiên cứu này

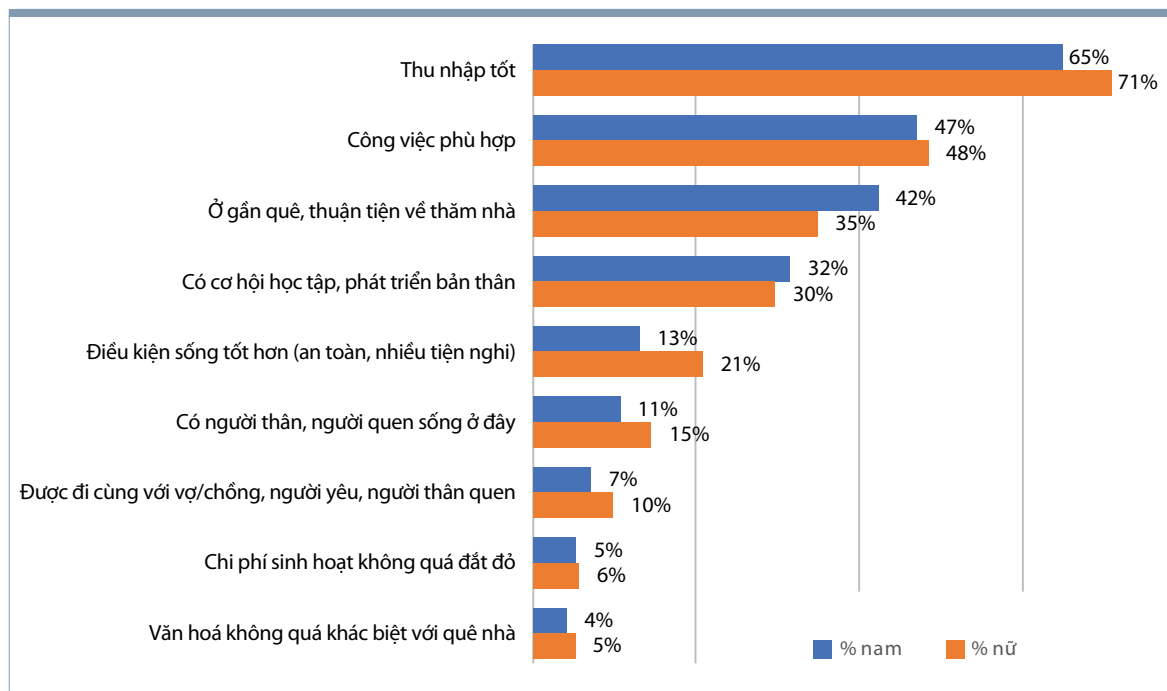
Không có người tham gia nào chọn phương án di cư do “mâu thuẫn/tranh chấp với người khác”. Do đó, lựa chọn này không xuất hiện trong biểu đồ nhân tố thúc đẩy xuất cư ở trên. Người tham gia cũng được khảo sát về trải nghiệm bạo lực giới của họ. Tuy nhiên, các trường hợp bạo lực giới trước khi di cư rất hiếm. Các cuộc PVS cũng không tìm thấy trường hợp nào di cư vì bạo lực giới.

Lực hút của di cư

Giống với các lý do xuất cư, thu nhập tốt và cơ hội việc làm là những nhân tố thu hút nhập cư chính, và khá tương đồng ở cả hai giới, trừ việc phụ nữ DTTS thường quan tâm nhiều hơn đến điều kiện sống và có người quen tại nơi đến.

Dữ liệu phỏng vấn định tính trong nghiên cứu chỉ ra rằng công việc với thu nhập tốt nhất cho phụ nữ tại nơi đến là làm việc tại các nhà máy điện tử.

BIỂU ĐỒ 3. Nhân tố thu hút nhập cư (Lực hút)



Các nhân tố thu hút nhập cư nổi bật khác còn có nơi di cư đến ở gần quê để có thể về thăm nhà thường xuyên và dễ dàng, và cơ hội học tập, phát triển bản thân.

Không có nhiều sự khác biệt về các nhân tố thu hút nhập cư giữa nam giới và nữ giới tham gia khảo sát, ngoại trừ việc nữ giới thường quan tâm nhiều hơn đến điều kiện sống ở nơi đến (cụ thể là môi trường an toàn với nhiều dịch vụ tiện ích). Nữ giới cũng quan tâm nhiều hơn một chút đến việc có người quen hay chồng/người yêu cùng di cư với họ. Điều này có thể xuất phát từ lo lắng về sự an toàn nhiều hơn cho nữ giới khi họ di cư, cũng như những kì thị đối với nữ giới di cư một mình.

Quyết định di cư

95% người tham gia khảo sát nói rằng họ di cư theo mong muốn của bản thân, với tính tự quyết của nữ giới cao hơn một chút so với nam giới. Tuy nhiên, nữ giới DTTS vẫn gặp nhiều sự phản đối hơn xuất phát từ những quan ngại mạnh mẽ hơn cho sự an toàn của họ.

Nhiều nữ giới hơn nam giới tham gia khảo sát chia sẻ rằng họ di cư theo mong muốn bản thân (96% nữ so với 93% nam). Chỉ có 3% nói rằng họ di cư theo mong muốn của vợ/chồng. Tỷ lệ này là như nhau ở cả hai giới.

Tương tự, 95% nói rằng họ không gặp phải bất cứ sự phản đối nào đối với quyết định di cư của họ. Hầu hết các gia đình DTTS hiện nay đều ủng hộ di cư vì lý do việc làm:

“Cho con cho cái ăn học thì bố mẹ cũng đồng tình cho con cái đi làm thuê... Bố mẹ tạo điều kiện cho đi để đỡ khó khăn nhưng cái phần đi là họ tự nguyện đi là nhiều.” (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

“Dạ, nhà em rất là ủng hộ ý kiến của em kiểu... tôn trọng quyết định của em ấy ạ. Ít khi tham gia vào đời sống riêng tư của em lắm.” (Nữ người Dao, 18 tuổi, quê Yên Bái, công nhân công ty điện tử)

Sự phản đối (nếu có) thường đến từ bố mẹ họ (3% người tham gia). Sự phản đối đối với di cư của nữ giới có phần cao hơn nam giới một chút (4% so với 2%). Lý do chính thường là vì lo lắng cho sự an toàn của người di cư cũng như sự vất vả của việc di cư, thường thấy nhiều hơn ở nữ giới DTTS di cư hơn là nam giới. Điều này cũng phù hợp với các khuôn mẫu giới cho rằng nữ giới DTTS thì ngây thơ, mong manh và dễ bị tổn thương hơn so với nam giới.

Ngoài ra, chỉ có nữ giới mới nhắc đến lý do bị phản đối quyết định di cư là “để lấy chồng ở gần nhà” và “ở nhà để chăm con”, có thể cũng phản ánh vai trò giới truyền thống của nữ giới. Tuy nhiên, những lý do phản đối này cũng rất ít xuất hiện trong nghiên cứu của chúng tôi (dưới 1%).

Đối với người đã kết hôn, di cư thường là quyết định chung của cả vợ lẫn chồng, và chủ yếu vì lý do tài chính. Phụ nữ DTTS di cư với chồng thường xuyên hơn so với nam giới di cư cùng vợ.

Theo PVS với người DTTS di cư và vợ/chồng của họ, kế hoạch thường là để người vợ đi di cư

chỉ một vài năm cải thiện tài chính của gia đình rồi sẽ trở về nhà. Việc vợ chồng di cư cùng nhau cũng khá phổ biến (28% người tham gia).

Dữ liệu khảo sát cũng chỉ ra rằng nữ giới có xu hướng di cư cùng với chồng nhiều hơn (31% nữ giới đã kết hôn so với 26% nam giới đã kết hôn). Nhiều nghiên cứu hơn nữa nên được thực hiện để xác định xem đây có phải là một mô thức lặp đi lặp lại, và có phải có nguyên nhân là sự kì thị đối với phụ nữ DTTS đã kết hôn khi họ di cư một mình không.

Cũng có nhiều gia đình chỉ có vợ di cư thay vì chồng. Từ phỏng vấn của chúng tôi với phụ nữ di cư và chồng của họ, lý do có thể là chồng đã có công việc ở nhà, hoặc đã quen với công việc tự do và không thích sự gò bó thời gian tại nhà máy.

“Tại vì là chồng em thích làm ở nhà nó được thoải mái tự do ấy, còn đi làm công ty gò bó chị ạ.” (Nữ người Mường, quê Yên Bái, 23 tuổi, công nhân công ty điện tử)

Mặt khác, hầu hết người DTTS độc thân và trẻ tuổi đều tự đưa ra quyết định di cư, trong đó nữ giới thể hiện quyết tâm và quyền tự chủ trong quyết định di cư ngang với nam giới.

Người DTTS trẻ tuổi cũng nói rằng cơ hội việc làm là động lực chính để đi cư, và nhiều người cũng bày tỏ mong muốn di cư do chán nản với việc “chỉ ở nhà và không làm gì”. Họ xem di cư là cơ hội để phát triển bản thân thông qua việc thay đổi môi trường sống, cũng như tăng cường tương tác và khả năng giao tiếp xã hội. Theo kết quả khảo sát định lượng, mặc dù nữ giới di cư vẫn gặp phải nhiều phản đối hơn từ gia đình vì lo ngại về sự an toàn, tỉ lệ phụ nữ tự đưa ra quyết định di cư vẫn cao hơn nam giới. Sự quyết tâm này được tái khẳng định qua PVS với phụ nữ DTTS ở độ tuổi khá trẻ (18 đến 20 tuổi):

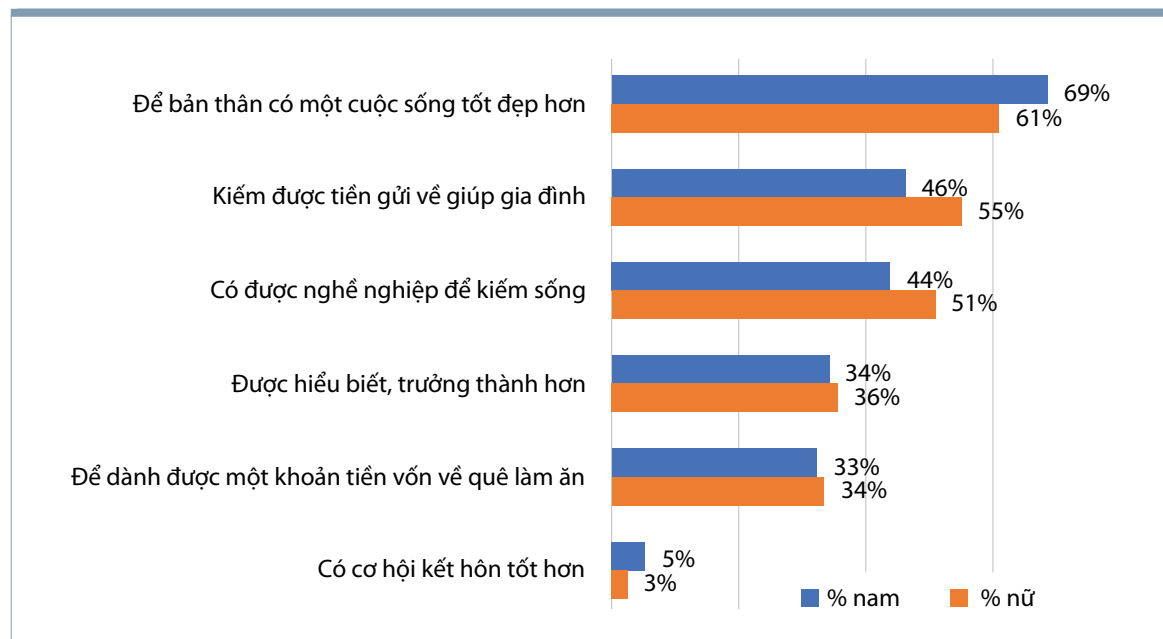
“Có chị ạ, (thanh niên) cứ đi học xong là đi làm xa hết ạ... để kiếm tiền cho bản thân, cho gia đình với lại học được nhiều kiến thức.” (Nam người Tày quê Tuyên Quang, 21 tuổi, công nhân công ty điện tử)

“Nó bảo quyết định đi thì bố mẹ bảo ai cũng đi làm, trên này ai cũng đi thì cho đi thôi... Nó bảo nó lớn rồi, người ta đi làm được thì con cũng đi làm được, thì nó bảo thế. Bố mẹ bảo không chi đi, nhưng nó bảo anh chị đi thì nó cũng đi, người ta đi không sao đâu, con cũng đi, nó bảo thế.” (Phụ nữ Tày, 36 tuổi, ở Hà Giang, mẹ của nữ di cư làm nghề trông trẻ ở Vĩnh Phúc)

“Cái năm đầu thì mẹ em không cho đi đâu, xong em tự quyết định đi, đi lâu mãi cũng quen và mẹ em không nói gì nữa.” (Nữ người Tày, 20 tuổi, quê Hà Giang, công nhân công ty điện tử)

Kỳ vọng về di cư: nữ giới thường được trông đợi sẽ gửi tiền về nhà hơn so với nam giới

BIỂU ĐỒ 4. Kỳ vọng của gia đình đối với nữ di cư



Kỳ vọng của gia đình về việc di cư chủ yếu xoay quanh lợi ích cho chính người di cư, như để họ có được một cuộc sống tốt đẹp hơn, hay triển vọng công việc tốt hơn, trưởng thành hơn từ trải nghiệm di cư, hoặc có thể tích lũy vốn để làm ăn sinh sống khi trở về, với ít sự khác biệt giữa hai giới.

Tuy nhiên, 50% người di cư cũng được kỳ vọng sẽ gửi tiền về để phụ giúp gia đình. Kỳ vọng này xuất hiện thường xuyên hơn với nữ giới di cư so với nam giới (55% so với 46%).

Tất cả những kỳ vọng về việc di cư của gia đình DTTS, bao gồm cả tiền gửi về, cũng đồng nhất với lợi ích và nguyện vọng của bản thân người di cư.

Kênh giới thiệu việc làm chủ yếu là các mối quan hệ xã hội của DTTS và tin tuyển dụng trên Facebook, với tỉ lệ phụ nữ tìm việc qua Internet ít hơn nam giới.

Theo kết quả khảo sát, gần 40% người tham gia khảo sát tìm được việc làm tại nơi đến thông qua giới thiệu của người quen, thường là họ hàng hoặc bạn bè đang làm tại công ty đó. Đáng chú ý, có 37,5% người di cư tìm được việc qua kênh trực tuyến (chủ yếu là quảng cáo tuyển dụng của công ty hoặc môi giới trên các nhóm Facebook cho những người tìm việc). Khoảng 22% để cập đến các thông báo tuyển dụng của công ty đặt tại địa phương (chủ yếu là biển quảng cáo), trong khi đó chỉ dưới 1% cho biết họ tìm được việc làm thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm hoặc các chương trình của Chính phủ. PVS với trường thôn tại địa phương và người DTTS di cư cũng giúp khẳng định những kết quả này:

"...Em vô tình kết bạn được một chị ở bên công ty em đang làm, chị làm bên nhân sự tuyển dụng. Trước khi em xuống, em có gọi nhưng không gọi được. Em chuyển sang nhắn tin trên Facebook về công ty còn tuyển dụng không thì chị bảo để bên công ty lọc công việc, nếu phù hợp thì công ty gọi lại." (Nam người HMông, 28 tuổi, quê Yên Bái, là công nhân công ty điện tử)

[Kênh tuyển dụng nào có nhiều ứng viên liên hệ nhất?] "Facebook chị ạ, chủ yếu là facebook, không phải đi xuống trực tiếp." (Nhân viên nhân sự người Kinh, nam giới, 29 tuổi, có 6 năm kinh nghiệm làm việc)

"...em cũng xem trên mạng đấy ạ. Xem chỗ tuyển dụng Vĩnh Phúc đấy thì đi thử thôi, tốt thì làm không thì đi công ty khác. Nhưng may thì lại đỗ." (Nữ người Giáy, 26 tuổi, quê Lào Cai, công nhân công ty điện tử)

"Có người đi trước thôi. Thật ra ngày xưa tự phát đi làm thuê là mình là người đầu tiên nhất... Mình đi làm thông, mình đi làm được gần 2 năm thì mình về làm trưởng bản thì nhiều người đi theo." (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Nữ giới thường dựa vào sự giới thiệu từ người quen nhiều hơn, trong khi nam giới có xu hướng tìm kiếm công việc trực tuyến. Tỷ lệ nữ giới DTTS tìm kiếm công việc qua Internet đang thấp hơn nam giới (35% nữ so với 41% nam). Điều này có thể là tín hiệu của mức độ tiếp cận và sử dụng internet để tìm việc làm và thông tin di cư đang không đồng đều.

Các yếu tố tạo thuận lợi cho di cư

Mạng lưới xã hội giữa quê nhà và nơi di cư là trọng yếu đối với người DTTS di cư, đặc biệt là phụ nữ

Như đã trình bày trong các phần trước, phần lớn người DTTS – và đặc biệt là phụ nữ – di cư thông qua người quen, bạn bè hoặc người thân đã đi trước. Các mạng lưới cá nhân này mang lại cơ hội việc làm và thông tin về nơi di cư đến để hỗ trợ việc chuẩn bị trước khi khởi hành. Có người quen biết cũng giúp giảm bớt lo lắng về sự an toàn của người di cư cho các thành viên trong gia đình ở nhà, cũng như giúp người nhà an tâm chấp nhận các quyết định di cư hơn, đặc biệt là khi nữ giới di cư:

"Ở đây có các cậu và có hai em rồi. (Chị) Ở đây xuống đấy anh không lo." (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư là công nhân nhà máy)

“Bố mẹ bảo không cho đi, nhưng nó bảo anh chị đi thì nó cũng đi, người ta đi không sao đâu, con cũng đi, nó bảo thế.” (Nữ người Tày, 36 tuổi, ở Hà Giang, mẹ của nữ di cư làm nghề trông trẻ ở Vĩnh Phúc)

Nguồn hỗ trợ chủ yếu cho người DTTS về tất cả khía cạnh để chuẩn bị cho di cư, theo kết quả khảo sát và phỏng vấn của nghiên cứu này, cũng đều đến từ gia đình và bạn bè họ. Đó có thể là hỗ trợ về tài chính và tinh thần, cho đến thông tin về cơ hội việc làm tại nơi đến – tất cả những khía cạnh mà người DTTS di cư cho là thiết yếu. Trong khi các công ty tuyển dụng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin về việc làm trước khi khởi hành (thông qua mạng xã hội hoặc gọi điện thoại), người DTTS di cư hiếm khi tìm kiếm hay nhận được sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương hay trung tâm giới thiệu việc làm trong quá trình này.

Tăng khả năng tiếp cận giáo dục và tăng cơ hội việc làm cho phụ nữ

Theo báo cáo của Ủy ban Dân tộc (CEMA, 2019), phụ nữ DTTS đang được tiếp cận giáo dục THCS và THPT một cách bình đẳng, thậm chí cao hơn so với nam giới.¹⁰⁴ Khảo sát người DTTS di cư trong nghiên cứu này cũng cho thấy chỉ có 4% nữ giới là không có bằng cấp. Trong khi đó, 60% đã tốt nghiệp THPT.

PVS với các lãnh đạo cộng đồng ở quê hương của phụ nữ DTTS cho thấy tăng tiếp cận giáo dục (và, do đó cơ hội việc làm) một phần là nhờ có các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới tại địa phương:

“Trước kia là có cho phụ nữ đi học đến lớp 9 là không cho học nữa, nhưng từ năm 2017 đổ lại đây thì được tuyên truyền nhiều, thì không có chuyện đấy nữa mà con trai hay gái muốn đi học thì gia đình cũng tạo điều kiện và đầu tư cho đi học hết thôi.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

“Các phụ nữ so với thời buổi bây giờ thì nó khá hơn, bởi vì các cháu được đi học, hiểu biết về xã hội thì nó sẽ khá hơn, cái giao tiếp xã hội nó cũng được khá hơn bởi vì được đi giao tiếp xã hội nên khá hơn so với các ông cụ hay các bà, các chị phụ nữ trước.” (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

¹⁰⁴ Ủy ban dân tộc, (2020), “Tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam năm 2019.”

Nền giáo dục phổ thông cho trẻ em đang càng ngày càng trở nên quan trọng trong định hướng của bố mẹ DTTS, đặc biệt là các cặp vợ chồng trẻ: nhiều người di cư chia sẻ động lực của họ là kiếm tiền để cho con cái đi học. Kết hợp với dữ liệu tuyển sinh của các trường DTTS vào năm 2019,¹⁰⁵ chúng ta có thể lạc quan rằng tiếp cận giáo dục trước đây và bây giờ tăng lên cho cả nam và nữ DTTS. Tuy nhiên, mẫu khảo sát trong nghiên cứu này vẫn cho thấy nam giới DTTS có trình độ học vấn cao hơn so với nữ giới. Vì vậy, việc tiếp tục theo dõi số liệu này là rất quan trọng, đặc biệt là về tỉ lệ giới tính ở các cấp học cao hơn như THPT, trường nghề, cao đẳng và đại học.

Tăng cường truy cập và sử dụng Internet

Một yếu tố thuận lợi khác cho di cư của người DTTS nói chung là tăng khả năng tiếp cận thị trường việc làm qua thông tin trên mạng xã hội. Điều này xuất phát từ sự gia tăng tiếp cận và sử dụng Internet của người DTTS – đặc biệt là người trẻ tuổi. Như đã trình bày ở trên, các nhóm tuyển dụng trên Facebook là kênh phổ biến thứ hai cho cả nữ giới và nam giới DTTS để tìm việc làm tại nơi đến. Kênh này được sử dụng bởi 35% nữ giới DTTS và 41% nam giới DTTS trong khảo sát. Số liệu này cao nhiều hơn so với số liệu từ báo cáo năm 2020 của CARE, cho thấy chỉ khoảng 18,6% người DTTS di cư tìm việc làm trực tuyến. Trong nghiên cứu này, mẫu khảo sát chủ yếu thuộc nhóm tuổi trẻ hơn (80% là dưới 25 tuổi), và chủ yếu đến từ các tỉnh miền núi phía Bắc, với dữ liệu cũng được thu thập gần đây hơn (sau hai năm). Điều này vì thế có thể cho thấy việc sử dụng internet của người DTTS đang tăng lên theo thời gian. Hoặc nó cũng có thể cho thấy rằng độ tuổi và khu vực cũng ảnh hưởng đến tỉ lệ sử dụng internet để tiếp cận thị trường lao động.

Tình hình sử dụng điện thoại thông minh:

“...bây giờ hầu như là gần hết rồi... Họ dùng 3G hoặc 4G.” (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư)

“Vâng, bây giờ 4G thì nó cũng đơn giản mà chị. 9.000 đồng được 3G 3 ngày.” (Em trai của nữ di cư, người Thái ở Sơn La, 17 tuổi)

“Em cũng tìm hiểu qua ở trên mạng đấy chị, chỗ tuyển dụng ở Vinh Phúc đấy ạ. Em cũng tìm hiểu xem việc làm ở đấy lương, thu nhập có ổn định hay không, với lại xem nó có tốt hơn chỗ quê mình không nữa.” (Nữ di cư người Giáy, 26 tuổi, quê Lào Cai, công nhân nhà máy)

105 Tidd.

Dịch vụ hành chính công hiệu quả cũng là yếu tố tạo điều kiện cho người DTTS di cư

Đối với người DTTS di cư trong khu vực chính thức, nhiều ý kiến cho rằng không khó để lấy được những giấy tờ cần thiết để di cư xin việc tại quê nhà của họ. Toàn bộ quá trình thường chỉ mất một ngày tại ủy ban nhân dân xã. Bên cạnh đó, công ty trong nghiên cứu cũng cho phép nhân viên là người DTTS có thêm thời gian để hoàn thiện hồ sơ sau khi được nhận vào, nếu quê họ ở xa và không thể hoàn thiện hồ sơ ngay:

“Không (khó khăn) chị ạ, bởi vì trên em cũng khuyến khích mọi người đi làm ăn xa nên là làm giấy tờ bình thường thôi chị ạ.” (Nữ người Giáy, 26 tuổi, quê Lào Cai, công nhân công ty điện tử)

Các lãnh đạo cộng đồng tích cực ủng hộ nữ giới di cư và bình đẳng giới

Tại quê hương của phụ nữ di cư, những lãnh đạo cộng đồng hiểu biết và chủ động đã giúp thúc đẩy tiếp cận giáo dục tốt hơn và di cư cho phụ nữ, và bình đẳng giới nói chung, cũng như đề xuất và khởi xướng nhiều hơn các chương trình phát triển sinh kế và bảo trợ xã hội cho các hộ gia đình nghèo với cấp chính quyền cao hơn và các tổ chức phi chính phủ:

“Ngày xưa các ông cụ đã như thế rồi. Từ khi anh về tham gia công tác xã hội thì các trẻ em, phụ nữ mới dần dần đi học, các ông cụ mới bắt đầu cho phụ nữ đi học rồi đi giao tiếp. Đợt dịch COVID này bản cũng được hỗ trợ đến với các hộ đặc biệt khó khăn, đến các cơ sở. Trong mùa giãn cách xã hội này thì các bà con khó khăn hộ nghèo, thì thực tế anh đi đến tận nhà thì không có cái gì ăn luôn, cả gạo cũng không có. Anh có ý kiến với kiến nghị bổ sung, với cả báo cáo các hộ nghèo mà khó khăn lên Đảng ủy để họ xem xét, và cũng có những cái hỗ trợ cho hộ đấy.” (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, 9 năm kinh nghiệm làm trưởng thôn và một vài năm làm tình nguyện viên Đoàn thanh niên ở địa phương)

Nhu cầu tuyển dụng lớn tại các khu công nghiệp là lực hút quan trọng, khuyến khích người DTTS di cư

Người lao động DTTS cũng được nhiều người sử dụng lao động từ các khu vực công nghiệp đánh giá cao bởi sự cam kết với công việc, sự siêng năng cũng như tính trung thực.

[Phỏng vấn với cán bộ tuyển dụng người Kinh có khoảng 2-6 năm kinh nghiệm, một nam, một nữ]:

“...chủ yếu là bây giờ tuyển dụng cũng khó, nên là các bạn từ vùng cao xuống là trúng tuyển hết chị ạ. Các công ty điện tử nói chung rất là cần người.”

“Thứ nhất là khi họ đã xuống đây rồi, vị trí địa lý họ xa, họ xuống đây là xác định cần việc rồi. Cho nên là nhiều khi bên tuyển dụng họ có nhiều sự lựa chọn hơn. Không như các bạn kia, nhiều khi hôm nay các bạn ấy nhận lời, nhưng có khi đến ngày hẹn đi làm các bạn lại chả đi làm nữa. Thế nên là chắc chắn họ phỏng vấn xong họ sẽ đi làm. Thứ hai nữa là họ thật thà lắm, hỏi cái gì là trong quá trình trao đổi phỏng vấn là họ thật thà, nên là hỏi về mọi cái họ trả lời rất đúng với thực tế của họ. Hỏi thế nào họ trả lời như vậy... với cả chấp hành mọi quy định, còn chuẩn chỉ hơn là người Kinh đấy ạ. Về giờ giấc, quy định công ty là không được mang đồ ăn đồ uống vào, mọi cái người ta biết nên là không có luồn lách gì cả, mang gì vào cả... hầu như là như thế. Tại vì người ta cảm giác rất là quý trọng công việc, không muốn nhả nhót chỗ này chỗ kia chị ạ.”

“...các bạn ấy quý người lắm, mà thật thà, trung thực lắm. Cho nên là không có gì phân biệt với các bạn khác đâu ạ. Có khi là còn quý hơn những người kia ạ. Người ta không có tính khôn lỏi, hầu như là như thế.”

“Để mà nói thì các bạn ấy thích nghi vẫn không thể bằng những người ở đây, bởi vì là mình chưa được tiếp cận nhiều với công việc, mọi thứ nó vẫn không nhanh nhẹn lắm nhưng mà các bạn ấy được hơn một cái là rất chăm chỉ, muốn gắn bó lâu dài với công việc ấy ạ.”

“Họ quý trọng với công việc lắm chị ạ. Cho nên là nói chung tổ trưởng hay là quản lý nói các bạn ấy đều nghe răm rắp... Kể cả tăng ca, mọi cái yêu cầu họ cũng không phàn nàn gì... Bọn em cũng thích tăng ca vì các bạn ấy cũng thích tăng ca để có thêm thu nhập, thời buổi bây giờ nó cũng khó khăn. Công nhân người ta cứ bảo là bây giờ thu nhập người ta toàn 12-13 triệu thôi, nên là ai người ta cũng muốn tăng ca ạ.”

“Với lại cái hiệu quả công việc thì các bạn ấy cũng ít nghỉ hơn, vì nhà xa các bạn ấy cũng không thể về được ý. Nên là mức độ chuyên cần cũng cao hơn.”

Tuy nhiên, điều này cũng cho thấy những người lao động DTTS nhìn chung có ít lựa chọn hơn (cần công việc hơn vì lý do tài chính), do đó ít khả năng thương lượng hơn (liên quan đến quyền lợi lao động) so với người lao động Kinh. Những đánh giá từ cán bộ nhân sự cũng cho thấy người lao động DTTS có thể ít quan tâm hoặc ít hiểu biết về các chính sách lao động của công ty hơn:

“Nói chung là các bạn ấy năm bắt còn hạn chế so với các bạn đồng bằng này... Các bạn ấy như kiểu đại loại là phổ biến như nào các bạn ấy nghe thế, chứ các bạn cũng ít khi thắc mắc nhiều.”

Các yếu tố gây khó khăn cho di cư

Đói nghèo kết hợp với bất bình đẳng giới và tảo hôn cản trở tiếp cận giáo dục của phụ nữ và trẻ em gái DTTS

Mặc dù khó khăn tài chính là một động lực thúc đẩy di cư mạnh mẽ ở các nhóm DTTS, nhưng tình trạng đói nghèo phổ biến hơn tại các vùng DTTS có thể làm hạn chế cơ hội giáo dục. Điều này đặc biệt đúng với trẻ em gái khi kết hợp với bất bình đẳng giới. Ví dụ, một số bố mẹ ưu tiên giáo dục cho con trai, trong khi muốn con gái ở nhà và kết hôn.¹⁰⁶ Điều này sẽ dẫn đến triển vọng nghề nghiệp và thu nhập kém hơn cho phụ nữ DTTS. Những người tham gia vào khảo sát của chúng tôi đã chứng minh rằng bằng cấp không thực sự ảnh hưởng đến thu nhập hiện tại, vì không có sự khác biệt về mức lương trung bình giữa các nhóm có trình độ học vấn khác nhau, vì các công nhân để nhận cùng một mức lương. Tuy nhiên, việc không có một số bằng cấp nhất định có thể là một bất lợi, nếu người sử dụng lao động đưa ra yêu cầu tuyển dụng chặt chẽ hơn đối với khu vực chính thức, chẳng hạn như phải có bằng tốt nghiệp THPT. Những người không có bằng cấp thường phải chuyển sang các công việc thời vụ, bấp bênh và thu nhập thấp hơn. Hơn nữa, thiếu bằng cấp cũng làm giảm đi triển vọng của người DTTS, nếu họ muốn lựa chọn con đường sự nghiệp khác:

“...của nam với nữ thì trẻ em phụ nữ nó sẽ kém hơn, bởi vì trước kia các ông cụ già (không) cho trẻ em phụ nữ đi học nhiều... Đấy là từ hồi xưa các ông cụ cũng là có cái trọng nam khinh nữ đấy... Ngày xưa các ông cụ đã như thế rồi, từ khi anh về tham gia công tác xã hội thì các trẻ em, phụ nữ mới dần dần đi học, các ông cụ mới bắt đầu cho phụ nữ đi học rồi đi giao tiếp.” (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

106 ISDS, (2021), “Tăng cường nhận thức của trẻ em, thanh niên dân tộc thiểu số về mua bán người và tảo hôn thông qua công nghệ số: Đánh giá đầu kì.”

“Trước kia là có cho phụ nữ đi học đến lớp 9 là không cho học nữa...” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Thúc đẩy bình đẳng giới đang dần trở nên phổ biến hơn ở các vùng DTTS và có tác động tích cực đến tiếp cận giáo dục của phụ nữ DTTS. Tuy nhiên, nhiều phụ nữ – đặc biệt là thế hệ trước (phụ nữ lớn tuổi) – vẫn bị bỏ lại phía sau. Trước đây, các chuẩn mực xã hội đã khiến những người phụ nữ này chỉ được quanh quẩn trong nhà, không được tiếp cận với giáo dục phổ thông và thường phải kết hôn sớm. Vì vậy, họ ít được trang bị hơn về kỹ năng sử dụng ngôn ngữ Kinh và cả các kỹ năng xã hội khác khi mà điều kiện kinh tế khó khăn đang buộc nhiều người phải di cư xuống các vùng đồng bằng để tìm việc. Cho đến hiện tại, tảo hôn vẫn đang ảnh hưởng một cách không cân xứng đến triển vọng sự nghiệp và tương lai của phụ nữ và trẻ em gái, trong đó có di cư vì việc làm:

“Thường nam đi (di cư) nhiều, nữ ít lắm... Hầu như nữ cấp hai không có, thi vào lớp 10 họ không thi, đi lấy chồng, hầu như không làm công ty nữa, hầu như là như thế... bản này chỉ có số ít đi học trung cấp, còn lại các phụ nữ hầu như không có.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Khả năng tiếng Kinh hạn chế ở phụ nữ DTTS lớn tuổi hơn làm cản trở tính di động và cơ hội việc làm của họ

Ngoài trình độ học vấn, phỏng vấn với các lãnh đạo cộng đồng cho thấy năng lực sử dụng tiếng Kinh cũng có thể ảnh hưởng rất nhiều đến khả năng và sự tự tin của người DTTS di cư trong việc trao đổi, định hướng và thương lượng cho các quyền lợi của bản thân trong một môi trường lao động mà người Kinh ở vị thế trung tâm. Ở khía cạnh này, phụ nữ ở một số DTTS, đặc biệt nhóm lớn tuổi hơn, đang ở thế bất lợi hơn.

Điều tra quốc gia về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam năm 2019 của CEMA cũng chỉ ra rằng trong khi tỉ lệ người DTTS trên 15 tuổi có thể đọc và viết tiếng Kinh tăng lên theo thời gian, 19% vẫn mù chữ. Tỉ lệ nam giới DTTS thành thạo tiếng Kinh (86,7%) cao hơn 11,7% so với nữ giới DTTS (75,1%).¹⁰⁷

[Địa phương có khuyến khích phụ nữ đi làm ăn xa không?] “Cái này thì mình cũng nhắc, cũng bảo rồi, cũng hạn chế lấy chồng cũng chịu khó đi làm ăn xa. Có nói họ cũng không đi, vì cái lượng biết và nói tiếng phổ thông thì không có nhiều đấy, hạn chế tiếng phổ thông, không tiếp cận nhiều thì họ ngại không dám đi.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

¹⁰⁷ Ủy ban dân tộc, (2020), “Tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam năm 2019”.

"Về cái giao tiếp (của phụ nữ) thì cũng hạn chế, cái hiểu biết xã hội thì hạn chế đa số là phần nhiều. Theo tâm sự của một số chị em phụ nữ đi làm, họ là những đôi vợ chồng đi làm ăn xa các tỉnh như Bình Dương, các tỉnh khác thì tâm sự của các chị em phụ nữ là các khó khăn là nhiều. Thứ nhất là do người không biết chữ thì đi vào các công ty thì rất khó xin việc làm. Và cái thứ hai nữa là ví dụ họ đi làm nhiều công, nhưng họ lại không biết chữ nên họ lại không chấm công thì qua tâm sự của chị em phụ nữ cũng gặp nhiều khó khăn như vậy." (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Thiếu tập huấn trước di cư, đặc biệt là kỹ năng sử dụng công nghệ cho cả nam giới và nữ giới

Nhìn chung, người DTTS có xuất phát điểm bất lợi hơn trong giáo dục và đào tạo. Kết quả là khả năng cạnh tranh của họ kém hơn so với người Kinh trên thị trường lao động, đặc biệt là về kỹ năng ngôn ngữ và công nghệ:

"...chỉ nói đơn giản có nghĩa là các bạn ấy (người đồng bằng) là các bạn đã từng nghe qua, từng xem, từng ấy những cái như kiểu máy tính này, hay là các thiết bị này, các bạn có thể tiếp xúc rồi. Còn các bạn trên miền núi các bạn chưa tiếp xúc. Chỉ nói như kiểu đơn giản như cái máy tính hầu như các bạn chưa thạo được. Các bạn dưới này cũng chẳng qua trường hợp nào mà bằng cách nào đó, kinh nghiệm chat chít, chơi game thì các bạn vẫn nhanh nhẹn hơn. Tại vì bên em giờ cũng phải nhập dữ liệu mọi cái qua máy tính. Vận hành máy móc cũng phải biết một ít máy tính. Hoặc là nhập dữ liệu gì đấy, các máy móc điện tử nó cũng phải vận hành cho nên là mọi thông số như nào, đọc thông số như nào thì các bạn ấy phải nắm được." (Nhân viên nhân sự người Kinh, nam, 29 tuổi, có 06 năm kinh nghiệm)

Hiện nay vẫn chưa có những chương trình đào tạo trước khi di cư hoặc định hướng nghề nghiệp cho người di cư tại những nơi mà chúng tôi đã phỏng vấn (7 tỉnh miền núi phía Bắc) để nâng cao năng lực và khả năng cạnh tranh của người DTTS trên thị trường lao động so với người Kinh, hoặc đơn giản chỉ để tăng khả năng tiếp cận thông tin việc làm và tăng các lựa chọn nghề nghiệp cho họ, cũng như để chuẩn bị tốt hơn cho hành trình di cư, giảm thiểu rủi ro có thể xảy ra, đặc biệt là đối với phụ nữ:

"Nói chung, ở trên này khó và còn nhiều bất cập, và người ta cũng chưa vào đây để tư vấn, để đào tạo để đi làm... Người ta cũng không biết, người ta cũng không tư vấn, các trường mà người ta tuyển sinh thì người ta cũng không vào đến người dân thì dân cũng không thể áp dụng được." (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

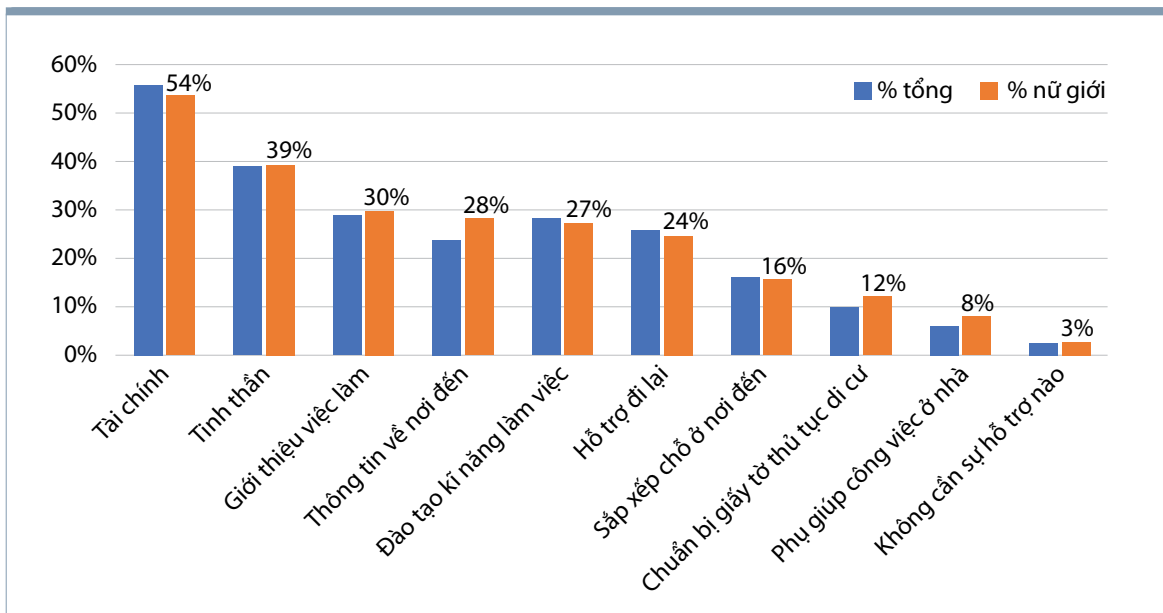
"Trên bản đa số chị em, phụ nữ tự đi chưa có chương trình đào tạo, tập huấn cho chị em phụ nữ đi làm thuê là không có." (Nam người HMông 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

“Chỉ khó khăn một chút là trong quá trình các bạn làm việc, ví dụ như có những cái giấy tờ hồ sơ đầu vào mà các bạn thường thiếu ấy... Tại vì các bạn ấy cũng không nắm được các loại giấy tờ cụ thể yêu cầu cần có là gì... có bạn thì xuống rồi mới đi tìm việc. Nhiều khi các bạn ấy xuống trước rồi nhiều khi các bạn ấy bị thiếu. Còn những bạn gọi điện trước rồi thì các bạn ấy vẫn chuẩn bị đủ.” (Nhân viên nhân sự người Kinh, nữ, 27 tuổi, có 2 năm kinh nghiệm)

Thiếu hụt nghiêm trọng về các hỗ trợ cần thiết nhất, bao gồm tài chính, giới thiệu việc làm và đào tạo công việc, thông tin di cư, và di chuyển đến nơi di cư

Những hỗ trợ mà phụ nữ DTTS cho là cần thiết nhất là tài chính (54%), tinh thần (39%), giới thiệu việc làm (30%), thông tin di cư (28%), đào tạo việc làm (27%), và hỗ trợ đi lại (24%). Trong đó, yêu cầu được hỗ trợ về giới thiệu việc làm, cung cấp thông tin di cư, chuẩn bị giấy tờ, thủ tục và phụ giúp công việc nhà của phụ nữ cao hơn một chút so với mức trung bình chung của cả hai giới.

BIỂU ĐỒ 5. Những hỗ trợ cần thiết nhất để chuẩn bị di cư



Mặc dù chỉ chiếm tỉ lệ nhỏ (thấp hơn 10%) nhưng nữ giới vẫn yêu cầu được giúp đỡ nhiều hơn với các công việc nhà sau khi di cư hơn nam giới. Đó có thể là dấu hiệu trách nhiệm làm công việc chăm sóc (không được trả công) đang đè nặng nhiều hơn lên phụ nữ DTTS:

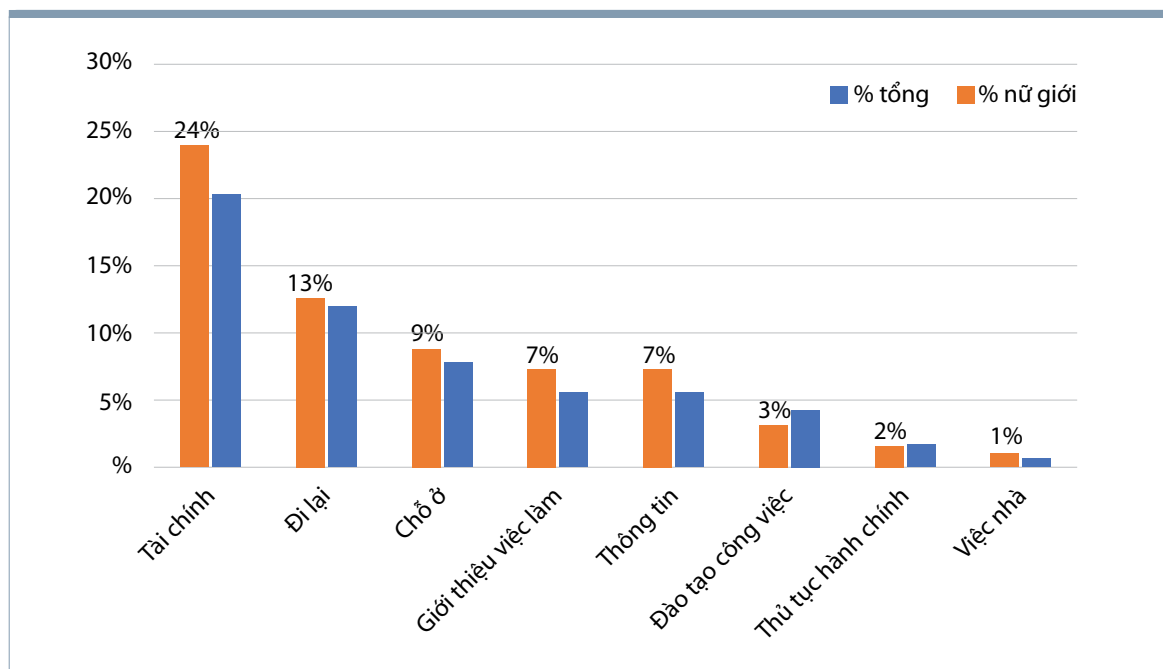
“Nói thật ra phụ nữ đi không được thoải mái bằng đàn ông, mình đàn bà lúc nào cũng tư tưởng về gia đình đúng không? Nào thì nhiều công việc cũng lo lắng, thôi chỉ vì cũng không có tiền phải đi làm thuê thôi cháu ạ.” (Nữ người Sán Dìu, 45 tuổi, làm nghề giúp việc, quê ở Vĩnh Phúc)

“Khó khăn là mình không ở được gần để chăm sóc nó tốt hơn ấy, không như bố nó khô khan, kiểu con bé nó vẫn hay tủi thân lắm.” (Nữ người Mường, 23 tuổi, quê ở Yên Bái, công nhân công ty điện tử)

Khoảng một nửa số phụ nữ không nhận được các hỗ trợ cần thiết nhất về tài chính, di chuyển đến nơi di cư, và thông tin di cư

Khi so sánh những hỗ trợ mà phụ nữ DTTS cho là cần thiết để chuẩn bị cho việc di cư với những hỗ trợ mà họ đã được nhận, thì thiếu hụt về hỗ trợ di cư là nghiêm trọng nhất ở các khía cạnh tài chính (24%), di chuyển đến nơi di cư (13%), và được cung cấp những thông tin quan trọng khi chuyển đến nơi ở mới, như bố trí chỗ ở (9%), giới thiệu việc làm (7%) và các thông tin khác về nơi di cư đến, ví dụ điều kiện lao động hoặc cộng đồng ở đó (7%). Phụ nữ DTTS thường hay bị thiếu hụt các hỗ trợ hơn so với nam giới ở hầu hết các khía cạnh.

BIỂU ĐỒ 6. % cần hỗ trợ nhưng không nhận được hỗ trợ



Theo “Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030” (CEMA) thì việc tạo công ăn việc làm và phát triển sinh kế cho các nhóm DTTS là một trong những mục tiêu và dự án trọng tâm của đề án.¹⁰⁸ Tuy nhiên, chương

108 Các hợp phần phát triển sinh kế phi nông nghiệp (bao gồm đào tạo, bố trí việc làm và vốn vay) trong Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025; Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025; và Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030.

trình lại chưa tập trung vào di cư nội địa mà chỉ tập trung vào di cư quốc tế của người DTTS, hoặc những người làm việc trong lĩnh vực lâm nghiệp và nông nghiệp tại quê nhà. Ngoài ra, như đã nêu rõ trước đó từ phỏng vấn với các lãnh đạo cộng đồng ở địa phương của phụ nữ DTTS hiện đang không có bất cứ chương trình hỗ trợ nào về tài chính, thông tin di cư, hay hỗ trợ đi lại cho người di cư.

Việc thường xuyên thiếu những hỗ trợ về tài chính khi chuyển đến nơi ở mới dễ khiến người DTTS di cư rơi vào tình trạng bấp bênh tại nơi đến

Như đã trình bày ở trên, những hỗ trợ mà người DTTS di cư nhận được, bao gồm cả tài chính, chủ yếu đến từ gia đình và bạn bè, rất hạn chế vì người di cư thường xuất thân từ những các hộ nghèo và di cư do khó khăn về kinh tế. Điều này dẫn đến nhiều rủi ro, khi nhiều người di cư thường không có tiền để chi trả tiền nhà, sinh hoạt phí trong những tuần đầu khi mới đến nơi ở mới. Dữ liệu khảo sát chỉ ra rằng hơn 40% nữ giới và hơn 30% nam giới không nhận được bất cứ sự hỗ trợ tài chính nào để chuẩn bị cho việc di cư của họ. Nhiều người DTTS di cư cũng chia sẻ trong phỏng vấn rằng họ thường rơi vào tình trạng rỗng túi trong nhiều tuần liền và không có khả năng chi trả tiền nhà, sinh hoạt phí trong vài tuần đầu tại nơi ở mới khi chưa tìm được việc làm hoặc nhận tháng lương đầu tiên. Điều này đã đẩy họ vào tình trạng vô cùng bấp bênh:

“Nó đi làm được 3-4 ngày, chưa đủ tiền ăn thì nó bảo vay tiền của anh em ở Vinh Phúc ăn trước, lúc đi làm được thì lại trả lại thôi. Bố mẹ cho được 500.000đ, lúc đi cho được 500,000đ¹⁰⁹ là nhiều nhất rồi.” (Nữ người Tày, 36 tuổi, ở Hà Giang, mẹ của nữ di cư làm nghề trông trẻ ở Vinh Phúc)

“Mình thì không có khó khăn gì hết, chỉ là mình không chủ động được tiền ăn uống lúc mới xuống thôi. Mới đầu là mình đi là tay trắng mình đi, mình vay tiền bạn bè mình xuống, xong khoảng nửa tháng đến một tháng mình mới có lương. Trong khoảng đấy mình không có tiền để chi tiêu.” (Nam người Tày, 28 tuổi, quê Lạng Sơn, làm công nhân công ty điện tử)

“Lúc đi thì chồng có cho một ít tiền để thuê trọ với ăn uống trong vòng một tháng. Hơn một triệu ạ.”¹¹⁰ (Nữ người Mường, 24 tuổi, quê Yên Bái, là công nhân công ty điện tử)

109 Tương đương với 22 đô-la Mỹ.

110 Tương đương với 44 đô-la Mỹ.

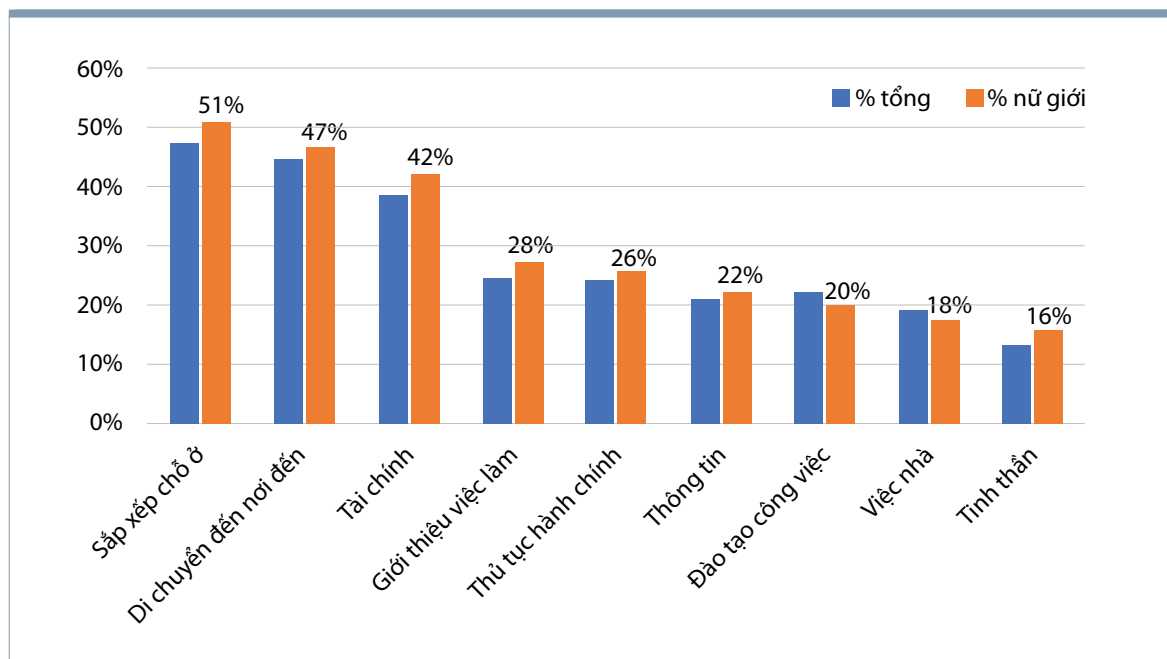
“Đợt em mới xuống đây là em đi tìm việc chưa có việc, chưa vào công ty làm. Đợt đấy là khó khăn thật, không có tiền, lòng ba lòng bồng khổ thật, cái khoảng thời gian đó!” (Nữ người Tày, 20 tuổi, quê Hà Giang, công nhân công ty điện tử)

“Mới đầu bọn em lên chưa có việc làm, chưa có tiền để trang trải mọi thứ sinh hoạt trong cuộc sống, phải nhờ người quen cũng hơi tự ti. Em gần 45 ngày mới được nhận lương vì Công ty họ giữ lương 15 ngày và em vào từ đầu tháng. Sau 45 ngày em mới được nhận lương của tháng đầu.” (Nam người Sán Dìu, 25 tuổi, quê Vĩnh Phúc, công nhân công ty điện tử)

Ngoại trừ đào tạo nghề và việc nhà, thì phụ nữ DTTS nhận được ít sự hỗ trợ hơn nam giới ở tất cả các khía cạnh khác

Khảo sát cũng cho thấy sự thiếu hụt hỗ trợ cho phụ nữ DTTS di cư cao nhất ở các khía cạnh bố trí chỗ ở (51%), di chuyển đến nơi di cư (47%), và tài chính (42%). Xem xét dữ liệu về những khó khăn của người di cư tại nơi đến ở phần sau thì chi phí sinh hoạt (42%), tiền thuê nhà (33%), và chỗ ở (23%) cũng là những khía cạnh thách thức nhất đối với phụ nữ DTTS, với phụ nữ tham gia trả lời họ gặp nhiều khó khăn trong những khía cạnh này. Sự thiết hụt hoàn toàn các hỗ trợ cho phụ nữ DTTS cũng cao hơn mức trung bình của hai giới trong tất cả các khía cạnh.

BIỂU ĐỒ 7. % không nhận được hỗ trợ trước di cư



Quan điểm cho rằng di cư không an toàn cho phụ nữ

Bên cạnh sự thiếu hụt nghiêm trọng các hỗ trợ như đã đề cập, phụ nữ DTTS di cư cũng phải đối mặt với những rào cản khác liên quan đến khuôn mẫu giới tiêu cực, cụ thể là những lo ngại của gia đình liên quan đến tính dục của phụ nữ DTTS và hiểu biết của họ về xã hội nhìn chung:

“So với phụ nữ thì con trai bao giờ nó cũng mạnh bạo hơn, an toàn hơn, không như con gái lúc nào cũng thấy lo lắng, sợ hãi khi đi ra ngoài đường, cảm giác không an toàn, nhiều cám dỗ. Thấy con trai vẫn hơn... Nói chung là phụ nữ dễ bắt nạt, thường thấy thế... Mình khuyên là (phụ nữ) không nên (di cư), chọn chỗ gần hơn ở đây như Bắc Ninh, Bắc Giang, có nhiều lựa chọn hơn, ở đấy cũng nhiều công ty hơn ở đây, dễ hơn” (Nam người Tày, 28 tuổi, quê Lạng Sơn, là công nhân công ty điện tử)

“...rủi ro mà phụ nữ đối với phụ nữ đa số là nhiều thôi, vì không biết chữ, khi gặp, đối diện, giao tiếp với đàn ông của các người ngoài đấy thì có thể có những biểu hiện xấu, biểu hiện sai trái... Rất dễ bị lay động về cái đấy rất nhiều... Theo sự suy nghĩ của mình đấy (dễ gặp bạo lực hay bị xâm hại hơn đàn ông) thì là chắc chắn, do cái hiểu biết nó kém hơn thì cái phần đó nó không tránh khỏi được.” (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

“Ở đây, theo anh nghĩ là một số người họ đã va chạm, rồi thì người ta biết, thì nó cũng đỡ. Còn một số người không biết, không va chạm đấy mà người ta không hiểu biết thì người ta dễ vướng vào những quyến rũ, vi phạm các tệ nạn các thứ. Ví dụ như ở các công ty là người phụ nữ mà người ta hiểu biết, biết cái nào đúng, cái nào sai thì người ta biết cả các cái lừa đảo em ạ. Ví dụ người ta bảo đi theo anh đi nào, thế này, thế kia, ở công ty anh sang bên này có thể lương cao hơn, thu nhập nó cao hơn, thế mà không tỉnh táo là có thể bị lừa, có thể là cho thuốc mê các thứ để người ta đưa đi hoặc người ta lừa gạt vào những quán hát dẫn đến các tệ nạn đấy.” (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư)

“...em chưa được đi lâu, đi xa nên sợ, thấy trai đi xong người ta bảo đi chỗ này chỗ khác thì sợ mất con ấy.” (Phụ nữ người Tày ở Hà Giang, 36 tuổi, mẹ của nữ di cư làm công nhân trẻ ở Vĩnh Phúc)

Từ phỏng vấn của chúng tôi với các trưởng thôn người HMông và các nghiên cứu khác về nhóm dân tộc HMông, phụ nữ theo truyền thống sẽ bị hạn chế đi ra ngoài hoặc đi chơi.

Trong khi đó, phụ nữ đã kết hôn cũng thường bị quá tải bởi khối lượng công việc nhà lớn.¹¹¹ Điều này cũng giúp giải thích phần nào cho những lo lắng về việc phụ nữ DTTS thiếu trải nghiệm với xã hội “phức tạp” và “đầy tệ nạn”, khiến việc di cư trở nên rủi ro hơn đối với họ:

“Đấy, người ta đi xuống Hà Nội thì nó cao hơn, nhưng mà các cô thì thật ra là người dân tộc, đi làm những chỗ đấy thì nó lại va chạm chỗ đồng người quá thì cũng không thích.”
(Phụ nữ người Sán Dìu, 55 tuổi, quê Vĩnh Phúc)

Bên cạnh vai trò giới và khuôn mẫu giới, phụ nữ DTTS đôi khi cũng hạn chế di cư lao động vì lo sợ những căng thẳng mà việc sống xa nhà có thể gây ra cho quan hệ hôn nhân. Tiếp đó là thói ghen tuông và tính sở hữu của người chồng, được củng cố bởi các quan niệm của cộng đồng xung quanh, điều mà sau đó có thể trở thành một dạng bạo lực về tinh thần và kinh tế khi nó ngăn cản phụ nữ DTTS di cư:

“...vì xảy ra nhiều cặp vợ chồng li hôn thì cái quan niệm cổ hủ nên muốn cho con cái đi làm thì sợ lý do đấy thì không cho đi làm nữa... Tức là chồng đi thôi còn vợ không đi nữa, người ta bảo rằng vợ đi mà vợ cặp bồ như thế, thì các ông ở ngoài nói mào cho vợ đi một đến hai năm kiêu gì mà không mất vợ. Thế thì những người chồng người ta chưa làm chủ được thì người ta lại không cho đi làm. Cuối cùng là cái kinh tế nó thấp, cái cuộc sống nó kém phát triển hơn.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

COVID-19 làm hạn chế sự di cư của người DTTS từ các vùng xa hơn

Sự bùng phát của COVID-19 đang ngăn cản người DTTS di cư làm việc, đặc biệt là các cơ hội công việc ở xa nhà hoặc ở các khu vực đông dân và sầm uất hơn:

“Trước cái giai đoạn chưa có dịch bệnh ấy thì là số lượng các bạn là dân tộc thiểu số tương đối là nhiều, các bạn di chuyển xuống từ các vùng như là Lạng Sơn, Hà Giang, Lào Cai rất là nhiều. Nhưng mà từ lúc dịch bệnh khoảng từ tháng 6 trở lại đây ấy, do là Vĩnh Phúc không có tuyển dụng được những người từ vùng ngoài vào ấy nên là số lượng lại không có nhiều chị ạ...” (Nhân viên nhân sự người Kinh)

Những ứng viên nào phải về nhà thường xuyên để chăm sóc con cái hoặc lo việc gia đình cũng bị đánh giá kém hơn trong con mắt của nhà tuyển dụng, đặc biệt là khi thị trường lao động trở nên cạnh tranh hơn. Trớ trêu thay, những người đã có con cũng chính là những người cần có việc làm hơn:

111 Jones, N., Marshall, E.P., Trần, T.V.A., (2014), “Tảo hôn ở người HMông ở Việt Nam: Sự thay đổi không đồng đều về giới hạn chế các lựa chọn của trẻ em gái vị thành niên HMông trong hôn nhân và cuộc sống như thế nào”, Báo cáo quốc gia của ODI.

“Thường là bọn em sẽ kiểm tra về tuổi xem là các bạn đã đủ tuổi hay chưa theo quy định của pháp luật. Cái đó là vấn đề chính, ngoài ra thì cũng xem là gia đình các bạn có vướng bận con nhỏ không theo quy định của công ty. Ví dụ các bạn vướng bận con nhỏ, không thể đi xuống dưới này làm việc, hay là lâu lâu hay là con ốm đau lại hay phải về thăm con thì sao.” (Nhân viên nhân sự người Kinh)

Trong quá trình di cư

Rủi ro, thách thức và cơ hội

Gần 50% thu nhập của người lao động ở khu vực chính thức đến từ tiền làm thêm giờ, trong đó nam giới DTTS có thu nhập cao hơn nữ giới làm việc trong cùng lĩnh vực

Những người tham gia khảo sát làm ở nhiều vị trí khác nhau trong nhà máy. Người lao động di cư ở khu vực chính thức trong nghiên cứu này vẫn có thu nhập ổn định kể cả trong thời kì bùng phát dịch và phong tỏa, khi Vĩnh Phúc bị ảnh hưởng nặng nề từ làn sóng dịch COVID-19 lần thứ ba hồi tháng 5/2021. Tuy nhiên, để đạt được “thu nhập ổn định hoặc thỏa đáng” thì người lao động phải làm thêm giờ. Bảng 6 dưới đây trình bày các khía cạnh khác nhau về thu nhập của những người tham gia khảo sát:

BẢNG 6. THU NHẬP HÀNG THÁNG CỦA CÔNG NHÂN NHÀ MÁY THEO GIỚI TÍNH

| Thu nhập trung bình theo giới tính | Nam (đồng) | Cỡ mẫu (người) | % tổng thu nhập | Nữ (đồng) | Cỡ mẫu (người) | % tổng thu nhập |
|------------------------------------|------------------|----------------|-----------------|------------------|----------------|-----------------|
| Lương cơ bản | 4.490.404 | 166 | 49% | 4.353.037 | 191 | 51% |
| Tiền làm thêm giờ | 4.104.572 | 166 | 46% | 3.981.203 | 187 | 47% |
| Thu nhập khác | 168.929 | 168 | 4% | 33.684 | 190 | 2% |
| Tổng thu nhập | 8.994.072 | 167 | 100% | 8.541.518 | 191 | 100% |

Trung bình một ngày, dù thuộc giới tính hay nhóm tuổi nào, người lao động phải làm 8 tiếng cho ca làm chính của họ, cộng thêm với 3-4 tiếng làm thêm giờ, và có thể phải làm cả bảy ngày một tuần để tạo ra được thu nhập từ 8.000.000 đến 10.000.000 đồng/tháng. Thu nhập từ những ca làm thêm này chiếm 46-47% tổng thu nhập của họ. Điều kiện lao động tại công ty hiện nay được đánh giá là khá tốt vì có những chính sách thuận lợi hơn so với các công ty dệt may, nơi một số người tham gia nghiên cứu từng làm việc trước đây. Theo kinh nghiệm của họ, kể cả làm thêm giờ, thu nhập tháng ở những công ty dệt may thường chỉ khoảng 5.000.000 đến 6.000.000 đồng. Xét tình hình chung, mức lương cơ bản của người lao động trong nghiên cứu đang cao hơn một chút so với mức lương tối thiểu vùng của tỉnh Vĩnh Phúc (được xếp vào khu vực II) là 4.200.000 đồng, cộng với các khoản khác tổng cộng là 4.600.000 – 4.800.000 đồng. Vì thế, dữ liệu trên đã chứng minh rằng dù thu nhập của những người tham gia

nghiên cứu là khá ổn định và cạnh tranh, nhưng để có được thu nhập thỏa đáng thì họ vẫn phải làm thêm giờ liên tục.

Trung bình, nam giới DTTS có thu nhập cao hơn khoảng 400.000 đồng/tháng so với nữ giới làm việc trong cùng lĩnh vực. Khoản thu nhập chênh lệch này đến từ cả lương cơ bản và làm thêm giờ. Tương tự, điều tra di cư năm 2016 của TCTK đối với người di cư dân tộc Kinh và không phải dân tộc Kinh ở Việt Nam cho thấy nam giới di cư ở mọi nhóm tuổi có thu nhập cao hơn nữ giới di cư trung bình 1.000.000 đồng/tháng.

Độ tuổi của người di cư có thể ảnh hưởng đến an ninh việc làm của họ, đặc biệt là trong bối cảnh COVID-19

Dữ liệu định tính đã cho thấy độ tuổi có ảnh hưởng đến an ninh việc làm: Cả những người vị thành niên cũng như người lớn tuổi tham gia nghiên cứu đều đề cập đến sự bất bình về việc làm. Cụ thể, người tham gia dưới 18 tuổi không thể ký kết hợp đồng lao động hợp pháp mà chỉ có thể làm nhân viên thời vụ với mức thu nhập thấp hơn nhiều. Mặt khác, những người lớn tuổi cũng đề cập đến tuổi tác của họ như một yếu tố khiến họ mất việc ở khu vực chính thức trong bối cảnh COVID-19, như chia sẻ dưới đây của một phụ nữ di cư:

"...trước kia cô cũng đi làm công ty, xong bây giờ có tuổi rồi, người ta cũng chẳng cho làm nữa thì cô lại nhận đi trông trẻ để lấy thêm nguồn thu nhập thêm đôi đồng để cho các cháu. Bây giờ nhà cô các cháu nó vẫn còn đang học đấy. Nó học Đại học... Vì bây giờ nhiều tuổi thì người ta loại bỏ đi, lấy trẻ hơn. Trẻ hơn thì vẫn ở lại còn cô các cô nhiều tuổi hơn thì người ta chẳng để ý, họ cho nghỉ ấy... Chẳng hỗ trợ gì đâu cháu ạ. Vì người ta đúng ra công ty là mình ký hợp đồng dài hạn thì nếu cho nghỉ thì người ta phá vỡ hợp đồng của mình, nhưng thế như người ta lại bảo là công ty cho nghỉ tạm thời 6 tháng để công ty hoạt động, rồi công ty gọi lại. Nhưng mà đấy là người ta chỉ đuổi khéo các cô thôi. Chứ thật ra là cũng chẳng hỗ trợ cho một nghìn nào cả. Thế từ đầu năm đến giờ cháu bảo đến tháng 9 rồi, vượt qua 6 tháng rồi đúng không. Từ ra giêng đến bây giờ tháng 9 rồi mà 6 tháng chẳng thấy gọi lại. Thì thôi về là phải đi tìm việc đi làm thì các cô cũng phải nhận trông trẻ kiếm thêm thôi." (Phụ nữ Sán Dìu, 45 tuổi, làm nghề trông trẻ ở Vĩnh Phúc)

Tương tự, một câu chuyện khác từ người lao động trong khu vực phi chính thức thường làm việc tại các quán ăn, nhà hàng, hay giúp việc cho thấy sự bất bình trong công việc cũng như thu nhập của họ. Theo những người tham gia, điểm cộng duy nhất của các công việc này là có thời gian làm việc linh hoạt và xin nghỉ phép dễ dàng. Tuy nhiên, thu nhập của nhóm này thấp hơn nhiều so với công nhân nhà máy, kể cả khi số giờ làm việc là như nhau. Vì không có hợp đồng lao động chính thức, họ thường phải dựa vào lòng tốt và sự tin tưởng đối với người sử dụng lao động, như câu chuyện được chia sẻ dưới đây:

“Hai nửa là cái số chị em chúng tôi là trông trẻ đấy, may thì cũng gặp được gia đình, vợ chồng người ta tâm lý cũng quan tâm đến thì mình là người giúp việc thì cũng đỡ. Nhưng không may gặp những gia đình nó kỹ thì nó khó lắm... Nói chung là đã được hơn 2 triệu thì phải vất vả đấy nó không phải sung sướng gì đâu. Nếu nhà mà vợ chồng người ta tốt thì cái tháng này người ta còn thưởng cho đôi đồng còn được. Chẳng hạn như về quê, về quán có công, có việc, gia đình nó tốt thì nó còn mua cho đồng quà tấm bánh còn cho con cho cháu chẳng hạn.” (Lao động tự do ở Vinh Phúc, người Sán Diu, 48 tuổi)

Mặc dù đã cắt giảm chi phí và làm thêm giờ, nhưng khoảng 1/3 đến một nửa số người tham gia vẫn phải chật vật để đủ sống hoặc để có tiết kiệm, đặc biệt là phụ nữ

Một lợi thế của các công việc tự do như trông trẻ, giúp việc là thu nhập từ những công việc này có thể trở thành tiền tiết kiệm hoặc tiền gửi về nhà nếu người lao động sống với chủ của họ. Vì vậy, họ không bị áp lực về tài chính trong việc thanh toán hóa đơn hay đi làm hàng ngày.

Tuy nhiên, chi tiêu của công nhân nhà máy từ khảo sát lại cho thấy một câu chuyện khác, trong đó chi phí ăn uống và tiền thuê nhà là những khoản chi phí cao nhất của họ. Bảng phân tích chi tiêu bình quân của người lao động theo danh mục và giới tính được trình bày dưới đây:

BẢNG 7. CHI tiêu bình quân hàng tháng theo danh mục và giới tính

| Chi tiêu bình quân hàng tháng theo giới tính (bằng đồng) | Nam (đồng) | Cỡ mẫu (người) | % | Nữ (đồng) | Cỡ mẫu (người) | % |
|----------------------------------------------------------|------------|----------------|-----|-----------|----------------|-----|
| Tiền thuê nhà | 984.502 | 164 | 11% | 841.712 | 186 | 10% |
| Tiền ăn | 1.746.890 | 164 | 19% | 1.725.916 | 191 | 20% |
| Điện, nước, Internet | 416.834 | 165 | 5% | 460.392 | 190 | 5% |
| Đi lại | 768.293 | 164 | 9% | 815.946 | 185 | 10% |
| Giải trí | 383.758 | 165 | 4% | 255.878 | 188 | 3% |
| Chi phí khác (quần áo, trang thiết bị...) | 683.190 | 163 | 8% | 728.723 | 188 | 9% |
| Trung bình tiền gửi về trong 3-6 tháng qua | 2.361.759 | 163 | 26% | 2.110.901 | 185 | 25% |

25% thu nhập của nữ lao động DTTS được gửi về nhà, và hơn 50% dùng cho chi phí hàng ngày. Chi tiêu cho giải trí chiếm tỉ lệ nhỏ nhất trong tổng thu nhập của họ (3%). Tỉ lệ này nhìn chung cũng giống với nam di cư DTTS. Điều này có nghĩa là, trong khi người DTTS di cư làm việc cả ngày lẫn đêm để kiếm sống và gửi tiền về cho gia đình, họ dành rất ít cho các hoạt động giải trí để bù đắp cho khối lượng công việc khổng lồ này (12 tiếng/ngày và 7 ngày/tuần).

Mặc dù tiền ăn và tiền thuê nhà là hai khoản chi phí lớn nhất, nhưng công nhân nhà máy trong khảo sát này vẫn có thể tiết kiệm tiền ăn hàng tháng, vì công ty bao ăn hai bữa tại nhà máy nếu họ làm thêm giờ. Tuy nhiên, người di cư làm việc tại các nhà máy khác với chính sách bất lợi hơn có thể phải chi tiêu nhiều hơn cho ăn uống, dẫn đến tiền tiết kiệm có thể ít hơn nhiều.

Trung bình chi phí thuê nhà mỗi tháng dưới 1 triệu đồng do 72% người DTTS thuê trọ chung. Có 8% phụ nữ cho biết họ thuê chung với ít nhất 5 người khác, trong khi con số này ở nam giới chỉ khoảng 2%. Nam giới DTTS di cư cũng có xu hướng sống một mình cao hơn, với 30% cho biết không ở chung phòng với người khác (so với 26% ở nữ giới). Do đó, nam giới chi cho tiền thuê nhà nhiều hơn nữ giới trung bình 1 triệu đồng/tháng và cũng ở chung phòng với ít người hơn so với nữ giới. Mặc dù vậy, tổng thu nhập bình quân, tiền tiết kiệm, chi tiêu cho giải trí và tiền gửi về nhà của họ vẫn cao hơn nữ giới.

Kể cả khi đã tiết kiệm đáng kể chi phí ăn uống và chỗ ở, 1/3 đến một nửa số người tham gia vẫn phải chật vật để kiếm đủ sống. Tình trạng hôn nhân, cũng như việc có con hay không cũng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng với thu nhập hiện tại của họ, và liệu thu nhập này có đủ cho nhu cầu của họ hay không. Những người trẻ (18-24 tuổi) là nhóm hay cho rằng thu nhập của họ là phù hợp nhu cầu nhất. Sự hài lòng này giảm dần đối với những người trong nhóm từ 25 tuổi trở lên.

Ngoài ra, nhiều nữ giới hơn nam giới cho biết thu nhập của họ không đủ đáp ứng nhu cầu chi tiêu. Nguyên nhân có thể là tỉ lệ nữ giới đã kết hôn hoặc có con trong khảo sát cao hơn nhiều so với nam giới. Vì vậy, họ không chỉ chi tiêu cho bản thân mà còn phải lo cho gia đình của họ.

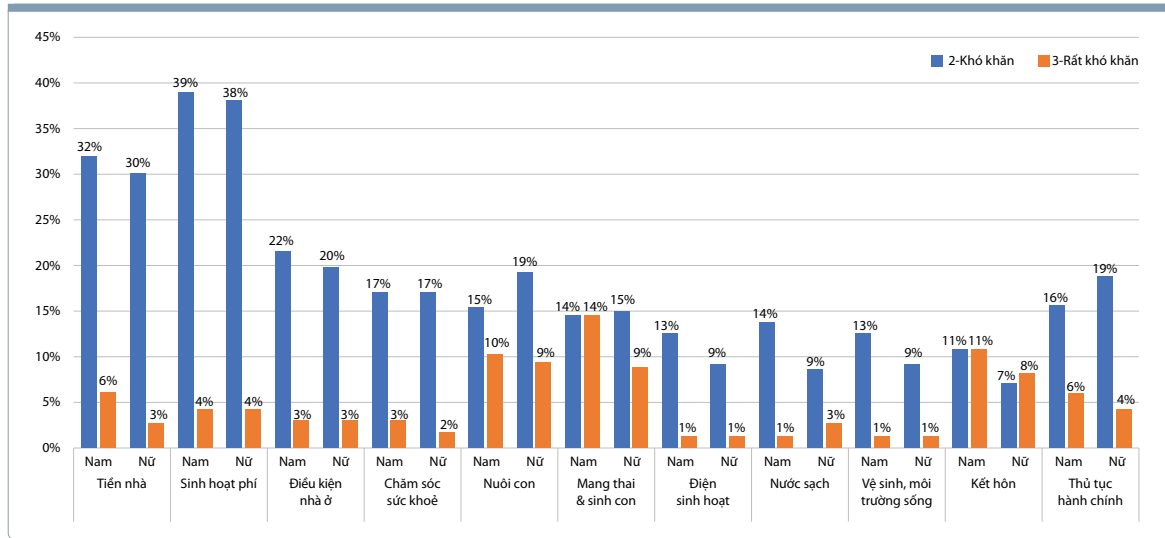
Bên cạnh đó, gần 32% phụ nữ tham gia vào khảo sát của chúng tôi cũng không có tiền tiết kiệm. Trong số này có 88,5% đã kết hôn và 90% đã có con. Trong khi đó tỉ lệ nam giới không có tiền tiết kiệm thấp hơn nhiều, chỉ khoảng 20%. Việc không có tiền tiết kiệm có thể sẽ vô cùng bấp bênh cho phụ nữ di cư, đặc biệt là trong những bối cảnh chưa từng có tiền lệ như COVID-19.

Như đã trình bày, động lực chính cho di cư của những người tham gia nghiên cứu – bất kể giới tính, độ tuổi, nhóm DTTS, khu vực làm việc – là tài chính. Tuy nhiên, tài chính cũng trở thành một rào cản khi chuyển đến nơi ở mới và chất lượng sống của người di cư. Nó tạo ra một áp lực đáng kể khiến họ phải tiết kiệm và gửi tiền về nhà. So sánh các đặc điểm nhân khẩu học khác nhau, thì nữ giới gặp nhiều thách thức hơn nam giới trong việc kiếm sống. Do đó, phụ nữ cũng gặp nhiều khó khăn hơn để tiết kiệm và gửi tiền về cho gia đình ở quê nhà.

Chi phí sinh hoạt và chỗ ở là những thách thức lớn nhất, và phụ nữ cho biết họ gặp nhiều khó khăn hơn nam giới trong việc chăm sóc con cái và thủ tục hành chính

Những khó khăn về tài chính của nữ di cư được đề cập ở trên một lần nữa được khẳng định qua số liệu khảo sát cho thấy chi phí sinh hoạt và tiền thuê nhà là những khía cạnh thách thức nhất trong cuộc sống của nữ giới DTTS tại nơi đến. Có khoảng 1/3 (33%) phụ nữ trong khảo sát khai họ gặp khó khăn ở mức độ “rất cao” trong các khía cạnh này, và 42% chọn khó khăn ở mức “cao”.

BIỂU ĐỒ 8. Những khó khăn lớn nhất tại nơi đến



Những thách thức lớn khác đối với nữ di cư DTTS tại nơi đến bao gồm nuôi con (28%), điều kiện nhà ở (23%) và thủ tục hành chính (23%). Từ PVS với những phụ nữ di cư, chăm sóc con cái thường gây ra thách thức lớn cho phụ nữ. Điều đó có thể là do họ thường không di cư cùng con cái và sống xa con hàng tháng trời, đặc biệt là trong bối cảnh COVID-19. So với nam giới DTTS tham gia vào khảo sát, phụ nữ có vẻ ít gặp khó khăn hơn trong hầu hết các khía cạnh, ngoại trừ việc nuôi con và làm các thủ tục hành chính. Trong khi đó, như đã nêu ở trên, phụ nữ DTTS có xu hướng ở chung phòng trọ với nhiều người hơn và chi ít tiền hơn so với nam giới, cho thấy điều kiện nhà ở của họ có thể bất lợi hơn. Nhìn chung, cả nam giới và nữ giới DTTS đều gặp phải nhiều khó khăn về điều kiện nhà ở. Điều này giống với kết quả điều tra năm 2016 của TCTK (chủ yếu với người di cư là người Kinh). Số liệu của TCTK cũng đã kết luận rằng, nhìn chung điều kiện nhà ở của người di cư tồi tệ hơn nhiều so với người không di cư.

Sống và làm việc với áp lực về thể chất và tinh thần

Mặc dù tăng ca và làm thêm giờ mang lại những lợi ích nhất định nhưng cũng kéo theo một số hậu quả. Bản thân công việc cũng đã bao gồm những áp lực nhất định, vì vậy có tác động đến sức khỏe tinh thần của người lao động. Khảo sát đã yêu cầu người lao động đánh giá mức độ hài lòng của họ đối với: mức lương; thưởng và phúc lợi; chính sách làm thêm giờ và nghỉ phép; điều kiện lao động; an toàn lao động; cơ hội thăng tiến; tính phù hợp với sở thích; mối quan hệ với đồng nghiệp; và quan hệ với quản lý trực tiếp trên thang điểm từ 1 đến 5. Tỷ lệ những người tham gia từ “Không hài lòng một chút” đến “Hoàn toàn không hài lòng” là rất thấp trong tất cả các tiêu chí: Dưới 15%, ngoài trừ về tiền thưởng và phúc lợi (trung bình là 20% tổng số trả lời). Tuy nhiên, tỷ lệ có mức độ “Hoàn toàn hài lòng” cũng khá thấp (trung bình 10%).

Điều thú vị là ở tất cả các tiêu chí, mức độ hài lòng của nữ lao động cũng cao hơn nam giới, trừ chính sách nghỉ phép. Bất kể mức độ hài lòng ra sao, áp lực phải kiếm tiền vẫn tồn tại

dưới dạng áp lực hơn là động lực để tiếp tục công việc, như chia sẻ của trường hợp dưới đây:

“Tổ trưởng là người quản lý theo từng tổ, ép sản lượng các thứ, mà mình không làm đủ sản lượng thì người ta cũng nói, hay làm lỗi nhiều người ta cũng nói mình, lúc đấy áp lực nhớ chỉ muốn về nhà thôi. Nhưng vẫn phải cố để làm để kiếm ra đồng tiền.” (Nữ công nhân người Giáy, 26 tuổi, quê ở Lào Cai)

Một vấn đề phổ biến khác liên quan đến áp lực công việc là sự thiếu cân bằng giữa công việc và cuộc sống, dẫn đến thiếu thời gian chăm sóc bản thân và giải trí, được thể hiện qua các câu chuyện dưới đây:

“Thời gian nhiều thì mình sẽ hay ăn uống, đi chơi. Còn làm công ty cứ làm 12 tiếng là cứ về đến phòng tắm rửa là đi ngủ, không đi đâu hết.” (Nữ công nhân người Mường, 23 tuổi, quê Yên Bái)

“Một ngày 12 tiếng mà thời gian được nghỉ trừ đi cái thời gian tắm giặt còn có 8 tiếng, 9 tiếng là bọn em dành thời gian ngủ rồi nên không có thời gian đi chơi.” (Nam công nhân người Sán Dìu, 25 tuổi, quê Vĩnh Phúc)

“Công việc của em cũng không thứ bảy, chủ nhật, cũng không được nghỉ thì em cũng không hoạt động vui chơi gì. Không có thời gian với em cũng không có đi đâu.” (Nam công nhân người HMông, 29 tuổi, quê Yên Bái)

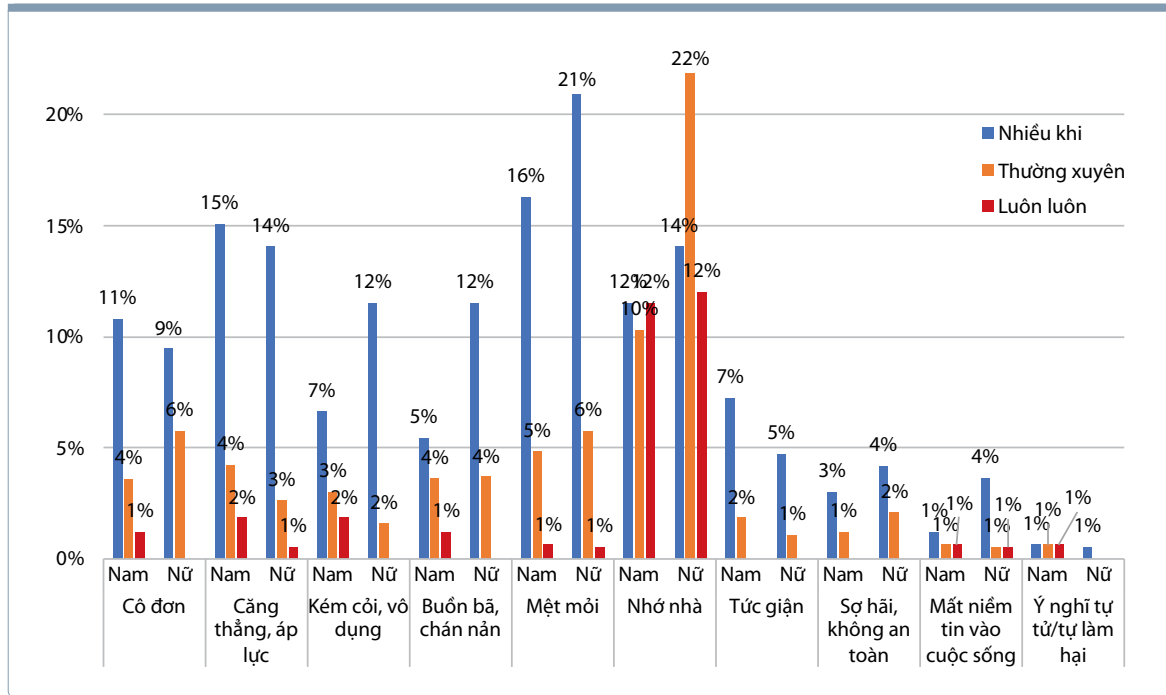
Dựa trên những câu chuyện trên, có thể thấy rằng những công việc đầy vất vả này, chiếm đến 12 tiếng đồng hồ mỗi ngày – kể cả cuối tuần – có ảnh hưởng đến cả tinh thần và thể chất đối với cả nam giới và nữ giới tham gia khảo sát. Điều kiện lao động và áp lực công việc này cũng được phản ánh trong câu chuyện của những người làm nghề tự do:

“Những nơi không đảm bảo điều kiện làm việc thì phải đứng liên tục cả ngày.” (Lao động tự do người Dao, quê ở Hà Giang, làm việc ở Bắc Ninh, 17 tuổi)

Mệt mỏi và nhớ nhà là những cảm xúc tiêu cực phổ biến nhất ở những người DTTS di cư trong khảo sát, và nữ giới thường phải chịu hai cảm giác này thường xuyên hơn rất nhiều so với nam giới. Gần một nửa (48%) phụ nữ cho biết hết “một nửa thời gian” là họ cảm thấy nhớ nhà và mệt mỏi, và có 28% “luôn luôn” có những cảm giác này. Cảm thấy nhớ nhà phổ biến với cả nữ giới đã có gia đình, độc thân, hay đã có con.

Cảm giác “vô dụng/kém cỏi”, hoặc “cảm thấy không an toàn” ở phụ nữ di cư cũng xuất hiện nhiều hơn nam giới. Trong khi đó, tỉ lệ nam giới có “ý định tự tử/tự làm hại” nhiều hơn nữ giới.

BIỂU ĐỒ 9. Cảm xúc tiêu cực từ khi di cư đến nơi đến



Trong khi các quan hệ xã hội ở quê nhà mang tính trọng yếu và vẫn bền chặt, thì mạng lưới di cư của người DTTS tại nơi đến cũng đang được mở rộng sang các nhóm dân tộc khác nhau.

Đối với những phụ nữ trẻ, chẳng hạn như bạn nữ dân tộc Dao 17 tuổi đến từ Hà Giang sau đây, việc di cư kéo theo những lo âu khác như cuộc sống tự lập mà không có sự hỗ trợ từ gia đình:

“Em có cảm giác mệt mỏi. Khi ở nhà không có tiền thì đòi mẹ, khi đi làm kiếm tiền từng đồng thì mình mới thấy được bố mẹ kiếm tiền khổ thế nào... Về nhà mình cũng phải thay quần áo đi chợ, nấu cơm ăn xong thì muộn rồi, mình muốn đi ngủ được mấy tiếng, sáng mình lại đi làm. Mình đến công ty, có ai chửi mình thì mình cũng chịu, mấy tháng qua thì mình biết làm rồi thì chẳng ai nói gì mình... Các bạn đồng nghiệp, họ biết làm họ làm, từ năm ngoái hay năm 2019 gì đấy, họ chê mình vì kho hàng nhiều mình không biết làm thì họ quát mình thế thôi.”

Có mối quan hệ xã hội vững chắc là một điều quan trọng khi di cư đến một nơi ở mới, đặc biệt là về mặt tinh thần. Khi đối mặt với những khó khăn đã đề cập ở trên, người tham gia

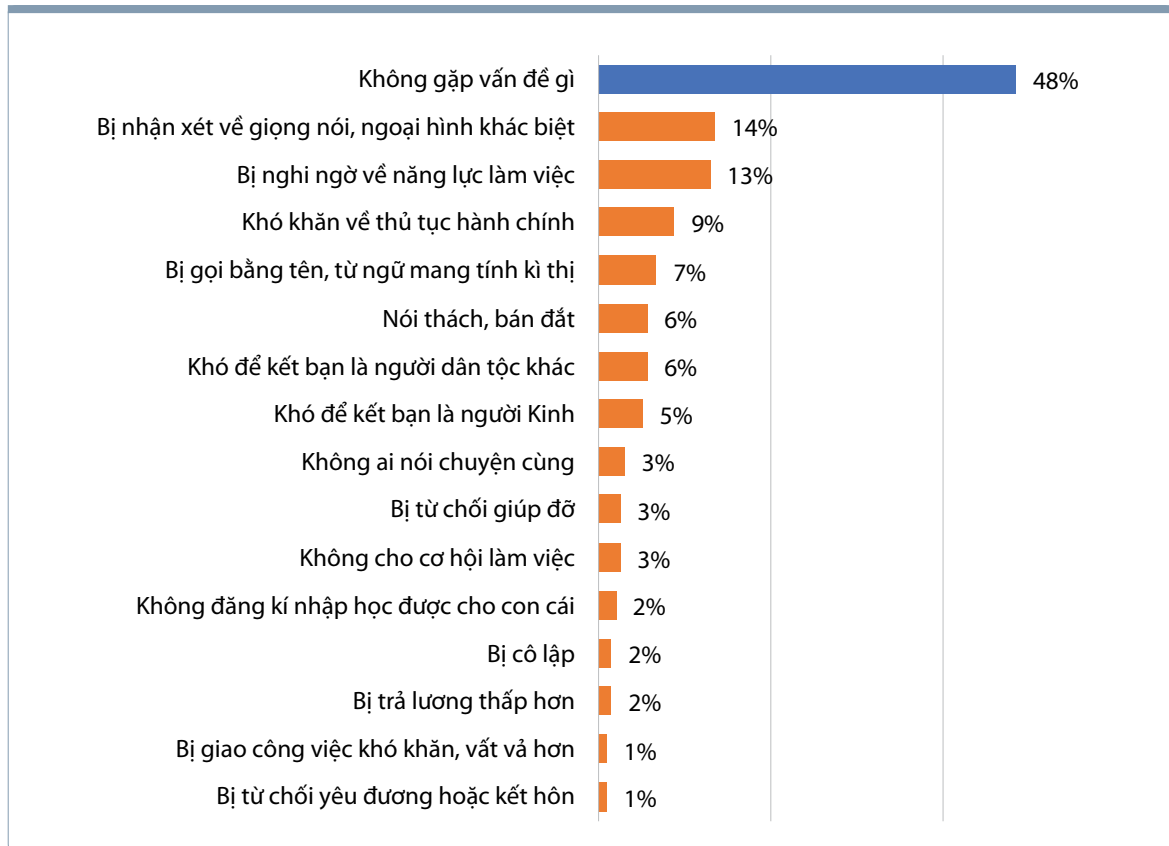
thường tìm kiếm sự giúp đỡ từ người thân (78% đối với nam, 77% đối với nữ); bạn bè (35% đối với nam, 24% đối với nữ), hàng xóm (23% đối với nam, 10% đối với nữ); và đồng nghiệp (18% đối với nam, 13% đối với nữ). Chính quyền địa phương và người sử dụng lao động là những nguồn hỗ trợ mà người di cư ít tìm đến nhất. Tỷ lệ phụ nữ DTTS tìm kiếm trợ giúp từ các mối quan hệ ngoài gia đình như bạn bè, hàng xóm, hoặc đồng nghiệp thường thấp hơn so với nam giới. Đa phần người tham gia (84% nữ giới và 77% nam giới) nói rằng họ thường xuyên liên lạc với gia đình qua điện thoại và mạng xã hội. Tuy nhiên, tần suất liên lạc với bạn bè ở quê nhà thì thấp hơn nhiều – chỉ có khoảng 32% nữ giới và 39% nam giới cho biết họ thường xuyên liên lạc với bạn bè ở quê nhà.

Theo khảo sát, các quan hệ xã hội của công nhân nhà máy tại nơi đến được phân bố khá đồng đều giữa những người bạn cùng dân tộc và khác dân tộc. Phụ nữ di cư cho biết trung bình họ có bốn người bạn cùng dân tộc (ít hơn nam giới 1 người) và cao hơn một chút là 5,9 người bạn khác dân tộc (giống với nam giới). Điều này khác với kết quả báo cáo của CARE (2020) và iSEE (2019), cho thấy quan hệ xã hội của phụ nữ DTTS chủ yếu bị giới hạn trong nhóm dân tộc của họ và có thể dẫn đến việc họ bị tách biệt khỏi cộng đồng ở nơi đến nhiều hơn. Về điểm này, khi thực tế là khảo sát được thực hiện với người di cư làm việc trong nhà máy với nhiều đồng nghiệp người Kinh và cũng có nhiều bạn bè từ các nhóm dân tộc khác nhau, với chỉ 5% chia sẻ họ gặp khó khăn để kết bạn với người Kinh, nghĩa là có thể an tâm kết luận rằng người DTTS di cư làm việc trong khu vực chính thức đang mở rộng mạng lưới xã hội ra bên ngoài nhóm dân tộc của họ, có thể thông qua các mối quan hệ với đồng nghiệp tại nhà máy. PVS với một số người đã làm khảo sát cũng chỉ ra rằng hàng xóm của họ chủ yếu là dân tộc Kinh, và họ không nhất thiết phải thân thiết với những người cùng dân tộc hoặc cùng quê, hoặc với những người đã giới thiệu cho họ công việc hiện tại.

Hơn 50% nữ DTTS di cư từng bị phân biệt đối xử vì là người DTTS

Phần lớn người DTTS di cư (60% nam giới và 52% nữ giới) cho biết đã trải qua việc bị kì thị vì nguồn gốc dân tộc của họ. Các hình thức phân biệt đối xử được trình bày trong biểu đồ dưới đây, với những hình thức phổ biến nhất là: nhận xét về giọng nói hoặc ngoại hình; nghi ngờ về năng lực làm việc; khó khăn trong thủ tục hành chính; và bị gọi bằng từ ngữ mang tính kì thị. Gần ¼ người lao động Tày và gần một nửa người lao động Cao Lan và Sán Diu cho biết họ từng phải trải qua một vài hình thức phân biệt đối xử nào đó. Người lao động Tày hay gặp tình huống bị nghi ngờ năng lực làm việc (23%), hoặc bị nhận xét về giọng nói, ngoại hình khác biệt (23%). Họ cũng hay bị nói thách về giá cả hàng hóa, dịch vụ, và thấy khó kết bạn với người thuộc các nhóm DTTS khác.

BIỂU ĐỒ 10. Phụ nữ DTTS gặp các hình thức phân biệt đối xử nào?



Trong môi trường làm việc, là người DTTS, họ thường cảm thấy bị lừa dối và bị lợi dụng, như mô tả trong câu chuyện dưới đây:

“Bị lừa nhiều. Nói chung là ở dưới này nhiều người khôn vặt... họ tận dụng, lợi dụng mình, đẩy cho mình, chọn việc dễ đẩy cho mình việc khó... họ toàn lợi dụng tiền bạc không thôi.” (Nam công nhân người Tày, quê Lạng Sơn, 28 tuổi)

Người lao động DTTS thường bị đánh giá thấp khả năng làm việc bởi định kiến cho rằng họ có hạn chế về ngôn ngữ, kỹ năng máy tính và công nghệ. Đây là nhận định của những người xung quanh là nhân viên công ty và đồng nghiệp của họ:

“Thao tác về máy móc là các bạn ấy chưa từng tiếp xúc. Đấy, cho nên là từ cái cơ bản cũng phải dạy các bạn đó. Còn các bạn ở dưới này nhiều lúc cũng máy nọ máy kia nên là đã từng đi qua, đã từng xem qua, từng vận hành máy móc thiết bị nên là tốc độ nhanh nhẹn hơn.” (Nhân viên người Kinh, 29 tuổi)

Những phân biệt đối xử ngang hàng này có liên quan đến trình độ học vấn và năng suất lao động, và có thể dẫn đến các xung đột bằng lời nói và đôi khi cả hành động vũ lực:

"...nói là làm việc không phân biệt dân tộc nhưng mà đi làm công ty họ có đấy, thì những người học hết lớp 12, hết trung cấp, cao đẳng đi làm thì bình thường, còn những người học bỏ, chưa đến lớp 12 như lớp 10, lớp 11, lớp 9 gì đấy thì chỉ cần biết cái chữ để đi làm, thì bộ phận họ nói chuyện nhiều, tức là họ hay chửi, "các thằng Mèo", "các cô Mèo". Nhiều lúc họ cũng áp lực những câu đấy, nhiều lúc họ cũng thấy bực mình... Nhiều lúc nhiều người nó xảy ra, nếu là con gái thì nó chửi nhau được, còn đàn ông thì nó xảy ra gây gỗ, đánh nhau trong công ty. Cái trường hợp này nhiều lắm... Có những người phụ nữ rất nhanh nhạy vào đấy ra sản phẩm rất là nhiều, thì những người xung quanh trông một cái cũng khinh người ta, ghen trở thành khinh luôn đấy." (Trưởng thôn người HMông là nam, ở Sơn La, 26 tuổi)

Những quan điểm này cũng được xác nhận bởi những người khác như gia đình của người di cư. Khi hỏi một người chồng về trải nghiệm di cư của vợ và liệu việc là phụ nữ DTTS có thể khiến vợ anh bị phân biệt đối xử nhiều hơn không, thì anh nói:

"Vi dân tộc thiểu số cái tiếp xúc với xã hội này, cái giao tiếp, cái nhận biết của người ta làm ở các công ty đấy. Người ta làm cũng rất nhiệt tình, nhưng về cái máy móc thì người ta có cái mức độ nhất định có hạn chế hơn, như không có kinh nghiệm so với người ta ở dưới đấy." (Chồng của người di cư là công nhân nhà máy, dân tộc Thái, ở Sơn La, 36 tuổi)

Như đã đề cập, nam công nhân DTTS cho biết các vấn đề như bị nghi ngờ năng lực làm việc, khó khăn về thủ tục hành chính, và bị gọi bằng từ ngữ mang tính kì thị – là những khía cạnh liên quan đến khuôn mẫu nam giới về công việc và người nắm quyền chính (về giấy tờ thủ tục). So với đồng nghiệp nữ, nam giới DTTS ít gặp phân biệt đối xử hơn ở các hình thức như nhận xét về giọng nói và ngoại hình, bị từ chối giúp đỡ, không cho cơ hội làm việc, hay bị cô lập/xa lánh. Những phân biệt đối xử mà phụ nữ phải đối mặt phản ánh những định kiến giới phổ biến, như phụ nữ hay bị nhận xét về ngoại hình, bị coi là nhút nhát và thậm chí là bất lực. Dù liệu định tính cho thấy vị thế DTTS của họ là lý do đằng sau những lạm dụng bằng lời nói và việc bị coi thường.

"Có, em ngại lắm nhưng mà kiểu "ơ trêu trêu em đây này...", "cái gì nhĩ...", họ nói với mọi người là "ơ con bé này dân tộc đấy, mà nói chuyện với nó tí nó chửi lúc nào không biết đâu", đấy. Dạ vâng, nghe cái kiểu nói thế thôi, kiểu vừa nói vừa cười ấy nhưng mà mình kiểu mình cảm thấy khó chịu lắm." (Nữ công nhân người Dao, quê Yên Bái, 18 tuổi)

"Vâng thỉnh thoảng người ta cũng nói chuyện nhỏ với nhau mình vẫn nghe thấy là "không biết nó có biết làm hay thế nào không", thế này, thế kia. Lúc đấy buồn, cứ nghĩ là họ nghĩ mình là như thế nào mà thôi mình cứ làm tốt công việc của mình. Người ta nói thế nào mình không quan tâm... Như nhìn về ngoại hình nó cũng khác, giọng nói

mình cũng hơi ngọng, họ không giống với người ta, thấy kì lạ họ cười mình.” (Nữ công nhân người Giáy, quê Lào Cai, 26 tuổi)

Những phân biệt đối xử này xảy ra không chỉ bởi người lao động đến từ các nhóm DTTS, mà còn bởi xuất thân nông thôn và vị thế là người ngoại tỉnh của họ. Quan niệm này được dựa trên những định kiến và quan niệm sai lầm phổ biến về các nhóm DTTS, mà lời chia sẻ sau của những người nữ di cư làm lao động tự do đã lột tả khá rõ:

“À, không phải là bảo là nhà quê mà có những thứ khi mà động đến việc gì đó thì mọi người đều kì thị mình là người dân tộc trong khi ít biết về họ... Vâng, người ta kì thị kết hôn sớm với lại nhiều thứ. Em thấy thực là những cái đó nó không đúng lắm... em nghĩ những cái này cũng không quan trọng lắm, nhưng mà mọi người cũng hay nói kiểu người ở trên quê em thì trình độ thấp hơn ấy chị.” (Nữ lao động tự do người Tày, quê Hà Giang, 19 tuổi)

“Vi mình là dân tộc lên các bạn hay trêu mình mà... Kiểu các bạn cứ hay kì thị dân tộc đấy ạ... Họ không nói với mình nhưng họ nói chuyện với nhau đấy ạ.” (Nữ di cư làm nghề tự do, người HMông, 19 tuổi, quê Yên Bái)

“Người ta hay coi thường chúng tôi là người quê... Nói thật, ai cũng thế thôi, có người cùng là con người với nhau, ai cũng có cái lòng tự trọng chứ không phải là ấy. Bởi vì là người ấy... Đánh thì tôi chưa thấy đánh. Nhưng những cái câu mà nó xúc phạm đến thì chắc cũng có. Tôi chỉ nghe người ta tâm sự là có đấy.” (Nữ lao động tự do người Sán Dìu, quê Vĩnh Phúc, 48 tuổi)

Mặc dù bị định kiến từ môi trường xung quanh, nhưng thế hệ lao động DTTS trẻ tuổi hơn không bị nhập tâm những kì thị này. Ở những người trẻ tuổi hơn, nhận thức và hiểu biết về sự bất công trong cách họ bị đối xử ngày càng tăng lên, cũng như sự tự tin để phản ứng lại nếu cần thiết:

“Chê là chửi luôn... bây giờ người ta bình đẳng rồi, gặp người già hay người thành phố thì không biết, còn thanh niên bây giờ không như trước rồi.” (Nam công nhân người Tày, quê Lạng Sơn, 28 tuổi)

“Vâng ạ, nói như thế thôi, chứ ai cũng là người dân tộc mà, Kinh cũng là dân tộc, nhiều người họ không hiểu hay là như thế nào không biết.” (Nữ công nhân người Pà Thềm, quê Hà Giang, 25 tuổi)

Mặc dù bị phân biệt đối xử, nhưng những người tham gia phỏng vấn không nhận thấy ảnh hưởng lâu dài của sự kì thị tới công việc của họ, nhưng trên thực tế nó có thể gây căng thẳng lên các mối quan hệ xã hội tại nơi di cư đến, đặc biệt là đối với phụ nữ. Tình trạng này có thể ảnh hưởng đến việc hòa nhập của họ tại nơi ở mới. Tuy nhiên, họ cũng chấp nhận nó như một phần thực tế của việc là người lao động DTTS di cư:

“Chúng tôi là người nhà quê, là người dân tộc, tất nhiên là va chạm xã hội thì nó hạn hẹp hơn là những cái người ở thành thị rồi... nhưng chẳng qua là chúng tôi là người nhà quê, người dân tộc nên chín điều nhin mười điều lành nó êm cửa êm nhà thôi...” (Nữ lao động tự do người Sán Dìu, quê Vĩnh Phúc, 48 tuổi)

Bạo lực xảy ra đối với cả nam giới và nữ giới di cư, đặc biệt là bạo lực tinh thần

Ngoài sự kì thị được miêu tả ở trên, dữ liệu được thu thập cũng tiết lộ sự tồn tại các hình thức bạo lực tình dục, thể chất, tinh thần và kinh tế. Tổng cộng có 42 trường hợp được báo cáo bởi 31 người tham gia (chiếm 8,6% tổng số), được tóm tắt trong bảng dưới đây:

BẢNG 8. PHÂN chia các trường hợp bạo lực theo nhân khẩu học

| Hình thức bạo lực | Tuổi | | | Giới tính | | Thời điểm xảy ra | | Tình trạng hôn nhân | | Dân tộc |
|---------------------------------------------|-------|-------|-----|-----------|-----|------------------|-----------|---------------------|------------|------------------------------------------|
| | 18-24 | 25-29 | 30+ | Nữ | Nam | Trước di cư | Sau di cư | Độc thân | Đã kết hôn | |
| Tình dục (11 trường hợp) | 6 | 4 | 1 | 6 | 5 | 8 | 3 | 5 | 6 | Dao, Tày, Thái, Mường, Cao Lan |
| Thể chất (10 trường hợp) | 8 | 1 | 1 | 5 | 5 | 8 | 2 | 6 | 4 | Dao, Tày, Mường, Cao Lan, Sán Dìu, HMông |
| Tinh thần/kinh tế (21 trường hợp) | 11 | 4 | 6 | 10 | 11 | 11 | 10 | 5 | 15 | Dao, Tày, Mường, Cao Lan, Sán Dìu, HMông |

Kết quả thu được từ phân tích dữ liệu khảo sát đã cung cấp thông tin về các hình thức bạo lực, thông tin nhân khẩu học của người bị bạo lực và thủ phạm, cũng như các phản ứng đối với từng trường hợp bạo lực. Những trường hợp được ghi nhận trong khảo sát khá đa dạng về hình thức bạo lực cũng như độ tuổi, giới tính, dân tộc và tình trạng hôn nhân của người bị bạo lực. Tuy nhiên, do những người tham gia không nhắc đến bạo lực là một động lực di cư, vì vậy việc xem xét các vấn đề bạo lực xảy ra sau khi di cư sẽ liên quan hơn đến trải nghiệm di cư của họ.

Hình thức phổ biến nhất là bạo lực về tinh thần/kinh tế, diễn ra dưới các hình thức như: bị cô lập, bị kiểm soát, bị cấm gặp gỡ bạn bè, bị đe dọa, bị gây áp lực và bị theo dõi; hoặc bị đọc trộm thư và tin nhắn. Những trường hợp này xuất hiện ở cả nam giới và nữ giới thuộc các nhóm DTTS và độ tuổi khác nhau. Thủ phạm của hình thức lạm dụng này thường là người quản lý/sử dụng lao động (5 trường hợp), người lạ (5 trường hợp), đồng nghiệp (5 trường hợp), người quen trong nhóm bạn bè (3 trường hợp), người cùng nhà (3 trường hợp) hoặc những người khác. Các phản ứng đối với những hành động này cũng khác nhau giữa những người tham gia khảo sát, bao gồm sợ hãi, khó chịu, hay chịu đựng trong im lặng (nếu thủ phạm là người thân hoặc người quản lý/sử dụng lao động); báo cáo cho cán bộ nhân sự hoặc công đoàn (nếu thủ phạm là đồng nghiệp); chia sẻ với thành viên trong gia đình/hoặc bạn bè (nếu thủ phạm là người quản lý/sử dụng lao động hoặc chính quyền); hoặc cảm thấy bình thường (nếu thủ phạm là thành viên trong gia đình hoặc bạn bè).

Các hình thức bạo lực tình dục phổ biến nhất được báo cáo là: phải nghe những lời lẽ khiếm nhã liên quan đến tình dục; nhận tin nhắn có nội dung tán tỉnh/tình dục không mong muốn; và bị cho xem các hình ảnh/video khiêu dâm. Điều này xảy ra ở nam giới và nữ giới tham gia khảo sát. Khảo sát chỉ ghi nhận 3 trường hợp xảy ra sau khi di cư ở cả người độc thân và đã kết hôn dưới 30 tuổi. Thủ phạm là người lạ, và phản ứng thường là sợ hãi nhưng chịu đựng trong im lặng.

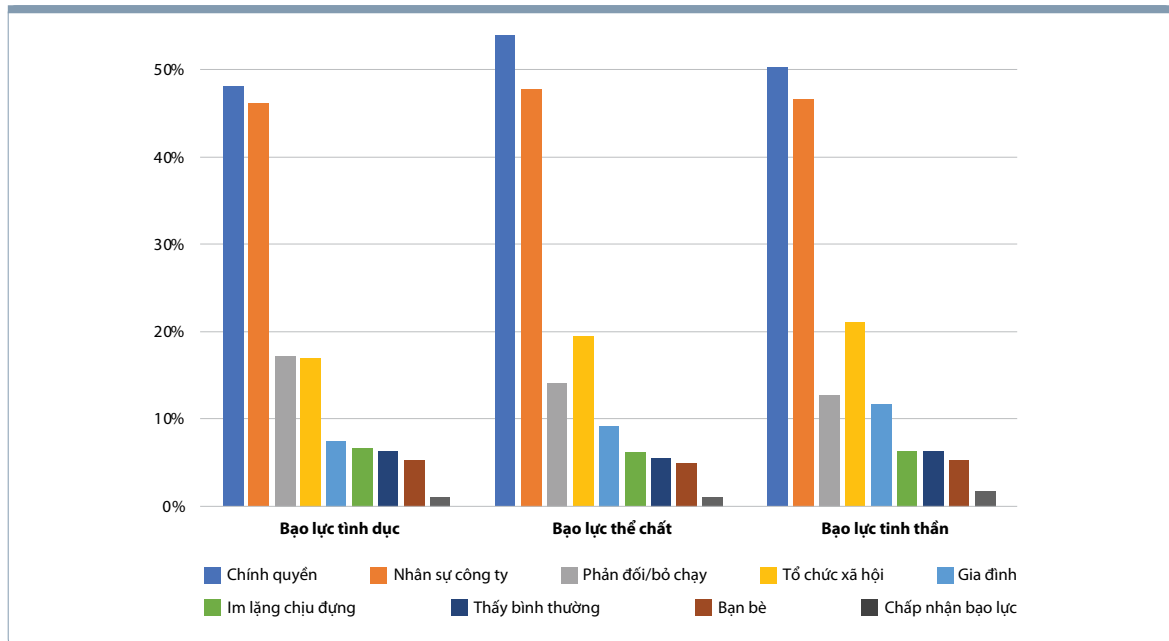
Những hình thức phổ biến nhất của bạo lực thể chất mà người tham gia khảo sát báo cáo lại là bị tát, đấm, đánh, hoặc bị ném đồ vật vào người bởi người lạ (4 trường hợp), bởi bạn bè (4 trường hợp), và những trường hợp khác. Trong những vụ việc bạo lực xảy ra tại nơi đến, có trường hợp một nam giới đã kết hôn báo cáo sự việc cho bộ phận nhân sự hoặc công đoàn; và trường hợp một nữ giới đã kết hôn, cảm thấy sợ hãi và khó chịu nhưng vẫn im lặng và chỉ chia sẻ với người nhà.

Bạo lực thể chất cũng xảy ra ở những người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, như chia sẻ của một nữ nhân viên nhà hàng 17 tuổi:

"Em nhớ có một lần, lần đó đông khách lắm, khách bảo thanh toán "à quên" họ bảo order, thì em đi thanh toán bàn kia trước thế là lúc em ra thì cuối cùng khách đánh em bảo là gọi em không đi order cho khách... khách tát mắng em, bảo là gọi thì không đi order cho khách nhưng mà là có người đi order rồi." (Nữ lao động tự do người Dao, quê Hà Giang, 17 tuổi)

Phần này trong khảo sát cũng yêu cầu người tham gia mà chưa từng trải qua bất cứ hình thức bạo lực nào đưa ra dự đoán về phản ứng của họ trong trường hợp bị bạo lực tình dục, thể chất, tinh thần hoặc kinh tế. Câu trả lời phổ biến nhất ở cả nam giới và nữ giới về phản ứng đối với cả ba hình thức bạo lực là: báo cáo cho chính quyền, cán bộ nhân sự hoặc công đoàn; nhờ các tổ chức xã hội giúp đỡ; phản đối, la hét, hoặc bỏ chạy:

BIỂU ĐỒ 11. Phản ứng khi nào gặp bạo lực



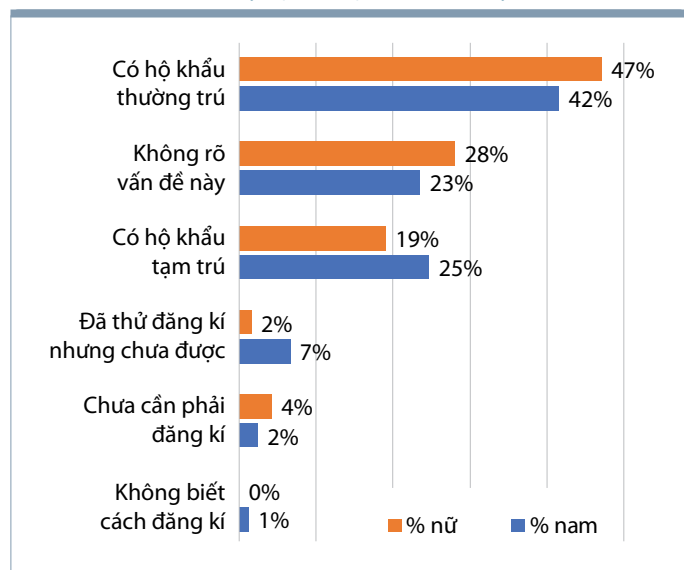
Phần lớn người tham gia thể hiện hiểu biết về sự tồn tại của chính quyền, cán bộ nhân sự, công đoàn và các tổ chức xã hội, cũng như thể hiện sự tự tin để yêu cầu giúp đỡ từ những tổ chức này khi cần. Hơn nữa, chỉ có khoảng 1-2% tin rằng, trong các trường hợp bạo lực, dù phản đối thì cuối cùng vẫn chấp nhận, bất kể hình thức bạo lực là gì.

Tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ

Phần này tóm tắt hiện trạng đăng ký cư trú của người tham gia và khả năng tiếp cận các dịch vụ của họ.

Khoảng ¼ người tham gia cho biết họ gặp từ “nhiều” đến “rất nhiều” khó khăn với thủ tục hành chính tại nơi đến, trong đó phụ nữ cho biết gặp nhiều khó khăn hơn nam giới. Một trong những nguyên nhân có thể là do tình trạng đăng ký cư trú của họ. Tình trạng đăng ký cư trú của người di cư trong khảo sát được trình bày trong biểu đồ sau:

BIỂU ĐỒ 12. Tình trạng đăng ký cư trú tại nơi đến



Trong 360 người trả lời, có 2/3 (66%) có hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú, 1/3 còn lại (34%) cho biết họ không biết cách đăng ký, đã thử nhưng không được, hoặc không rõ về vấn đề này. So với số liệu di cư năm 2015 của TCTK với chủ yếu là người di cư dân tộc Kinh, thì tỉ lệ người DTTS di cư không đăng ký cư trú trong nghiên cứu này cao hơn 2,5 lần (34% so với 13,5%), cho thấy người DTTS di cư đang bị bất lợi hơn rõ ràng trong vấn đề này. Tỉ lệ nam giới và nữ giới không có đăng ký cư trú là tương đương nhau. Phân tích số liệu kỹ hơn, tình trạng không đăng ký cư trú phổ biến nhất ở nhóm 18-24 tuổi (34%), và nhóm dân tộc Sán Dìu (23%) và dân tộc Tày (40%). Một lý do mà một phụ nữ dân tộc Thái đã đưa ra khi chị mới đến công ty vào tháng 11/2020 là do COVID:

“Tạm trú chưa đi đăng ký được, đi xuống làm được hai tháng thì có dịch. Chỉ có em trai, em dâu thì làm tạm trú rồi thôi em.” (Nữ công nhân, người Thái, quê ở Sơn La, 36 tuổi)

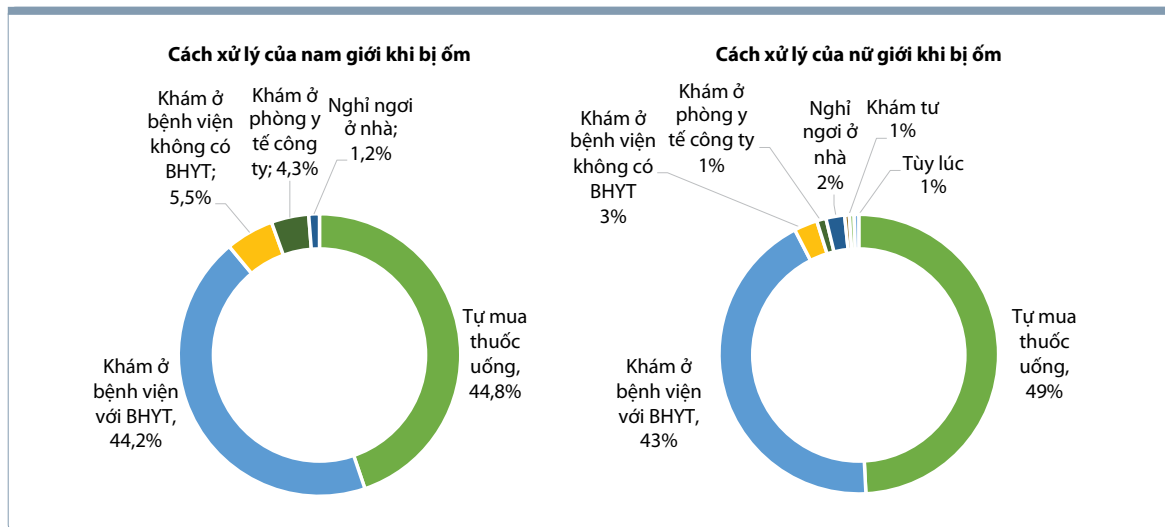
Không có đăng ký cư trú có thể hạn chế người di cư trong việc tiếp cận một số dịch vụ và phúc lợi nhất định, cũng như khiến cho một số thủ tục hành chính trở nên phức tạp hơn.¹¹¹

Một vấn đề quan trọng khác của người lao động là BHXH và BHYT. Tỉ lệ người tham gia khảo sát cho rằng cần thiết có BHXH là 98% đối với nam, 99% đối với nữ, và tỉ lệ không biết rõ trung bình là 1,5%. Trong số những người tham gia thì 99,4% nam giới và 99,5% nữ giới có BHXH, trong khi chưa đến 1% còn lại không rõ về vấn đề này.

Trước câu hỏi “Bạn có nghĩ BHYT là cần thiết không?”, thì 99% nam giới và nữ giới đều trả lời là có. Trong khi đó, 95% nữ giới và 89% nam giới có BHYT do công ty cung cấp, còn lại 11% nam giới và 5% nữ giới không có bảo hiểm. Trên thực tế, theo nhân viên công ty, 100% công nhân đều có cả BHXH và BHYT theo quy định của Chính phủ, trừ những người đang thử việc. 20% nam giới và 18% nữ giới tham gia khảo sát đều cho rằng họ gặp phải từ “nhiều” cho đến “rất nhiều” vấn đề sức khỏe tại nơi đến, vì vậy việc có BHYT là cần thiết. Khi bị ốm thì người lao động thường mua thuốc tại các hiệu thuốc hoặc điều trị tại bệnh viện (có hoặc không có bảo hiểm), hoặc là đến phòng y tế của công ty. Những nội dung chi tiết và khác biệt trong các lựa chọn về dịch vụ khi bị ốm giữa nam giới và nữ giới tham gia khảo sát được minh họa trong hai biểu đồ dưới đây:

111 TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015”; Ngân hàng Thế giới và Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, (2016), “Hệ thống đăng ký hộ khẩu ở Việt Nam”, Hà Nội: Nxb Hồng Đức.

BIỂU ĐỒ 13. Cách xử lý của người tham gia khi bị ốm



Người di cư tham gia nghiên cứu làm trong khu vực phi chính thức cho biết họ không có cả hai loại bảo hiểm nói trên.

Một vấn đề sức khỏe đặc biệt được đề cập trong khảo sát là mang thai và sinh con. Hơn ¼ (26%) người tham gia cho biết họ gặp từ “nhiều” cho đến “rất nhiều” khó khăn liên quan đến vấn đề này, và ¾ còn lại thì không gặp bất kì khó khăn nào. Một người làm khảo sát chia sẻ rằng, trong lúc đại dịch bùng phát, rất khó khăn để tiếp cận dịch vụ y tế cho vợ do thời gian rảnh của công nhân rất hạn chế, cũng như hạn chế trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế:

“Vợ bầu đi khám tư mà đi khám tư thì không có khám gì hết, đóng của hết, mà bệnh viện thứ Bảy, Chủ nhật lại không khám được.” (Nam công nhân người Tày, quê Lạng Sơn, 28 tuổi)

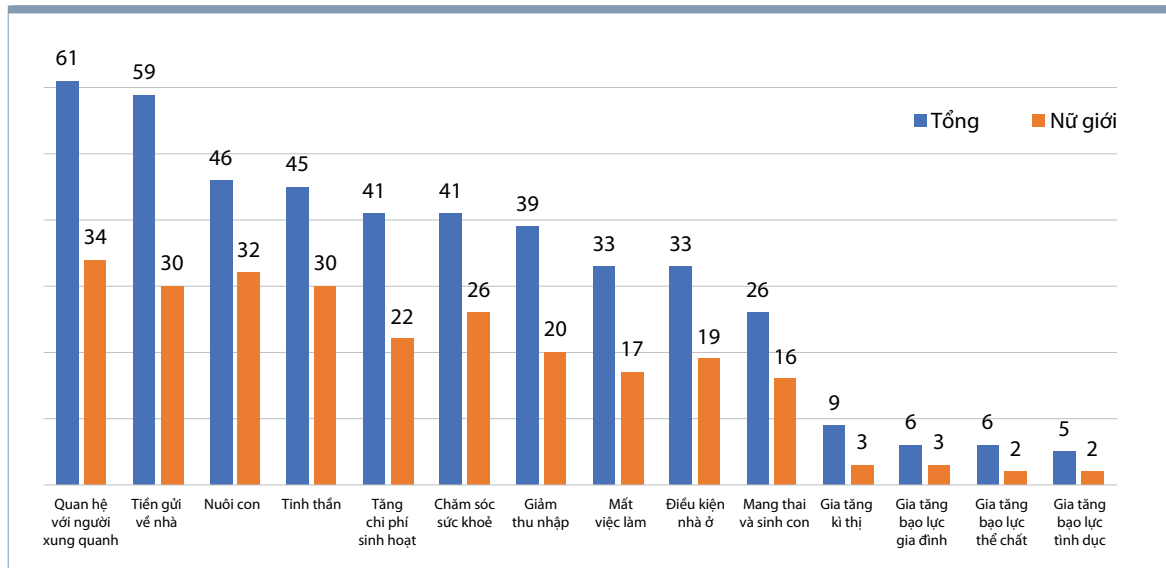
Nhìn chung, hầu hết người lao động di cư một mình, và khi họ ốm đau thì không tìm đến trợ giúp. May mắn là người lao động trong khu vực chính thức có bảo hiểm do công ty cung cấp, có thể sử dụng tại các bệnh viện địa phương để giảm chi phí. Tuy nhiên, người lao động ở khu vực phi chính thức thì lại không được hưởng những quyền lợi như vậy khi họ di cư.

Ảnh hưởng của dịch COVID-19

Hai năm vừa qua (2020-2021) là thách thức đối với nhiều người lao động trên toàn thế giới cũng như Việt Nam. Như đã đề cập trước đó, người lao động trong khu vực chính thức tham gia vào khảo sát không bị ảnh hưởng quá nặng nề vì các nhà máy của họ vẫn tiếp tục mở cửa và công nhân vẫn làm việc. Tuy nhiên, khảo sát cũng chỉ ra một số thách thức do đại dịch và phong tỏa gây ra. Những khía cạnh có phần lớn trường hợp báo cáo bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi COVID-19 bao gồm các mối quan hệ xã hội và vấn đề gia đình như chăm sóc con cái, sức khỏe tinh thần và thể chất. Ngoài ra nhiều người cũng bị mất việc làm ở một dạng nào đó hoặc bị mất ca làm thêm, dẫn đến giảm thu nhập và tiền gửi về nhà. Chi phí thuê nhà và

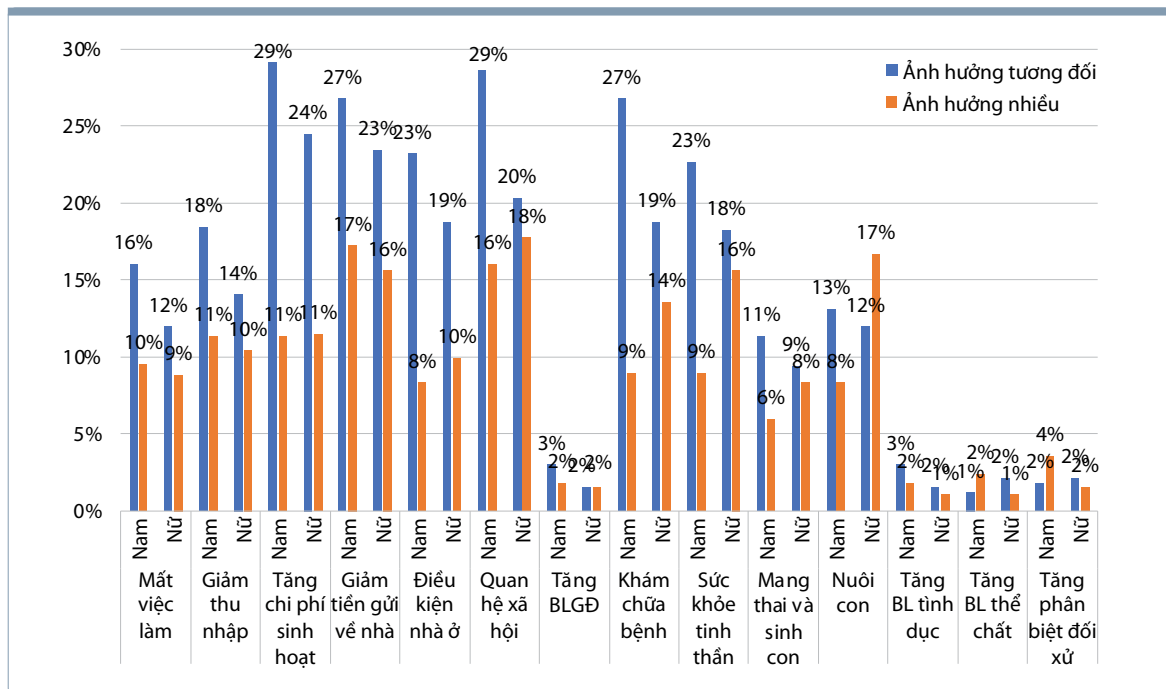
sinh hoạt hàng ngày cũng bị tăng lên. Biểu đồ dưới đây thể hiện số lượng trường hợp chia sẻ rằng đã chịu ảnh hưởng nghiêm trọng từ đại dịch COVID-19. Trong đó, nữ giới chiếm hơn một nửa số trường hợp được báo cáo.

BIỂU ĐỒ 14. Số trường hợp báo cáo bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi COVID-19



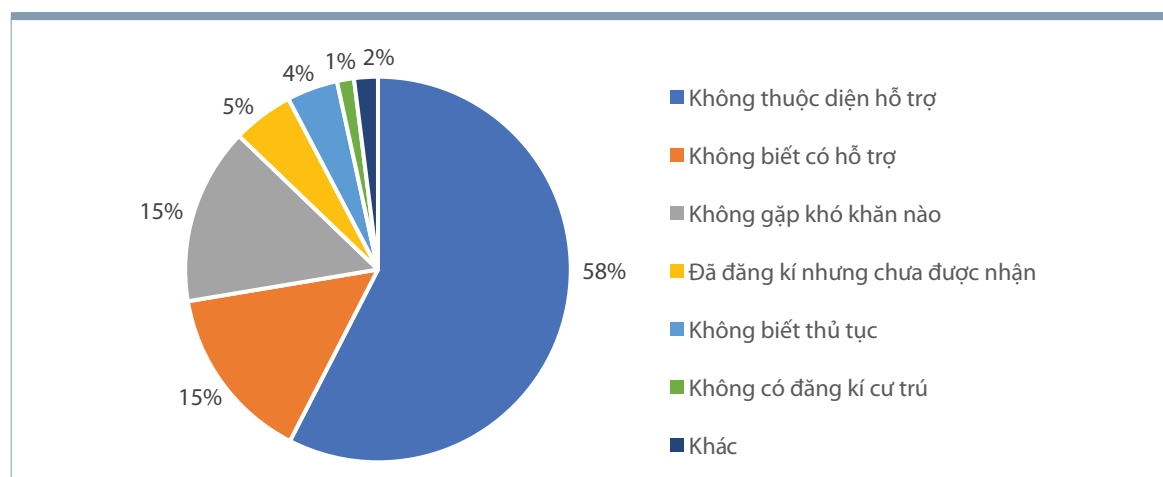
Điều đáng lưu ý là khi so sánh trải nghiệm giữa hai giới, thì nữ giới phải chịu tác động nặng nề hơn trên một số lĩnh vực như mối quan hệ với người khác, chăm sóc sức khỏe, sức khỏe tinh thần và chăm sóc con cái.

BIỂU ĐỒ 15. Ảnh hưởng tiêu cực của COVID-19 đến đời sống người di cư



Trước những khó khăn do COVID-19 và giãn cách xã hội, những người trả lời nói rằng họ nhận được hỗ trợ mà nhìn chung còn hạn chế từ công ty, Chính phủ và các mạnh thường quân. Những hỗ trợ mà họ đã nhận được bao gồm xét nghiệm và tiêm phòng miễn phí thông qua công ty, và nhận được trợ cấp của hộ nghèo/cận nghèo, phí cách ly, và hỗ trợ an sinh cho nhóm dễ bị tổn thương từ Chính phủ. Trong khi đó, rất ít phụ nữ nhận được hỗ trợ thai sản từ công ty. Những người tham gia vẫn chưa nhận được hỗ trợ nào nêu ra lý do như trong biểu đồ sau:

BIỂU ĐỒ 16. Các lý do chưa nhận được hỗ trợ COVID-19



Ngoài ra, một khía cạnh quan trọng trong ứng phó với COVID-19 là tiêm chủng. Công nhân tại các nhà máy có cơ hội để đăng ký tiêm chủng miễn phí mà không cần phải có đăng ký cư trú. Theo khảo sát, có 87% người tham gia mong muốn được tiêm chủng, 3,5% không muốn và 1% không quan tâm. Trong các nhóm còn lại, thì có 7% nam giới và 10% nữ giới không chắc có nên tiêm hay không. Một phụ nữ tham gia phỏng vấn đã giải thích do lo lắng về tin đồn rằng tiêm chủng có thể ảnh hưởng đến việc mang thai và đứa bé trong tương lai. Trong khi đó, những người khác lo lắng rằng họ sẽ phải xin nghỉ ốm vì tác dụng phụ của vắc-xin.

Mức độ bấp bênh cao hơn trong khu vực phi chính thức

Từ PVS với phụ nữ DTTS làm nghề tự do, sự bấp bênh của khu vực phi chính thức hiện lên rất rõ trong bối cảnh COVID-19 khi nhiều lao động không có hợp đồng bị mất việc làm. Dù vậy, nhiều người đã không thể trở về nhà do lệnh phong tỏa và hầu như là nhờ vào lòng tốt của người chủ thuê cũ để được cung cấp chỗ ở và thức ăn. Tuy nhiên, họ không tạo ra được bất kì thu nhập nào trong giai đoạn này. Một điểm thú vị là một số người đã chuyển sang làm việc tại các nhà máy để có nguồn thu nhập ổn định hơn. Một bất lợi nữa cho người lao động ở khu vực phi chính thức là sự thiếu hụt các hỗ trợ về COVID-19 từ Chính phủ:

“Đợt trước em nghe là những ai mà đi buôn bán ở dưới chợ hay là có mặt bằng buôn bán xong là do COVID không được buôn bán nữa, họ sẽ trợ cấp. Nhưng mà chả thấy ai được, trong làng chẳng thấy ai được.” (Nữ lao động tự do người Mường, quê ở Yên Bái, 24 tuổi)

Nhìn chung, thách thức lớn nhất trong bối cảnh COVID-19 và giãn cách xã hội là mất việc làm, như chia sẻ của một thành viên gia đình của người di cư:

“Ừ, không có lương ấy, đi làm được hai tháng, người ta cấm, nhà hàng đóng cửa nên cứ ở nhà không thôi, thế em bảo ở như thế không về nhà được thì lấy tiền đâu ra mà ăn, thì nó bảo “ôi nhà hàng nuôi thôi”, đấy nó bảo thế, chứ cũng chẳng biết lấy tiền ở đâu ra mà ăn. Ui, lúc nó gọi về bảo là “mẹ ơi con không có việc làm đâu, con ở không thôi, muốn lên nhà nhưng mà người ta không cho đi, xe không chạy không đi được xa nữa”. Thế là em bảo cố gắng thôi, nếu mà anh em họ về nhà thì theo họ về, chứ nếu mà không về thì ở đấy thôi.” (Mẹ của nữ di cư, người Tày, ở Hà Giang, 36 tuổi)

Ngoài ra, người lao động ở khu vực phi chính thức cũng chia sẻ rằng họ không tiếp cận được với vắc-xin. Do đó, tình hình của người lao động tự do trong bối cảnh COVID-19 và giãn cách xã hội là dễ bị tổn thương do sự không thể dịch chuyển và hoàn cảnh bấp bênh của họ.

Tác động của di cư

Trên thang điểm từ 1 đến 5, đa số người di cư đánh giá trải nghiệm di cư mức độ 3 “chấp nhận được” (47%) và mức độ 4 “hài lòng” (43%). Trung bình, mức độ hài lòng về tổng thể là tương đương nhau cho cả hai giới, ở mức 3,48/5 điểm (giữa “chấp nhận được” và “hài lòng”). Nhiều phụ nữ (47%) cho biết họ cảm thấy hài lòng với trải nghiệm di cư nói chung hơn nam giới (37%).

Xem xét cách người DTTS di cư đánh giá mức độ cải thiện hoặc thụt lùi ở các khía cạnh khác nhau trong cuộc sống sau khi di cư, trên thang điểm từ 1 đến 5 (với 1 là “tệ hơn nhiều so với trước khi di cư”, và 5 là “tốt hơn nhiều so với trước khi di cư”), tất cả khía cạnh có điểm trung bình là ở giữa mức 3 và 4 (nhìn chung là cải thiện kể từ khi di cư).

BẢNG 9. CÁC khía cạnh cải thiện sau khi di cư

| Khía cạnh | Trung bình | Nữ | Nam | Khoảng cách giới (Nữ-Nam) |
|-------------------------------|------------|------|------|---------------------------|
| Thu nhập | 3,89 | 3,89 | 3,89 | 0,00 |
| Kỹ năng làm việc | 3,82 | 3,77 | 3,86 | -0,09 |
| Kiến thức xã hội | 3,78 | 3,73 | 3,83 | -0,10 |
| Sự tự tin | 3,75 | 3,70 | 3,80 | -0,10 |
| Quan hệ công việc | 3,73 | 3,70 | 3,77 | -0,07 |
| Quan hệ xã hội tại nơi di cư | 3,70 | 3,68 | 3,72 | -0,04 |
| Tiền tiết kiệm | 3,60 | 3,52 | 3,67 | -0,15 |
| Chăm sóc sức khỏe | 3,57 | 3,53 | 3,62 | -0,09 |
| An ninh khu vực | 3,53 | 3,47 | 3,58 | -0,11 |
| Quyền quyết định | 3,52 | 3,46 | 3,58 | -0,12 |
| Sức khỏe tinh thần | 3,49 | 3,44 | 3,54 | -0,10 |
| Điều kiện học tập cho con cái | 3,47 | 3,39 | 3,55 | -0,16 |
| Quan hệ gia đình | 3,46 | 3,41 | 3,51 | -0,10 |
| Chất lượng bữa ăn | 3,46 | 3,42 | 3,50 | -0,08 |
| Chất lượng môi trường | 3,43 | 3,44 | 3,41 | 0,03 |
| Điều kiện nhà ở | 3,38 | 3,35 | 3,41 | -0,06 |
| Quan hệ xã hội ở quê nhà | 3,34 | 3,31 | 3,37 | -0,06 |
| Sức khỏe thể chất | 3,33 | 3,28 | 3,38 | -0,10 |

Nhiều nữ di cư cảm thấy hài lòng với trải nghiệm di cư nói chung. Tuy nhiên, khi xem xét từng khía cạnh riêng biệt thì nam giới di cư có xu hướng đánh giá mức độ cải thiện cao hơn nữ giới trong tất cả các lĩnh vực (ngoại trừ thu nhập, với mức độ hài lòng là khoảng 3,89/5 và như nhau ở cả hai giới).

Khoảng cách giới trong cách nữ giới và nam giới DTTS đánh giá sự cải thiện từ việc di cư lớn nhất là liên quan đến tiền tiết kiệm (trung bình phụ nữ có ít tiết kiệm hơn nam giới 1,5 lần), giáo dục con cái (phụ nữ thường cho biết họ gặp khó khăn hơn trong các vấn đề liên quan đến chăm sóc con cái), và khả năng ra quyết định (phụ nữ đánh giá mức cải thiện là 3,46/5 điểm, trong khi đối với nam giới là 3,58/5 điểm).

Cải thiện các kỹ năng xã hội và sự tự tin của phụ nữ

Các khía cạnh có sự cải thiện cao nhất sau di cư bao gồm thu nhập, kỹ năng làm việc, kiến thức xã hội, sự tự tin, và các mối quan hệ trong công việc. Khả năng ra quyết định của phụ nữ DTTS cũng cải thiện sau di cư, trung bình ở mức 3,46/5 điểm. Điều này có thể xuất phát từ sự độc lập về kinh tế, tự tin và hiểu biết xã hội hơn từ quá trình di cư. Kết quả này phù hợp với kết quả từ các phỏng vấn của chúng tôi với người DTTS di cư làm việc ở cả khu vực chính thức và phi chính thức:

“Dạ có ạ, bây giờ thì em tự tin hơn trước nhiều, trước thì em vẫn còn rụt rè, vẫn còn tự ti, nhưng bây giờ thì em tự tin hơn trước rồi, tự ti thì em vẫn còn nhưng mà không còn như trước nữa ạ.” (Nữ người Tày, 19 tuổi, quê Hà Giang, làm nghề trông trẻ)

“Em có thấy tự tin hơn. Giao tiếp tốt hơn ạ. Em làm ở Công ty em học hỏi thêm kỹ năng làm máy tính.” (Nữ người Tày, 20 tuổi, quê ở Hà Giang, là công nhân công ty điện tử)

“Mọi người (ở quê) vẫn hỏi thăm, tươi cười hơn. Như hàng xóm thì người ta thấy mình cũng kiếm ra đồng tiền thì người ta cũng nhìn khác hẳn, không như ngày xưa nhà mình nghèo thì họ lại nhìn theo một kiểu khác.” (Nữ người Giáy, 26 tuổi, quê Lào Cai, là công nhân công ty điện tử)

Cải thiện thu nhập do đó cải thiện mức sống và sinh kế của gia đình

“Một số đôi vợ chồng làm một năm về thì có được khoảng 50 đến 60 triệu hoặc 100 triệu thì họ về có thể về xây được nhà...” (Trưởng thôn người HMông ở Sơn La, 35 tuổi)

“Cả hai vợ chồng mình cùng đi làm thì thu nhập nó cao hơn, kinh tế gia đình ổn định hơn.” (Nam người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La, chồng của người di cư là công nhân nhà máy)

“Thường người ta đi xong rồi gom góp làm nhà cho bố mẹ. Trên em cũng nhiều mà, có nhà xây được cái nhà to.” (Em trai của nữ di cư làm công nhân công ty điện tử, người Thái, ở Sơn La, 17 tuổi)

“Tốt hơn nhiều lắm. Nếu mà đi làm được thì nhà mà có điều kiện, mà có con cái thì hai bên ông bà mà chăm cho được, thì hai vợ chồng đi làm được, thì thu nhập nó sẽ cao.” (Nam người Thái, 36 tuổi, quê ở Sơn La, thợ tô, chồng của người di cư làm công nhân công ty điện tử)

Tuy nhiên, di cư vì việc làm ở các khu vực thành thị là một hiện tượng mới đối ở nhiều vùng DTTS. Vì vậy, tác động về lâu dài của di cư đối với cộng đồng nơi đi cần được tìm hiểu thêm trong các nghiên cứu trong tương lai:

“Năm 2018 đến năm 2019, năm 2020 mới bắt đầu đi làm công ty nhiều mà lượng người đi làm công ty về mà có vốn cơ bản là chưa có... có một số người cả vợ cả chồng đi làm thì về làm được tý nhà cửa thế thôi.” (Nam người HMông, 35 tuổi, chồng của người di cư là công nhân nhà máy)

Cải thiện kỹ năng thương mại để xây dựng các mô hình sinh kế mới tại quê hương

Theo nhận định của các trưởng thôn/bản, phụ nữ di cư khi trở về đã phát triển các kỹ năng thương mại hữu ích và sự tự tin để xây dựng các mô hình sinh kế mới tại quê hương mình:

“Những người (phụ nữ) đi làm (xa nhà) thì tiếp xúc với xã hội nhiều, nên về nó làm bán hàng như bán online, bán hàng rau củ quả, cái đấy nó khác hẳn với người ở đây... có một cái xu hướng là trồng rau củ quả họ ngại ra đường để bán. Còn những người đi làm về thì họ thấy trồng nhiều rau cải, thì họ bảo hái, tập hợp rau củ quả hái, họ bán ngay... Đấy thì người ta không xấu hổ, không ngại mặt hàng để bán và cũng không ngại với xã hội nên về phía đấy hơn hẳn.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Sự thay đổi về vai trò giới trong các gia đình DTTS

Di cư cũng mang lại một sự thay đổi trong vai trò giới truyền thống, trong đó đàn ông đảm nhận hết các trách nhiệm về việc nhà và chăm sóc trẻ em khi người phụ nữ trong gia đình đi di cư. Nam giới chia sẻ trong phỏng vấn rằng họ cũng phải vật lộn để cân bằng gánh nặng công việc nhà với các công việc khác, như đi học hoặc đi làm. Vì thế, đây có thể là cơ hội để họ bắt đầu hiểu hơn về những gánh nặng tương tự mà chị em gái hoặc vợ của họ từng phải trải qua:

“Anh ở đây anh phải chăm sóc con cái lại còn công việc. Nhiều khi anh ở đây thì không sao. Nhiều khi anh phải đi công tác một đến hai tuần, nói chung là cũng phải thuê người trông con, trông nhà, đưa đón con cái đi học. Nó hơi phức tạp một tý.” (Nam người HMông, 35 tuổi, chồng của người di cư là công nhân nhà máy)

“Chị ấy đi làm thì công việc ở nhà thì em làm hết. Em thay chị ấy, lúc có chị ấy ở nhà thì chị ấy đỡ phần nào như là nấu cơm, rửa bát. Giờ chị ấy đi làm rồi thì em lại phải làm.” (Em trai của nữ di cư làm công nhân công ty điện tử, người Thái, ở Sơn La, 17 tuổi)

Tuy nhiên, những nghiên cứu khác đã chỉ ra rằng, dù có sự biến đổi về vai trò giới trong quá trình di cư, phụ nữ khi trở về nhà sẽ đảm nhận lại những trách nhiệm về công việc nhà như

trước khi họ di cư.¹¹² Cần có thêm những nghiên cứu trong tương lai để tìm hiểu xem điều này có đúng với trường hợp của phụ nữ di cư trở về là người DTTS hay không.

Gia tăng gánh nặng của công việc chăm sóc và gây căng thẳng lên các mối quan hệ trong gia đình

Bên cạnh những tác động tích cực đã đề cập, việc di cư cũng làm gia tăng gánh nặng công việc nhà (dù là với nam giới hay nữ giới chọn ở lại quê nhà). Những căng thẳng trong các mối quan hệ hôn nhân và gia đình cũng có thể xuất hiện. Trong khi đó, di cư gây ra những ảnh hưởng tinh thần tiêu cực cho con cái ở nhà và bản thân người di cư. Như đã đề cập trước đó, nỗi nhớ nhà là cảm xúc tiêu cực thường trực nhất mà người DTTS di cư hay trải qua ở nơi đến. Cảm xúc này cũng xuất hiện nhiều hơn rất nhiều ở nữ giới tham gia nghiên cứu. Vấn đề về ảnh hưởng tiêu cực về mặt cảm xúc cũng đã được nhấn mạnh là một trong những thách thức phổ biến của người di cư trong những nghiên cứu khác.¹¹³

“Cái thứ nhất là đi làm ăn xa thì bây giờ hầu như người phụ nữ mà đi làm xa, mà người chồng không đi cùng thì cái nguy cơ bị ly hôn rất là nhiều... Trên thực tế mình tìm hiểu là vợ đi làm thì cái thời gian làm việc nó hoàn toàn khác nhau. Nếu chồng đi làm đêm thì vợ làm ngày... Nên cái tình cảm giữa hai vợ chồng nó có sự gọi là... Cái đấy mình cũng không hiểu rõ được nhưng mà sau một thời gian thì vợ đi cặp bồ, chồng đi cặp bồ là thế.” (Nam người HMông, 26 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

“Chị có hai con ở quê, chị gọi điện về nó bảo mẹ ơi về với con đi, con nhớ mẹ lắm rồi. Còn đứa lớn bảo mẹ về thôi, ảnh hưởng đến tinh thần đi xuống, tủi thân, nhớ chúng nó lắm.” (Nữ người Thái, 37 tuổi, quê Sơn La, là công nhân nhà máy điện tử)

Khó khăn trong việc chăm sóc trẻ em ở địa phương nơi đi

Theo PVS và khảo sát định lượng của chúng tôi, hầu hết người di cư đều để con ở nhà khi họ di cư. Trong nhiều trường hợp, cả hai vợ chồng cùng di cư và để lại con cho ông bà chăm sóc. Tuy nhiên, ông bà đã lớn tuổi có thể có những hạn chế nhất định do tuổi tác và khoảng cách thể hệ khi chăm sóc trẻ em và giám sát việc học hành. Đó cũng là lý do vì sao những cặp vợ chồng DTTS trong phỏng vấn phải thay phiên nhau di cư, để một trong hai người có thể ở nhà để chăm sóc con cái tốt hơn:

112 Resurreccion, B.P. và Hà, V.K.T., (2007), “Có thể đến và đi: tái tạo giới ở nữ di cư từ nông thôn ra thành thị ở Đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Dân số, Không gian và Địa điểm*, tập 13, số 3, Tr. 211–224.

113 Deshingkar, P., (2006), “Di cư nội địa, Nghèo đói và Phát triển ở Châu Á: Bao gồm những Người bị Loại trừ”, *Bản tin IDS*, tập 37, số 3, Tr. 88–100, doi: 10.1111/j.1759-5436.2006.tb00272.x.

“Có người hiểu, vẫn biết nhưng mà làm thứ khác, như chăm sóc hay đưa con cái đi học, cũng không hiểu biết. Ở quê cũng không hiểu mình nên cũng khó... Còn bây giờ ông bà cũng già rồi, con cái mình phải chăm, thì phải một người ở nhà chăm con chứ em, còn con cái học hành nữa thì vợ đi làm thì chồng phải ở nhà chăm con thôi.” (Chồng của người di cư, ở Sơn La, dân tộc Thái, 36 tuổi)

“...chính quyền cơ sở cũng chỉ mong bà con nhân dân hiểu được cái đi làm ăn xa như thế này thì cũng rất khó khăn vất vả như là con cái, cái thứ hai là ốm đau của gia đình thì lại không về thăm được...” (Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

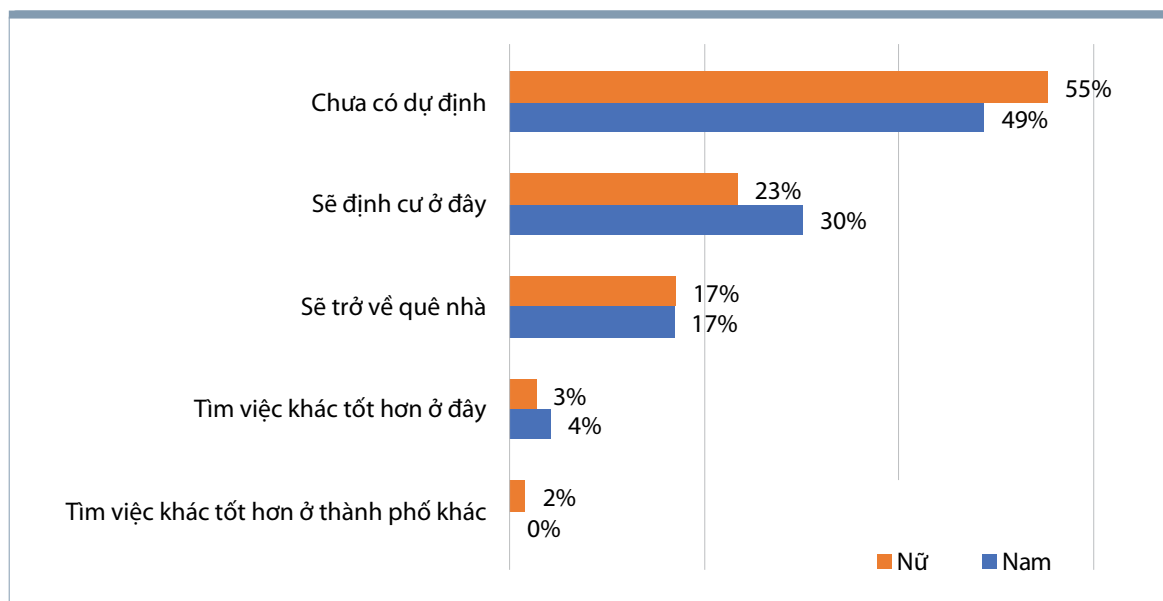
Mất đi nguồn lao động trẻ và thành viên của cộng đồng

Việc ngày càng nhiều thanh niên DTTS di cư gây ra mối đe dọa từ việc mất đi nguồn lao động trẻ để phát triển sinh kế tại địa phương, cũng như sự tan rã của cộng đồng địa phương:

“Bây giờ làng em đi làm hết rồi. Ít thanh niên lắm chị. Bây giờ đám cưới đám ma là có thấy thanh niên đâu.” (Em trai của nữ di cư, người Thái, 17 tuổi, Sơn La)

Mặc dù phần lớn người DTTS di cư trong khảo sát vẫn chưa có dự định tương lai cụ thể, tỉ lệ phần trăm người di cư muốn định cư lâu dài ở nơi đến hiện đang cao hơn số người muốn quay trở về.

BIỂU ĐỒ 17. Dự định trong tương lai xa



Tiền gửi về

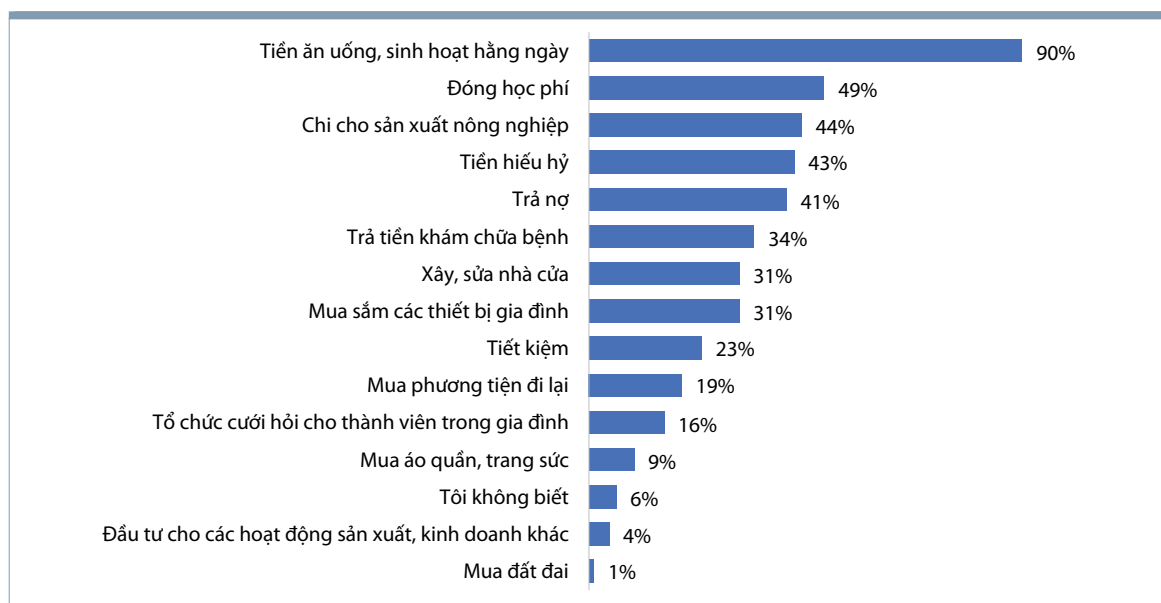
“Ở nhà thì mình không làm công ty, thì chẳng có đồng nào, mình đi làm nếu tăng ca nhiều thì mình cũng được bốn đến năm triệu. Tiền bốn đến năm triệu đấy mình lấy ra hai triệu để trả tiền phòng, rồi mua đồ ăn để qua tháng, còn tiền gửi về cho mẹ để mẹ đóng tiền cho mấy em đi học.” (Nữ người Dao, 19 tuổi, quê Hà Giang, lao động thời vụ ở công ty ở Bắc Ninh)

Bình quân, người DTTS di cư gửi về nhà 2,3 triệu đồng/tháng – tương đương 25% thu nhập hàng tháng của họ, và cao hơn một chút so với thu nhập bình quân đầu người của hộ gia đình của người di cư tại quê nhà (khoảng 1,9 triệu đồng/người/tháng). Do đó tiền gửi về của người di cư có thể đóng góp đáng kể cho tài chính của hộ gia đình ở quê nhà.

Khoản tiền gửi về nhà của người DTTS di cư trong nghiên cứu cũng cao hơn gấp 3 lần so với số liệu trong báo cáo năm 2016 của TCTK, trong đó người di cư (chủ yếu là dân tộc Kinh) gửi về nhà khoảng 8,3 triệu đồng một năm (khoảng 692.000 đồng/tháng).¹¹⁴ Người lao động trong khu vực chính thức được tiếp tục công việc trong suốt quá trình giãn cách cũng là nguyên nhân quan trọng khiến khoản tiền gửi về nhà được duy trì.

Bình quân tiền gửi hàng tháng trong 3-6 tháng qua của nam giới di cư (2,4 triệu đồng) cao hơn một chút so với nữ giới (2,1 triệu đồng). Điều này giống với kết quả của điều tra năm 2016 của TCTK. Cả nữ giới và nam giới DTTS di cư đều gửi về nhà trung bình khoảng 25% thu nhập hàng tháng của họ. Tuy nhiên, tổng thu nhập trung bình của nữ di cư (8,54 triệu đồng) cũng thấp hơn so với nam giới (8,99 triệu đồng), do đó số tiền gửi về của họ cũng thấp hơn.

BIỂU ĐỒ 18. Sử dụng tiền gửi về

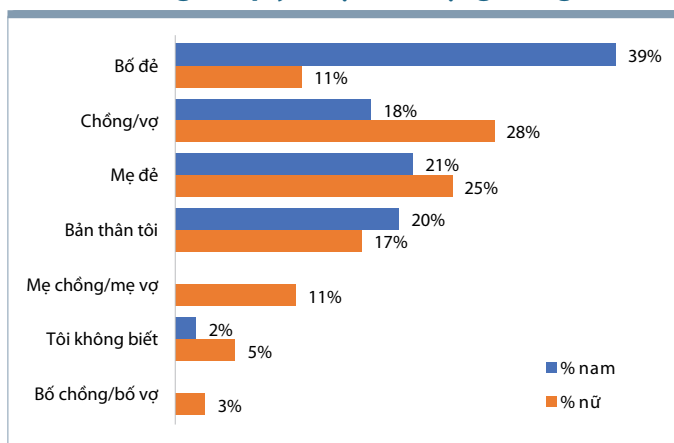


114 TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015”.

Do dữ liệu về tiền gửi được thu thập trong khoảng thời gian 3-6 tháng gần đây, vì thế COVID-19 có thể đã hạn chế lượng tiền gửi về của người di cư vì lý do giãn cách xã hội và vấn đề vận chuyển (mặc dù vậy thu nhập của họ không bị ảnh hưởng). Cũng như vì thời gian làm việc của nhóm được khảo sát trung bình chỉ mới khoảng 1,5 năm, các khoản tiền tiết kiệm và tiền gửi vì thế cũng có thể bị hạn chế.

Phần lớn tiền gửi được sử dụng cho các nhu cầu hàng ngày như trả học phí (49%), hiếu hỷ (43%), hoặc các chi phí canh tác nông nghiệp (44%). Tiền gửi cũng được sử dụng để trả các khoản nợ trong 41% trường hợp, chi phí khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cấp thiết hơn (34%). Tiền gửi của người DTTS di cư cũng giúp sửa chữa nhà cửa và mua nội thất mới trong 31% trường hợp để cải thiện đời sống của hộ gia đình. Hơn 20% tiền gửi cũng được chuyển vào khoản tiết kiệm cho gia đình ở nhà.

BIỂU ĐỒ 19. Người quyết định sử dụng tiền gửi về



Trong khi tiền sinh hoạt hàng ngày vẫn là khoản chi phổ biến nhất, thì tiền gửi cũng được sử dụng cho giáo dục, chăm sóc sức khỏe, canh tác nông nghiệp, sửa sang nhà cửa và tiết kiệm. Những hoạt động này có thể góp phần cải thiện một cách bền vững chất lượng cuộc sống và sinh kế cho các hộ gia đình DTTS ở địa phương nơi đi. Điều này khá giống với phát hiện từ báo cáo năm 2020 của CARE, được thực hiện với quy mô và phạm vi mẫu lớn hơn trên toàn quốc. Không có sự khác biệt giới đáng kể trong cách chi tiêu tiền gửi về nhà của nam và nữ DTTS di cư.

Hầu hết trường hợp, người bố hay vợ/chồng của người di cư sẽ quyết định cách chi tiêu khoản tiền họ gửi về nhà, phổ biến tiếp theo là người mẹ quyết định. So với nam giới, việc sử dụng tiền gửi của nữ giới thường được quyết định bởi chồng của họ nhiều hơn. Người chồng thường sẽ đứng ra giải quyết các vấn đề trong gia đình khi vợ họ di cư (39% nữ giới di cư đã kết hôn so với 29% nam giới di cư đã kết hôn). Nam giới DTTS cũng thường cho rằng bố của họ là người sẽ quyết định các khoản chi tiêu trong gia đình:

“Ờ thì, chú ở nhà nhiều hơn thì chú phải lo hơn chứ. Còn cô cứ đi làm thế này, thì cô không nắm bắt được ở nhà nhiều bằng chú. Như chẳng hạn cỗ bàn, rượu chè thì chú ở nhà thì, chú phải đi, chú phải chi. Cô cứ đi suốt ngày thế này thì cháu bảo đi thế nào được nữa.” (Nữ người Sán Dìu, 45 tuổi, quê Vĩnh Phúc, làm giúp việc gia đình)

Phụ nữ di cư đã kết hôn thường gửi về nhà tất cả số tiền tiết kiệm của họ để phụ giúp các chi tiêu trong gia đình và chi phí chăm sóc con cái, dưới sự giám sát và ra quyết định của những người ở nhà, thường là chồng của họ. Như đã nhấn mạnh trong khảo sát, có một nguy cơ khá thực tế là phụ nữ có thể sẽ không thể tích lũy được bất cứ khoản tiết kiệm nào từ quá trình di cư. Tuy nhiên, những định kiến hiện nay vẫn cho rằng rủi ro này là do lỗi của người di cư không biết tiết kiệm:

"...những người (phụ nữ) không biết tiết kiệm đồng tiền đấy thì đi một, hai tháng hoặc một, hai năm cũng thể thôi. Tiền có khi còn vay nợ nần này kia. Rồi các ông chồng rượu chè này kia, cờ bạc các kiểu thì rất là nhiều... Có những người vợ chồng không biết suy nghĩ vợ hoặc chồng thì vợ có tiết kiệm cỡ nào rồi thì ông chồng cũng phá hết thôi."
(Nam người HMông, 35 tuổi, trưởng thôn ở Sơn La)

Kết luận

Nghiên cứu này kết hợp các kết quả từ cuộc khảo sát định lượng với 360 người DTTS di cư làm việc tại nhà máy ở tỉnh Vĩnh Phúc, và dữ liệu định tính từ các cuộc PVS với những người tham gia khảo sát, 6 nữ DTTS di cư làm các công việc tự do, các thành viên trong gia đình của nữ di cư, 2 lãnh đạo cộng đồng địa phương tại quê hương của họ và đồng nghiệp dân tộc Kinh về quan điểm và trải nghiệm của họ khi làm việc với người DTTS di cư.

Người tham gia đến từ 12 dân tộc khác nhau. Phổ biến nhất là Sán Dìu, Tày và Cao Lan. Người tham gia di cư đến từ 16 tỉnh thành khác nhau, chủ yếu là Tuyên Quang, Phú Thọ, Yên Bái và các vùng xa xôi hơn trong tỉnh Vĩnh Phúc.

Gần 80% người trả lời khảo sát dưới 30 tuổi, còn nhóm lớn tuổi nhất (chiếm 22%) có tuổi từ 30 đến 41 tuổi. Do đó, mẫu khảo sát và những phát hiện trong nghiên cứu này đại diện chủ yếu cho các nhóm DTTS trẻ tuổi hơn.

Hầu hết người DTTS tham gia khảo sát đều đã kết hôn, trong đó tỉ lệ nữ giới đã kết hôn cao hơn nam giới (71% nữ so với 57% nam). 74% người DTTS di cư đã có con, và khoảng 60% có một hoặc hai con. Tuy nhiên, chỉ 3% di cư cùng với con của mình. Tỉ lệ nữ giới đã có con (80%) cũng cao hơn so với nam giới (68%).

Đa phần người tham gia khảo sát làm việc tại nhà máy có bằng THPT (62%). Tỉ lệ nam giới tham gia có trình độ học vấn cao hơn (THPT trở lên) cao hơn nữ giới. Trong khi đó, tỉ lệ nữ giới không có bằng cấp cũng cao hơn nam giới. Điều này mâu thuẫn với kết quả Điều tra quốc gia năm 2019 với 53 nhóm DTTS khi cho thấy phụ nữ ít được tiếp cận với trình độ học vấn thấp hơn hơn là cao hơn. Tuy nhiên, điều này cũng có thể thể hiện rằng nữ giới có trình độ học vấn cao hơn (cao đẳng/đại học) không hướng đến việc trở thành công nhân nhà máy nhiều như nam giới DTTS.

Trước di cư

Do thiếu các cơ hội việc làm tại quê nhà, và thu nhập cao hơn từ ngành công nghiệp, thanh niên DTTS di cư đến làm việc tại các nhà máy ở các tỉnh công nghiệp hóa đang có xu hướng gia tăng.

Trước di cư, thu nhập của các hộ gia đình của người DTTS tham gia khảo sát chỉ vừa trên mức chuẩn hộ nghèo một chút – là 1,9 triệu đồng/người/tháng. Hơn 1/5 (22%) nữ giới và ¼ (25%) nam giới cho biết họ đến từ các hộ gia đình nghèo hoặc cận nghèo. Làm nông với thu

nhập chỉ khoảng 2,5 triệu đồng một tháng là nghề phổ biến nhất (40% nữ và 45% nam), tiếp đến là công nghiệp (29% nữ và 38% nam). Phụ nữ DTTS thường xuyên thất nghiệp hơn và có thu nhập trung bình ít hơn nam giới trước khi di cư.

Thiếu các lựa chọn nghề nghiệp và thu nhập thấp là những nhân tố thúc đẩy xuất cư quan trọng ở các vùng DTTS – một phát hiện đã xuất hiện nhiều lần trong những nghiên cứu về di cư nội địa và di cư của người DTTS tại Việt Nam.¹¹⁵ Không có sự khác biệt lớn giữa nam giới và nữ giới DTTS về lý do di cư của họ, ngoại trừ việc nam giới DTTS nghĩ về lý do phát triển bản thân (50%) thường xuyên hơn nữ giới (41%). Về nhân tố thu hút nhập cư tại nơi đến, thu nhập tốt và cơ hội việc làm cũng là những nhân tố hàng đầu, tiếp theo là nơi đến ở gần quê của người di cư, và cơ hội phát triển bản thân. Không có nhiều sự khác biệt giới trừ việc nữ giới thường quan tâm nhiều hơn đến thu nhập, điều kiện sống (cụ thể là môi trường an toàn và nhiều dịch vụ tiện ích), và có người quen hay vợ/chồng/người yêu cùng di cư với họ là những lý do chính khi lựa chọn nơi đến, điều này có thể xuất phát từ mối lo về sự an toàn nhiều hơn cho nữ giới khi họ di cư.

Quyết định di cư của người DTTS mang tính tự chủ cao, với tỉ lệ nữ giới tự đưa ra quyết định cao hơn một chút hơn nam giới (96% so với 93%). Đa phần các gia đình DTTS cũng ủng hộ các quyết định di cư vì việc làm, chỉ có một vài phản đối, chủ yếu là do bố mẹ của người di cư lo lắng cho sự an toàn của con cũng như những vất vả của việc di cư, và sự phản đối di cư đối với nữ giới có phần cao hơn nam giới (4% so với 2%).

Kênh giới thiệu việc làm chủ yếu bao gồm mạng lưới xã hội của người DTTS (40%) và qua Facebook (37,5%), với tỉ lệ phụ nữ tìm được việc làm qua Internet thấp hơn nam giới. Nhiều phụ nữ DTTS dựa vào giới thiệu từ người quen biết hơn nam giới, trong khi tỉ lệ nam giới tìm thấy công việc này trên mạng nhiều hơn.

Một trong những yếu tố thuận lợi cho di cư của người DTTS là quan hệ xã hội của người di cư giữa nơi đến và nơi đi, giúp tạo ra kênh giới thiệu cơ hội việc làm và trao đổi thông tin. Có người quen cũng giúp giảm bớt lo lắng về sự an toàn của người di cư cho các thành viên trong gia đình ở nhà, cũng như giúp người nhà an tâm chấp nhận các quyết định di cư hơn, đặc biệt là khi nữ giới di cư. Gia đình và bạn bè cũng nguồn hỗ trợ chủ yếu và phổ biến nhất của người DTTS trước khi di cư về tất cả các khía cạnh được coi là thiết yếu, như hỗ trợ về tài chính và tinh thần, giới thiệu việc làm, hoặc thông tin về nơi đến di cư.

Việc tăng cường tiếp cận giáo dục – đặc biệt là cho trẻ em gái – và tiến bộ của công cuộc thúc đẩy bình đẳng giới nhìn chung ở các vùng DTTS cũng góp phần ý nghĩa trong việc mở rộng cơ hội di cư và việc làm cho phụ nữ DTTS. Hơn 60% nữ giới tham gia khảo sát có bằng tốt nghiệp THPT hoặc cao hơn.

115 TCTK, (2016), “Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Những phát hiện chính”, Nxb Thống Kê; CARE, (2020), “Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách”.

Gia tăng tiếp cận với Internet và thông tin kỹ thuật số cũng tạo điều kiện cho người DTTS từ các vùng sâu vùng xa tiếp cận với thị trường việc làm ở các thị trấn và thành phố. Các yếu tố tạo thuận lợi khác bao gồm dịch vụ hành chính công hiệu quả, và các lãnh đạo cộng đồng tích cực và hiểu biết ủng hộ tiếp cận giáo dục và di cư cho phụ nữ và bình đẳng giới nói chung.

Mặt khác, bất bình đẳng giới vẫn tiếp tục tạo ra rào cản cho phụ nữ di cư, bao gồm bất bình đẳng trong tiếp cận giáo dục giữa nam giới và nữ giới, đặc biệt là đối với các thế hệ người DTTS lớn tuổi hơn (và đối với các nhóm DTTS nói chung so với người Kinh); quan điểm cho rằng phụ nữ DTTS dễ bị quấy rối tình dục hay dễ bị vướng vào các cám dỗ, tệ nạn tại nơi đến nếu di cư một mình; và thói ghen tuông và tính sở hữu của người chồng được củng cố bởi các niềm tin của cộng đồng, có thể trở thành một hình thức bạo lực về tinh thần và kinh tế khi ngăn cản người phụ nữ DTTS di cư.

Một rào cản lớn khác là thiếu các chương trình đào tạo hỗ trợ trước di cư từ chính quyền địa phương cho người DTTS di cư, để nâng cao năng lực và khả năng cạnh tranh của người DTTS trên thị trường lao động so với người Kinh, hoặc để giảm thiểu các rủi ro có thể xảy ra. Năm hỗ trợ cần thiết nhất trước di cư mà phụ nữ DTTS di cư đưa ra là tài chính (54%); hỗ trợ tinh thần (39%); giới thiệu việc làm (30%); thông tin di cư (28%); đào tạo việc làm (27%); và di chuyển đến nơi di cư (24%). Tuy nhiên, theo khảo sát, khoảng một nửa số phụ nữ không nhận được các hỗ trợ cần thiết để chuẩn bị cho hành trình di cư của họ.

So với nam giới DTTS, nữ giới thường yêu cầu được hỗ trợ về thông tin di cư, hoàn thiện các thủ tục hành chính, và phụ giúp công việc ở nhà sau khi di cư hơn nam giới. Yêu cầu hỗ trợ cuối cùng phản ánh thực tế rằng trách nhiệm của công việc chăm sóc (không được trả lương) vẫn chủ yếu đè nặng lên vai người phụ nữ.

Ngoại trừ đào tạo nghề và phụ giúp công việc nhà, nữ giới DTTS di cư ít được nhận hỗ trợ hơn nam giới ở tất cả các mặt khác. Sự thiếu hụt hỗ trợ cho phụ nữ DTTS di cư là nghiêm trọng nhất ở ba lĩnh vực: bố trí chỗ ở (51%); di chuyển đến nơi di cư (47%); và tài chính (42%).

Mặc dù người DTTS di cư thường nhận được các hỗ trợ tài chính từ gia đình của họ, nhưng khoản hỗ trợ cũng rất hạn chế (nhiều nhất là 500.000 đến 1 triệu đồng). Điều này khiến họ rơi vào tình thế bấp bênh vì nhiều người di cư không hề có tiền để chi trả tiền nhà và sinh hoạt phí trong những tuần đầu đến nơi ở mới.

Đại dịch COVID-19 cũng đang ngăn cản phụ nữ và người DTTS nói chung di cư đi làm việc, đặc biệt là các cơ hội việc làm ở xa nhà hoặc ở các khu vực đông dân và sầm uất hơn.

Gần một nửa người di cư tham gia khảo sát không có Internet ở nhà. Điều đó có thể đã ngăn cản khả năng công nghệ và tiếp cận thông tin của họ, dẫn đến giảm năng lực làm việc và tính cạnh tranh của họ trên thị trường lao động so với người Kinh.

Trong quá trình di cư

Tại nơi đến, người di cư nhận được những cơ hội mà họ không có được khi ở quê nhà về triển vọng việc làm, thu nhập cao hơn và phát triển bản thân. Tuy nhiên, họ cũng đối mặt với nhiều thách thức.

Gần 50% thu nhập của công nhân nhà máy đến từ làm thêm giờ. Người DTTS di cư ở khu vực chính thức làm việc 12 tiếng/ngày và 7 ngày/ tuần để có thu nhập bình quân 8,7 triệu đồng/tháng. Do đó, căng thẳng, mệt mỏi về thể chất và tinh thần là thường trực với cả nam giới và nữ giới. Phụ nữ DTTS cũng cho biết họ thu nhập bình quân ít hơn nam giới 400.000 đồng/tháng dù làm việc trong cùng lĩnh vực. Kể cả khi họ tăng ca nhiều, và cắt giảm chi phí bằng cách thuê trọ chung (72% số người tham gia) và được bao ăn hai bữa tại nhà máy, 1/3 đến một nửa số người tham gia vẫn gặp khó khăn để trang trải cuộc sống, cũng như tích lũy tiền tiết kiệm, đặc biệt là những người đã kết hôn. Nhiều nữ giới hơn nam giới tham gia khảo sát cho biết thu nhập hiện tại của họ không đủ để trang trải cuộc sống. Điều này có thể là vì tỉ lệ nữ giới đã kết hôn và có con cao hơn nam giới.

Nhớ nhà và mệt mỏi là hai cảm xúc phổ biến ở những người DTTS di cư trong khảo sát. Nữ giới thường chịu hai cảm giác này thường xuyên hơn nam giới: Gần 50% nữ giới cho biết họ “thường xuyên” hoặc “luôn luôn” cảm thấy nhớ nhà; và gần 30% “thường xuyên” hoặc “luôn luôn” cảm thấy mệt.

Các khía cạnh thách thức nhất đối với nữ DTTS di cư tại nơi đến bao gồm: chi phí sinh hoạt (42%); tiền thuê nhà (33%); nuôi con (28%); điều kiện nhà ở (23%); và thủ tục hành chính (23%), trong đó nữ giới tham gia cho biết mức độ khó khăn của họ từ “cao” cho đến “rất cao” trong các lĩnh vực này. Nam giới DTTS đánh giá mức độ khó khăn ở nơi đến trong hầu hết các khía cạnh đều cao hơn nữ giới, trừ vấn đề thủ tục hành chính và chăm sóc con cái.

Một thách thức lớn khác mà phụ nữ DTTS chia sẻ đó là các thủ tục hành chính. 1/3 (34%) người DTTS di cư không có đăng ký cư trú, với tỉ lệ bằng nhau ở cả nam và nữ tham gia. Con số này cao hơn 2,5 lần so với số liệu Điều tra quốc gia năm 2015 TCTK chủ yếu với người di cư dân tộc Kinh – cho thấy sự bất lợi rõ ràng đối với người di cư DTTS trong vấn đề này. Không có đăng ký cư trú là khá phổ biến ở nhóm từ 18-24 tuổi (34%), dân tộc Sán Dìu (23%) và dân tộc Tày (40%). Việc không có đăng ký cư trú có thể hạn chế người DTTS di cư trong việc tiếp cận một số dịch vụ và lợi ích nhất định, cũng như khiến cho nhiều thủ tục hành chính trở nên khó khăn hơn.

Công việc của nữ giới DTTS tại khu vực phi chính thức thì thường bấp bênh, thu nhập thấp và có nguy cơ bị bạo lực cao hơn. 99% người tham gia khảo sát cho rằng BHXH và BHYT là cần thiết. Tuy nhiên, nữ giới di cư làm nghề tự do trong nghiên cứu nói rằng không có các loại bảo hiểm này. Việc có bảo hiểm là quan trọng vì cả nam giới (20%) và nữ giới (18%) trong khảo sát đều cho biết gặp phải “nhiều” cho đến “rất nhiều” vấn đề về sức khỏe tại nơi đến. Trong

khi đó, khám tại bệnh viện bằng BHYT là phương pháp chữa bệnh phổ biến thứ hai của cả nam giới và nữ giới DTTS tại nơi đến.

Hơn một nửa (52%) phụ nữ DTTS từng bị phân biệt đối xử vì dân tộc của họ (con số này ở nam giới DTTS thậm chí còn cao hơn, ở mức 60%). Các hình thức phân biệt đối xử phổ biến nhất bao gồm những nhận xét về giọng nói hoặc ngoại hình khác biệt, bị nghi ngờ khả năng làm việc, gặp khó khăn trong các thủ tục hành chính, và bị gọi bằng những từ ngữ mang tính kì thị. Điều này gây ra cảm giác thất vọng, bị đánh giá thấp, hoặc bị hiểu lầm ở những người di cư DTTS, với hình thức phân biệt chủ yếu là qua lời nói. Sự phân biệt đối xử từ đồng nghiệp người Kinh/người sử dụng lao động thường dựa trên những định kiến phổ biến đối với người DTTS như họ kết hôn sớm, ít học hoặc kém tay nghề và dễ bị lợi dụng. Phân biệt đối xử cũng xuất phát từ vị thế là người di cư của họ. Tuy nhiên, nghiên cứu đã cho thấy thế hệ trẻ DTTS có nhiều xu hướng phản kháng lại hơn là nhập tâm sự phân biệt đối xử này. Mặc dù những người tham gia nghiên cứu không nhận thấy ảnh hưởng lâu dài của sự kì thị, nhưng nó có thể gây căng thẳng lên các mối quan hệ xã hội của họ tại nơi đến.

Mặc dù không phổ biến, nhưng các vụ bạo lực (42 trường hợp được báo cáo bởi 8,6% người tham gia) đã xảy ra với cả nam giới và nữ giới di cư thuộc các nhóm dân tộc khác nhau. Một nửa các trong số các trường hợp là bạo lực tinh thần/kinh tế dưới các hình thức: cô lập; kiểm soát; cấm gặp gỡ bạn bè; đe dọa, gây áp lực và theo dõi; hoặc đọc trộm thư và tin nhắn. Thủ phạm của việc lạm dụng này thường là những người quản lý/sử dụng lao động, hoặc đồng nghiệp của người di cư, dù cũng có một số trường hợp là người lạ.

Các nguồn hỗ trợ chủ yếu cho người DTTS di cư tại điểm đến vẫn gia đình, bạn bè, hàng xóm và đồng nghiệp của họ, mà không phải là chính quyền địa phương hay người sử dụng lao động. Trong khi tất cả người tham gia đều phụ thuộc phần lớn vào sự hỗ trợ của người thân, tỉ lệ phụ nữ tìm đến sự giúp đỡ của các mối quan hệ xã hội bên ngoài gia đình như bạn bè, hàng xóm hay đồng nghiệp thường thấp hơn nam giới. Cả nam giới và nữ giới tham gia khảo sát cho biết họ vẫn thường xuyên giữ liên lạc với gia đình và bạn bè của mình ở quê nhà. Mặc dù kết nối xã hội với quê hương khá quan trọng và vững chắc, mạng lưới của người DTTS di cư tại nơi đến cũng đang mở rộng sang các nhóm dân tộc khác. Trung bình, cả nam giới và nữ giới cho biết họ có 5 người bạn cùng dân tộc và 6 người bạn thuộc các dân tộc khác (với sự khác biệt về giới không nhiều).

COVID-19 có tác động đối với cả người lao động trong các khu vực chính thức và phi chính thức. Các công nhân nhà máy trong nghiên cứu của chúng tôi không bị mất việc và vẫn nhận được một số hỗ trợ, cơ hội tiêm phòng COVID-19 thông qua công ty. Tuy nhiên, việc tăng ca nhiều có thể gây kiệt sức và người lao động cũng không thể về quê thăm gia đình. Trong khi đó, những người lao động ở khu vực phi chính thức thì không chỉ bị mất việc, mà còn không thể trở về nhà hoặc tìm việc làm mới. Ngoài ra, họ cũng chưa nhận được bất kì hỗ trợ nào về COVID-19 từ Chính phủ. Tất cả các nhóm đều trải qua khó khăn do chi phí cho các nhu cầu thiết yếu hàng ngày tăng lên, cũng như những gánh nặng về sức khỏe tinh thần và thể chất.

Những tác động của di cư

Nhìn chung, mức độ hài lòng của người DTTS với trải nghiệm di cư là khá cao, với rất ít sự khác biệt giữa các giới tính. Tuy nhiên, khi xem xét từng khía cạnh riêng biệt, nữ giới DTTS đánh giá mức độ cải thiện của họ thấp hơn một chút so với nam giới. Điều này đặc biệt đúng đối với tiền tiết kiệm (nữ giới có ít tiền tiết kiệm hơn nam giới 1,5 lần); điều kiện học tập cho con cái (nữ giới cho biết họ gặp nhiều khó khăn liên quan đến chăm sóc con cái hơn); và khả năng ra quyết định (nữ giới đánh giá mức độ cải thiện của họ là 3,46/5, trong khi nam giới đánh giá họ ở mức 3,58/5).

Các khía cạnh cho thấy sự cải thiện lớn nhất từ khi di cư bao gồm thu nhập, kỹ năng làm việc, kiến thức xã hội, sự tự tin và các mối quan hệ liên quan đến công việc. Theo phỏng vấn với trưởng thôn/bản, phụ nữ di cư DTTS khi trở về quê nhà đã phát triển các kỹ năng thương mại hữu ích và sự tự tin để xây dựng sinh kế tại quê nhà, như là bán hàng trực tuyến hay bán rau củ tại các chợ địa phương.

Khả năng ra quyết định của phụ nữ DTTS trung bình cũng đã cải thiện hơn sau khi di cư. Điều đó có thể xuất phát từ sự độc lập về kinh tế cũng như tự tin, hiểu biết xã hội, và trưởng thành hơn. Di cư cũng làm thay đổi vai trò giới truyền thống, trong đó đàn ông đảm nhận hết các trách nhiệm về việc nhà và chăm sóc con cái khi người phụ nữ trong gia đình di cư.

Bên cạnh đó, những tác động tiêu cực của di cư có thể bao gồm gia tăng gánh nặng công việc chăm sóc đối với cả đàn ông hay phụ nữ lựa chọn ở nhà, gây căng thẳng trong các mối quan hệ hôn nhân và gia đình, và có thể tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của con cái ở nhà cũng như của người di cư. Hầu hết người DTTS di cư thường để con ở nhà cho ông bà chăm sóc. Tuy nhiên, việc này sẽ có hạn chế nhất định khi ông bà trông trẻ và giám sát việc học hành của trẻ em do tuổi tác và khoảng cách thế hệ. Ngày càng nhiều thanh niên DTTS lựa chọn di cư xa nhà để làm ăn đe dọa mất đi nguồn lao động trẻ để phát triển sinh kế tại địa phương, cũng như sự tan rã của cộng đồng địa phương tại quê nhà.

Người di cư thường gửi về nhà khoảng 2 triệu đồng/tháng. Mức này đã cao hơn thu nhập bình quân đầu người của hộ gia đình DTTS ở nơi đi (1,9 triệu đồng/người/tháng). Vì thế, khoản tiền gửi về này có thể đóng góp quan trọng cho tài chính và chi tiêu của hộ gia đình ở quê nhà. Khoản tiền gửi về nhà của người DTTS di cư trong nghiên cứu này cũng cao hơn gấp 3 lần so với số liệu trong báo cáo năm 2016 của TCTK. Trong khi cả nam giới và nữ giới DTTS di cư gửi về nhà – bình quân – khoảng 25% tổng thu nhập của họ, thu nhập hàng tháng của nữ di cư thì lại thấp hơn so với nam giới. Điều này khiến cho lượng tiền gửi về của phụ nữ di cư cũng thấp hơn.

Mặc dù sinh hoạt phí hàng ngày vẫn là khoản chi phổ biến nhất, tiền gửi về nhà của người di cư cũng được sử dụng cho mục đích giáo dục, chăm sóc sức khỏe, canh tác nông nghiệp, sửa chữa nhà cửa và tiết kiệm. Điều này có thể góp phần cải thiện một cách bền vững sinh kế của các hộ gia đình DTTS ở quê nhà.

So với nam giới đã kết hôn, việc sử dụng tiền gửi của nữ giới thường được quyết định bởi chồng của họ nhiều hơn. Người chồng thường sẽ đứng ra giải quyết các vấn đề trong gia đình khi vợ họ di cư (đúng với 39% trường hợp nữ giới di cư đã kết hôn, so với 29% nam giới di cư đã kết hôn).

Đề xuất

Di cư nội địa cần được nhận nhiều sự quan tâm hơn từ các chương trình phát triển của Chính phủ ở các vùng DTTS, bởi di cư nội địa ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện thu nhập và sinh kế của địa phương, cũng như sự tự tin, khả năng ra quyết định, quyền năng kinh tế và giúp trao quyền cho phụ nữ DTTS.

Điều quan trọng nhất hiện nay là phải có nhiều hơn tập huấn trước khi cư tại địa phương để nâng cao khả năng cạnh tranh của những người di cư trên thị trường lao động và giảm thiểu rủi ro từ quá trình di cư. Các chương trình này có thể được lồng ghép vào nhiều dự án liên quan như đào tạo việc làm, định hướng nghề nghiệp, phát triển lực lượng lao động có kỹ năng trong SEDEMA:

“Có chứ, anh chỉ muốn cho họ có chương trình nào để về tư vấn cho họ để họ biết được ra xã hội có những rủi ro để họ tránh thôi. Hầu như ở đây đi làm họ không có cái hướng dẫn. Họ tự do đi làm thì gặp rủi ro rất là nhiều. Có cái chương trình họ hướng cho bà con là trước khi đi làm thì có những cái rủi ro này, thì mình nên tránh... Để họ trụ được, kiểm chế được những cái tình huống nào mà xử lý được.” (Trưởng thôn người HMông, 26 tuổi, ở Sơn La)

Chương trình đào tạo có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở các nội dung như:

- Sử dụng tiếng Kinh thuần thực, đặc biệt cho phụ nữ lớn tuổi hơn;
- Những kỹ năng tin học và công nghệ thiết thực;
- Thông tin về nơi ở an toàn, việc làm chất lượng, và di cư an toàn nói chung – đặc biệt đối với phụ nữ DTTS, và;
- Quyền lợi của người lao động và thủ tục hành chính trong di cư, nhất là việc đăng ký cư trú tại nơi đến.

Tập huấn trước di cư có thể được lồng ghép vào SEDEMA. Cụ thể, nó sẽ trở thành một phần của Tiểu dự án 2 thuộc Dự án 4 (về Đầu tư cơ sở vật chất và thiết bị cho giáo dục), Tiểu dự án 3 của Dự án 5 (Giáo dục hướng nghiệp và giải quyết việc làm cho người DTTS), và Tiểu dự án 2 của Dự án 10 (Tăng tiếp cận công nghệ phục vụ phát triển kinh tế – xã hội). Dữ liệu di cư và đối tượng hưởng lợi đã nhận được hỗ trợ trước di cư cũng cần được ghi lại và giám sát theo giới, để đảm bảo sự tiếp cận đầy đủ và bình đẳng về các hỗ trợ này. Chương trình đào tạo cũng cần phải được xây dựng phù hợp và dễ tiếp cận đối với người DTTS di cư.

Việc tiếp tục thúc đẩy công tác bình đẳng giới tại các vùng DTTS cũng rất quan trọng, nhằm tạo điều kiện cho nam giới và nữ giới DTTS trẻ được tiếp cận giáo dục tốt hơn, từ đó tăng cơ hội phát triển bản thân và việc làm cho phụ nữ DTTS, trong đó có cơ hội di cư.

Cũng cần bổ sung các hỗ trợ tài chính để chuẩn bị cho những tháng đầu tiên của hành trình di cư, giúp người di cư trang trải chi phí ăn ở trong một đến hai tháng đầu đến khi họ bắt đầu tạo ra thu nhập tại nơi đến. Sự hỗ trợ này có thể được huy động thông qua ngân sách từ Tiểu dự án 3 thuộc Dự án 5 của chương trình Mục tiêu Quốc gia (về đào tạo nghề và giải quyết việc làm), trong đó mở rộng hỗ trợ đến cả các nhóm di cư trong nước chứ không chỉ lao động ra nước ngoài. Nguồn vốn có thể huy động thông qua các khoản vay không chính thức, lãi suất thấp hoặc không lãi suất từ các tổ chức chính trị-xã hội tại địa phương như Hội Phụ nữ và Đoàn thanh niên, giảm thiểu thủ tục rườm rà so với vay vốn từ Ngân hàng.

Như đã chỉ ra trong nghiên cứu, người DTTS di cư đã tích lũy nhiều kỹ năng công việc và vốn xã hội quý giá khi trở về để giúp phát triển và làm chuyển biến sinh kế tại quê nhà. Do đó, cần hỗ trợ thật tốt cho những thay đổi này thông qua các chương trình sinh kế cho đối tượng là lao động di cư trở về, để họ tận dụng được hiệu quả các kỹ năng, kiến thức, vốn và quan hệ xã hội tích lũy được từ việc di cư vào xây dựng các mô hình sinh kế bền vững tại địa phương. Trong đó, cần tiếp tục phát triển và mở rộng hệ thống cơ sở vật chất hỗ trợ cho phát triển sinh kế như điện, đường, trường, trạm, đặc biệt là ở các vùng xa xôi, hẻo lánh hơn (Dự án 4 của SEDEMA). Các chương trình phát triển sinh kế cũng cần tham khảo ý kiến từ lãnh đạo cộng đồng uy tín như các già làng, trưởng bản – là những người am hiểu văn hóa, điều kiện địa phương, để chương trình đáp ứng phù hợp nhất với điều kiện và thể mạnh của cộng đồng tại địa phương:

“Khi họ trở về thì họ có cái vốn về rồi, thì hướng cho họ cái chương trình như là nông nghiệp, sản xuất hay hợp tác xã gì đấy tốc độ đang cần. Trước anh cũng đề xuất nhiều rồi, nếu họ có vốn cũng rất mong các dự án để tuyên truyền và hướng dẫn cách làm để họ làm, để họ có thu nhập. Đề xuất nhiều mà chưa có hướng dẫn để làm... Anh có mong muốn có công ăn việc làm cho phụ nữ thì thứ nhất về cơ sở... có những cái chính sách phát triển kinh doanh này, tạo ra các mặt hàng để thu được các đồng tiền để sinh hoạt.”
(Trưởng thôn người HMông, 26 tuổi, ở Sơn La)

“Định hướng cho họ cũng có cái định hướng là chia sẻ cái đồng tiền thì mang về thì đi mua các con vật như con trâu, con bò, con dê về làm chăn nuôi để cho cuộc sống nó khá hơn... cái này thì là anh hợp bản, anh giới thiệu về, thứ nhất là về chăn nuôi bây giờ thì toàn trông cỏ, định hướng cho mấy chị em. Còn thả rông, riêng ở bản thì không được phép thả thì định hướng cho bà con nhân dân làm cách trông cỏ với ủ cỏ. Tìm hiểu qua trên mạng cũng hướng dẫn cho bà con học cách ủ rơm, ủ cỏ được cho bà con nhân dân họ nuôi được lâu dài...” (Trưởng thôn người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La)

“...đặc biệt là như những năm trở về đây thì rất là nhiều định mệnh như thế này, thì rất khó khăn cho các chị em phụ nữ. Có những người muốn về không về được... Mong rằng từ đó Nhà nước có cái chính sách hỗ trợ và định hướng thực tế cho các bà con ở cơ sở để vận dụng vào đó để làm, để đưa cái cuộc sống đi lên. Thì bà con hạn chế về con đường đi làm ăn xa đi vào các tỉnh.” (Trưởng thôn người HMông, 35 tuổi, ở Sơn La)

Trong dài hạn, cần có chiến lược giáo dục và đào tạo nghề hướng đến mở rộng triển vọng nghề nghiệp cho người trẻ DTTS. Cụ thể, những chiến lược này có thể giúp họ hướng đến những mục tiêu nghề nghiệp cao hơn so với công việc nhà máy chỉ yêu cầu bằng tốt nghiệp THPT, điều kiện lao động vất vả, nguy hiểm, hay lao động tự do bấp bênh thu nhập thấp và không được hưởng đầy đủ các chính sách an sinh xã hội. Đầu tư vào giáo dục vùng DTTS cần chú trọng phát triển các chương trình hướng nghiệp và tăng khả năng tiếp cận thông tin về việc làm có chất lượng trên thị trường lao động, và cũng cần triển khai sớm từ cấp THPT. Đây cũng là một trọng tâm của Dự án 5 (Tiểu dự án 3) trong SEDEMA:

“Nếu bọn em là những người tư vấn thì đóng góp ý kiến vào đấy xem có những chương trình tạo điều kiện cho những người học về, tạo điều kiện cho những người có trình độ Đại học để người ta có thể vào làm các công ty nhất định. Cho người ta đi đào tạo, học hỏi thêm về nói với những người đồng bào, dân tộc dưới này hướng dẫn nó cũng dễ hơn. Thì anh thấy làm thế cũng đáp ứng được công ăn việc làm cho nhiều người.” (Trưởng thôn người HMông, 26 tuổi, ở Sơn La)

Tình trạng bấp bênh của lao động tự do người DTTS cũng là tình trạng chung của người lao động tự do, đặc biệt là trong bối cảnh COVID-19. Do đó, cần có những cải cách sâu rộng hơn trong chính sách an sinh xã hội của Việt Nam, mở rộng mức độ bao phủ cho nhóm lao động trong khu vực phi chính thức.

Bên cạnh đó, người DTTS di cư cũng có thể gặp nhiều khó khăn hơn khi tìm cách trở về quê nhà. Các khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa và kém phát triển hơn cũng ít có khả năng hơn để đón lao động di cư trở về. Điều này đòi hỏi sự quan tâm, ưu tiên nhiều hơn từ các chương trình hỗ trợ COVID-19 của chính phủ tại cả địa phương nơi đi và nơi đến, cụ thể là:

- Tăng cường năng lực ứng phó COVID-19 của địa phương nơi đi, bằng các tiếp cận có nhạy cảm về văn hóa;
- Chú trọng đến nhóm DTTS di cư (đặc biệt là lao động tự do) trong những nhóm đối tượng ưu tiên được nhận hỗ trợ về COVID-19 của Chính phủ;
- Đảm bảo khả năng tiếp cận các hỗ trợ liên quan đến COVID-19 và dịch vụ xã hội nói chung (như giáo dục và chăm sóc sức khỏe) tại nơi đến không bị phân biệt theo loại hình cư trú (tạm trú hay thường trú), và;
- Tăng cường nhận thức và các hỗ trợ về đăng ký cư trú cho người DTTS di cư tại nơi đến.

Để giảm thiểu sự kì thị và phân biệt đối xử mà người DTTS di cư phải đối mặt tại nơi đến, cần thúc đẩy tính đại diện và tiếng nói đa dạng của các nhóm DTTS, nhất là trên các phương tiện truyền thông đại chúng. Đặc biệt, cần tránh những diễn ngôn mang tính phân biệt đối xử, đặt người DTTS ở vị thế thấp hơn so với người Kinh.

Tài liệu tham khảo

- Anderson, K., Aplan, K., Dunaiski, M. và Yarrow, E., (2017), “Phụ nữ trong gió: Phân tích di cư, trao quyền kinh tế cho thanh niên và giới ở Việt Nam và Philippines”, [trực tuyến] *Plan International*. Có tại: <http://coraminternational.org/wp-content/uploads/Analysis-of-Migration-YEE-and-Gender-in-Viet-Namand-the-Philippines-ENG-v2.pdf>.
- Nguyễn, T.A., Rigg, J., Lương, T. T. H. and Đinh, T. D. (2012), “Trở thành và sống thành thị ở Hà Nội: Di cư nông thôn-thành thị và các mối quan hệ ở Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Nông dân*, tập 39, số 5, trang 1103-1131, doi: 10.1080 / 03066150.2011.652618
- Bastian, M., (2011), “Các liên kết qua thời gian: Nghiên cứu phạm vi về các nghiên cứu sẵn có về thời gian và cộng đồng”, *Tài liệu Thảo luận về các Cộng đồng Kết nối*.
- Baulch, Nguyễn H. T. M., Phương P. T. T., Phạm H. T. (2010), “Nghèo đói ở dân tộc thiểu số ở Việt Nam”, *Trung tâm Nghiên cứu Nghèo Kinh niên*, Báo cáo làm việc số 169, ISBN: 978-1-906433-63-5
- CARE, (2020), *Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách*.
- CEMA, (2020), *Tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam 2019*.
- Coxhead, I., Vũ, L., và Nguyễn, C., (2015), “Di cư ở Việt Nam: Bằng chứng mới từ các cuộc khảo sát gần đây” [Tài liệu thuộc Kho lưu trữ Munich Personal RePEc], được xem ngày 28 tháng 3 năm 2021, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70217/>.
- Cù, C.L., (2005), “Di cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam”, trong H. H. Thanh và S. Sakata (chủ biên), *Tác động của những thay đổi kinh tế - xã hội đến sinh kế của những người nghèo ở Việt Nam*, Viện Nghiên cứu Kinh Tế Phát Triển, Tổ chức Xúc tiến Mậu dịch Nhật Bản, Nhật Bản.
- Đặng, H. A. (2012), “Việt Nam: Khoảng cách nghèo đang gia tăng cho các dân tộc thiểu số”. *Tạp chí điện tử Mạng Nghiên cứu Khoa học Xã hội*, doi:10.2139/ssrn.2346307.
- Đặng, N.A., Tacoli, C., và Hoàng, X.T., (2003), “Di cư ở Việt Nam: rà soát thông tin về các xu hướng và mô hình hiện tại, và các hàm ý chính sách của chúng”, được trình bày tại Hội nghị khu vực về Di cư, Phát triển và Lựa chọn chính sách vì người nghèo ở Châu Á, Dhaka, Lấy từ <https://pubs.iied.org/G00479>.
- Đặng, T.T.T., (2016), “Tìm hiểu kinh nghiệm sống và bản sắc của lao động trẻ nhập cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam”, Đại học Queensland, doi:10.14264/uql.2016.664.
- De Luca, J., (2017), “Những người di cư thành thị bị bỏ lại phía sau ở Việt Nam”, *Tạp chí The Diplomat*, [trực tuyến] Có tại: <http://thediplomat.com/2017/04/Viet-Nams-left-behind-urban-migrants/>.
- Demombynes, G., (2013), “Vì sao tình trạng đói nghèo ở dân tộc thiểu số vẫn dai dẳng ở Việt Nam?”, *Blog Ngân hàng Thế giới*, Có tại: <https://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/why-ethnic-minority-poverty-persistent-vietnam>.
- Deshingkar, P., (2006), “Di cư nội địa, Nghèo đói và Phát triển ở Châu Á: Bao gồm những

- Người bị Loại trừ”, *Bản tin IDS*, tập 37, số thứ 3, Tr. 88–100, doi: 10.1111/j.1759-5436.2006.tb00272.x.
- Đỗ, V.H., (2000), “Thực trạng di cư tự phát và đề xuất giải pháp cho tương lai”. Tham luận trình bày tại *Hội thảo quốc gia về chính sách dân số, sức khỏe sinh sản và phát triển ở Việt Nam*, Ủy ban các Vấn đề Xã hội của Quốc hội: Hà Nội.
- Drachman, D., (1992), “Khung dịch vụ phục vụ Người Nhập cư trong Thời đại-của-di cư”, *Tạp chí Công tác Xã hội*, tập 37, số 1, Tr. 68–72, doi: 10.1093/sw/37.1.68
- Drachman, D., và Ryan, A. S., (1991), “Người nhập cư và người tị nạn”, Trong Gitterman, A. (Chủ biên), *Sổ tay thực hành công tác xã hội với các nhóm dân cư dễ bị tổn thương*, Tr. 618–646, Nhà xuất bản Đại học Columbia, New York.
- Gavonel, M.F., (2017), “Các mô thức và động lực di cư nội địa của thanh niên ở Ethiopia, Ấn Độ, Peru, và Việt Nam”.
- Tổng cục Thống kê (TCTK) và Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc, (2016), *Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015: Những phát hiện chính*, Nxb Thống kê.
- Tổng cục Thống kê, (2012), *VHLSS: Điều tra mức sống dân cư Việt Nam 2012*, Tổng cục Thống kê (TCTK) – Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Tổng cục Thống kê (TCTK) (2005), *Các phát hiện chính trong Điều tra di cư Việt Nam 2004*, Nxb Thống kê.
- Griffiths, M., Rogers, A., và Anderson, B., (2013), “Di cư, Thời gian và Tính tạm thời: Đánh giá và Triển vọng”, *Tài liệu Nghiên cứu COMPAS*.
- Guest, P., (1998), “Động lực của Di cư trong nước ở Việt Nam”, *Tài liệu thảo luận số 1 của UNDP*.
- Harkins, B., Lindgren, D., Suravoranon, T., (2017), “Rủi ro và phần thưởng: Kết quả của di cư lao động ở Đông Nam Á”, ILO, IOM, Rapid Asia.
- Hirsch, P., Mellac, M., Scurrah, N. (2015), “Kinh tế chính trị của quản lý đất đai ở Việt Nam”, *Quản trị đất đai khu vực sông Mê Kông*, Tr. 19.
- Hoàng, L.A., (2011), “Bản dạng giới và tính tự thân trong quyết định di cư: Bằng chứng từ Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc và Di cư*, tập 37, số 9, Tr. 1441–1457, doi: 10.1080/1369183X.2011.623618.
- IOM, (2011), Thuật ngữ về Di cư.
- ISDS, (2018), *Hôn nhân xuyên biên giới Việt Nam – Trung Quốc*.
- ISDS, (2011), *Di cư của Phụ nữ Việt Nam sang các nước Đông Á để kết hôn – Hướng tới cái nhìn đa chiều*.
- ISDS, (2010), *An sinh xã hội cho người di cư từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam: thực trạng, thách thức và cơ hội*.
- ISDS, (2021), *Tăng cường nhận thức của trẻ em, thanh niên dân tộc thiểu số về mua bán người và tảo hôn thông qua công nghệ số: Đánh giá đầu kì*.
- iSEE, (2019), *Định vị cơ hội và thách thức: Nghiên cứu thanh niên dân tộc thiểu số di cư tại thành thị miền bắc Việt Nam*.
- Jones, N., Marshall, E.P., Trần, T.V.A., (2014), “Tảo hôn ở người HMông ở Việt Nam: Sự thay đổi không đồng đều về giới hạn chế các lựa chọn của trẻ em gái vị thành niên HMông trong hôn nhân và cuộc sống như thế nào”, Báo cáo quốc gia của ODI.
- Korpi, M. và Clark, W.A.V., (2015), “Di cư nội địa và lý thuyết nguồn vốn con người: Nó có chọn lọc đến mức độ nào?”, *Tạp chí Economics Letters*, tập 136, Tr. 31–34, doi: 10.1016/j.econlet.2015.08.016.

- Kozel, V., (2014), “Khởi đầu tốt nhưng chưa hoàn thành: Tiến bộ và những thách thức mới nổi trong giảm nghèo ở Việt Nam. Công bằng và Phát triển”, *Nhóm Ngân hàng Thế giới*, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20074> Giấy phép: CC BY 3.0 IGO.
- Lê, T.K.A., Lan, H.V., Bonfoh, B., và Schelling, E., (2012), “Phân tích tình hình di cư giữa các tỉnh ở Việt Nam từ năm 1989 đến năm 2009”, *Tạp chí Hành động vì Sức khỏe Toàn cầu*, tập 5, số 1, Tr. 9334, doi: 10.3402/gha.v5i0.9334.
- Mangalam, J., và Morgan, C., (1968), “Di cư của con người: Hướng dẫn về Văn học Di cư bằng tiếng Anh 1955—196”, *LEXINGTON: Nhà xuất bản Đại học Kentucky*. Lấy vào ngày 2 thán 7, 2021, từ <http://www.jstor.org/stable/j.ctt130hzgw>.
- Nguyễn, T.N.M., (2018), “Rác thải và Cửa cải: Một nghiên cứu dân tộc học về Lao động, Giá trị và Đạo đức trong nền kinh tế tái chế của Việt Nam”, Nhà xuất bản Đại học Oxford, New York.
- Nguyễn, Q.P., và Venkatesh, S., (2016), “Liệu nguyên tắc “người mua cần trọng” có hiệu quả trong di cư? Giao kết hợp đồng giữa môi giới và người di cư ở Việt Nam”, *Di cư nội địa*, tập 54, số 6, Tr. 94–108, doi: 10.1111/imig.12252.
- Kawarazuka, N., Nguyễn, T.V.A., Vũ, X.T., Phạm, H.T, (2019), ““Như chim trong lồng”: Cuộc sống của phụ nữ trẻ HMông sau khi kết hôn ở miền Bắc Việt Nam”, *Giới, Nông nghiệp và Chuyển đổi nông nghiệp*, Routledge.
- Oxfam (2018), *Chuyện bất bình đẳng*, tập 2.
- Phạm, T.T.P., Tạ, T.T., Võ, T.H.H., Vũ, N.X., (2020), “Vấn đề việc làm của người Dân tộc thiểu số: Trường hợp của Việt Nam”, *Tạp chí Nhân văn và Xã hội học Châu Á*, tập 8, số 1, doi:10.24203/ajhss.v8i1.6083.
- Resurreccion, B.P. và Hà, V.K.T., (2007), “Có thể đến và đi: tái tạo giới ở nữ di cư từ nông thôn ra thành thị ở Đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Dân số, Không gian và Địa điểm*, tập 13, số 3, Tr. 211–224, doi: 10.1002/psp.434.
- Roseman, C.C., (1971), “Di cư như một quá trình không gian và thời gian.” *Biên niên sử Hiệp hội các nhà địa lý Hoa Kỳ*, tập 61, số 3, 1971, Tr. 589–598. JSTOR, www.jstor.org/stable/2569235. Accessed 2 July 2021.
- Singh, Z. và Chadha, P., (2016), “Ngành dệt may và bệnh ung thư nghề nghiệp”, *Tạp chí Y học Nghề nghiệp và Độc học*, tập 11, số 39.
- Stein, B., (1986), “Trải nghiệm của người tị nạn: Cái nhìn sâu sắc từ tư liệu”, trong C. Williams và J. Westermeyer (Chủ biên), *Sức khỏe tâm thần của người tị nạn ở các nước tái định cư* (Tr. 5-23), Hemispher, Washington, DC.
- Trương, H.H. và Nonneman, W., (2012), “Các lực đẩy, lực hút và di cư ở Việt Nam”, *Tài liệu Thảo luận CAS*, tập 80.
- UN Women Việt Nam (2015), “Báo cáo tóm tắt về Tình hình phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số ở Việt Nam”. *UN Women | Châu Á và Thái Bình Dương*.
- UN Women, (2016), “Sự tiến bộ của phụ nữ thế giới: chuyển đổi nền kinh tế, thực hiện các quyền”, New York, Tr.92.
- UN Women, (2019), “Khuyến nghị chính sách để vận động cho Bình đẳng giới ở các nhóm Dân tộc thiểu số ở Việt Nam”.
- UNESCO, UNDP, IOM, and UN-Habitat, (2018), “Tổng quan về di cư trong nước ở Việt Nam”, *Tóm tắt Chính sách Di cư nội địa ở Đông Nam Á*.
- Williams, L. và Guest, M.P., (2005), “Thái độ đối với hôn nhân của tầng lớp trung lưu thành thị ở Việt Nam, Thái Lan và Philippines”, *Tạp chí Nghiên cứu So sánh Gia đình*, tập 36,

số 2, Tr. 163–186, doi: 10.3138/jcfs.36.2.163.

Ngân hàng Thế giới, (2009), “Phân tích Xã hội cấp Quốc gia: Dân tộc và Phát triển ở Việt Nam”, Ngân hàng Thế giới

Ngân hàng Thế giới, (2018), “Vượt qua nấc thang: Giảm nghèo và thịnh vượng chung ở Việt Nam”, cập nhật năm 2018.

Ngân hàng Thế giới và Viện Hàn Lâm Khoa Học Xã hội Việt Nam, (2016), “Hệ thống đăng ký hộ khẩu ở Việt Nam”, Hà Nội: Nxb Hồng Đức.

Những người thực hiện

Thành phần nhóm nghiên cứu ISDS:

- TS. Khuất Thu Hồng – Tiến sĩ Xã hội học, trưởng nhóm nghiên cứu
- Nguyễn Thị Vân Anh – Thạc sĩ Nhân học, nghiên cứu viên cao cấp
- TS. Hà Hoàng Yến – Tiến sĩ Xã hội học, nghiên cứu viên
- Nguyễn Song Bảo Anh – Thạc sĩ Nhân học, nghiên cứu viên
- Hoàng Bích Ngọc – Trợ lý nghiên cứu
- Hoàng Hải Vương – Truyền thông, thiết kế

Nhóm cố vấn và biên tập viên từ UN Women:

- TS. Vũ Phương Ly – Chuyên gia Chương trình
- Clara O’leary – Cán bộ Chương trình
- Bùi Thanh Hà – Cố vấn Chương trình
- Laurence Newman – Biên tập viên

**BÁO CÁO NGHIÊN CỨU TÌNH HÌNH DI CƯ NỘI ĐỊA
CỦA PHỤ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI VIỆT NAM**

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Giám đốc – Tổng biên tập: KHÚC THỊ HOA PHƯỢNG

Biên tập: Nguyễn Thị Thu

Bìa và trình bày: Hoàng Hải Vương

NHÀ XUẤT BẢN PHỤ NỮ VIỆT NAM

39 Hàng Chuối, Hà Nội

Điện thoại: (024) 39717979 - 39717980 - 39710717 - 39716727 - 39712832

Fax: (024) 39712830

E-mail: nxbphunu@vnn.vn

Website: www.nxbphunu.com.vn

CHI NHÁNH

16 Alexandre de Rhodes, Q. 1, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: (028) 38294459 - 38228467

ĐƠN VỊ LIÊN KẾT

Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội (ISDS)

Lô 81 - TT4, Khu Đô Thị Mỹ Đình Sông Đà, Đường Đỗ Đình Thiện,

Phường Mỹ Đình 1, Quận Nam Từ Liêm, Hà Nội

Điện thoại: (024) 3.7820058

Email: isds.vn@isds.org.vn - Website: <https://isds.org.vn>

Số đăng ký KHXB: 848-2022/CXBIPH/7-20/PN, ký ngày 21/03/2022. Giấy QĐXB số: 393/QĐ - PNVN, ký ngày 01/04/2022. ISBN: 987-604-348-826-5. In 100 bản, khổ 20,5cm x 28,5cm tại Công ty TNHH Kha Gia, địa chỉ: Số 1, ngách 322/123 đường Mỹ Đình, Phường Mỹ Đình 1, Quận Nam Từ Liêm, Thành phố Hà Nội, Việt Nam.

