

# MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỀ CUỘC SỐNG CỦA CÔNG NHÂN TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP YÊN PHONG, TỈNH BẮC NINH HIỆN NAY

✍ NGUYỄN HỮU TÀI\* - NGUYỄN TOÀN DIỆN\*\*

Ngày nhận: 24/12/2017

Ngày phản biện: 25/12/2017

Ngày duyệt đăng: 29/12/2017

**Tóm tắt:** Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu “Sự hài lòng về cuộc sống của công nhân KCN Yên Phong - Bắc Ninh” của tác giả năm 2017. Nghiên cứu này sử dụng câu hỏi Likert với thang đo 5 bậc (1= rất không hài lòng; 5= rất hài lòng) với dung lượng mẫu 300. Cơ cấu mẫu được chọn ngẫu nhiên những công nhân đang sinh sống và làm việc tại KCN Yên Phong tỉnh Bắc Ninh cụ thể: cơ cấu giới tính có 46,7% là nam giới, 53,3% là nữ giới; cơ cấu tuổi được phân chia thành các nhóm: 26,1% là từ 18 - 25, 56,6% là công nhân từ 26 - 35 tuổi, 17,3% là công nhân có độ tuổi từ 35 trở lên; trình độ học vấn/chuyên môn có 12,7% dưới trung học cơ sở, trung học phổ thông với 50,3%, cao đẳng, đại học với 21,7%, 15,3% trung cấp/ngành; thâm niên lao động là 2,78 năm.

**Từ khóa:** Sự hài lòng, việc làm, thu nhập, điều kiện nhà ở của công nhân.

## THE LEVELS OF SATISFACTION OF WORKERS, LIVES IN YEN PHONG, BACNINH PROVINCE

**Summary:** This article is based on the result of research “Satisfaction in life of workers at Yen Phong industrial zone - Bac Ninh” by me in 2017. This research uses Likert question with 5 level scale (level 1= very dissatisfied; level 5 = very satisfied) with volume of 300 samples. Structure of samples is selected randomly with workers who are living and working at Yen Phong industrial zone in Bac Ninh province, specifically in gender proportion, 46,7% is male and 53,3% is female; age proportion is divided into different groups, namely: 26,1% of workers aged from 18 to 25, 56,6% of workers aged from 26 to 35, 17, 3% of workers aged over 35; in education/profession proportion there is 12,7% of them under secondary school level, 50,3% with high school level, 21,7% with college and university level; 15,3% with vocational school level; seniority is 2,78 years.

**Keyword:**

Để xây dựng “phát triển GCCN cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động của công nhân”<sup>1</sup> theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII của Đảng. Việc nghiên cứu sự hài lòng về cuộc sống của công nhân trong bối cảnh hiện nay là cần thiết và mang nhiều ý nghĩa quan trọng trong công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Trong khuôn

khố bài viết, tác giả chỉ trình bày mức độ hài lòng về cuộc sống của công nhân KCN Yên Phong dựa trên một số khía cạnh như việc làm, thu nhập và điều kiện nhà ở.

### 1. Khái niệm sự hài lòng

“Hài lòng là cảm thấy vừa ý vì đáp ứng được đầy đủ những đòi hỏi đã đặt ra”<sup>2</sup>. Như vậy, sự hài lòng về cuộc sống là một quá trình đánh giá nhận thức chủ quan, nó có thể được định nghĩa là “một sự đánh giá tổng thể về chất lượng cuộc sống của một cá nhân dựa trên những tiêu chuẩn của chính anh ta”<sup>3</sup>. Quá trình đánh giá về sự hài lòng dựa vào sự so sánh giữa thực trạng đời sống của cá nhân với những gì mà cá nhân đó lựa chọn làm tiêu chuẩn để đánh giá,

<sup>1</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 160.

<sup>2</sup> Viện ngôn ngữ học (2011): *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Từ điển Bách Khoa. Hà Nội, tr. 541.

<sup>3</sup> Ed Diener et al, *The satisfaction with life scale*, Journal of Personality Assessment, Vol 49. 1985.

\* Trường Sĩ quan Chính trị - Bộ Quốc phòng

\*\* Ban Tổ chức huyện Duy Tiên tỉnh Hà Nam

nó hoàn toàn mang tính cá nhân chủ quan. Và việc các cá nhân hài lòng hay không hài lòng với cuộc sống của mình là dựa vào sự so sánh của họ trên cơ sở các chuẩn mực cụ thể chứ không phải trên các giá trị.

Có tác giả đã phân định sự hài lòng ở 4 khía cạnh, mức độ khác nhau<sup>4</sup>:

1) Cảm giác dễ chịu, thỏa mãn: Tồn tại cảm giác thỏa mãn nhất thời với những khía cạnh nhất định của cuộc sống, có thể về những khía cạnh vật chất như đánh giá một món ăn ngon, hay khía cạnh tinh thần như tham dự một cuộc đi chơi vui vẻ. Tinh thần của cái gọi là “chủ nghĩa khoái lạc” chính là quan niệm về sự gia tăng tối đa những cảm giác thỏa mãn dạng này.

2) Sự hài lòng mang tính bộ phận: việc trải qua những sự hài lòng (mang tính ổn định) đối với từng giai đoạn, từng lĩnh vực của cuộc sống, ví như hài lòng về công việc, về hôn nhân.

3) Kinh nghiệm đỉnh cao: sự hài lòng thoáng qua về toàn bộ cuộc sống khi những đánh giá tích cực tồn tại ở nhiều khía cạnh với mức độ cao tại cùng một thời điểm.

4) Sự hài lòng với cuộc sống: cảm giác thỏa mãn, hài lòng tồn tại lâu dài về cuộc sống của một cá nhân<sup>5</sup>.

Trong 4 mức độ được đề cập ở trên, mức độ 4 chính là khái niệm sự hài lòng về cuộc sống.

Ở góc độ lý thuyết, có thể có những góc nhìn khác nhau về sự hài lòng với cuộc sống của một cá nhân. Theo Jussi Suikkanen [dẫn theo Nguyễn Thị Vân Hạnh (2013)], tồn tại 3 cách lý giải mang tính lý thuyết khác nhau về sự hài lòng trong cuộc sống.

Theo một cách tiếp cận khác, sự hài lòng của khách hàng là trạng thái cảm xúc đối với sản phẩm dịch vụ đã từng sử dụng (Spreng và cộng sự, 1996). Bachelet (1995) định nghĩa hài lòng của khách hàng là một phản ứng mang tính cảm xúc của khách hàng đáp lại với kinh nghiệm của họ với một sản phẩm hay dịch vụ. Sự hài lòng của khách hàng là mức độ của trạng thái cảm giác của một người bắt nguồn từ việc so sánh kết quả thu được từ việc tiêu dùng sản phẩm/dịch vụ với những kỳ vọng của anh ta (Kotler, 1996). Nhìn chung các nhà nghiên cứu xem xét sự hài lòng là cảm giác thoải mái khi khách hàng được đáp ứng như kỳ vọng của họ về sản phẩm, dịch vụ. Sự hài lòng chung về dịch vụ được xem xét như một biến riêng trong mối quan hệ với các thành phần

chất lượng dịch vụ (ví dụ: Atilgan et al (2003), Chow and Luk (2005), Mostafa, 2005; Ahuja et al, 2011; Chakraborty and Majumdar, 2011; Ahmad. and Samreen., 2011; Zarei. et al, 2012),...)

Có quan điểm cho rằng một cá nhân nào đó chỉ có thể cảm thấy hài lòng với cuộc sống của họ tại một thời điểm khi mà họ có những suy nghĩ, nhận thức, hình dung hay thậm chí kế hoạch cụ thể về cuộc đời họ cho tới thời điểm đó và họ cảm nhận được rằng cuộc sống thực tế của họ về cơ bản hoặc hoàn toàn phù hợp với những hình dung hay mong đợi hoặc kế hoạch của bản thân họ. Quan điểm này được gọi là những quan điểm thuộc lý thuyết nhận thức về sự hài lòng với cuộc sống.

Một số nhà khoa học cho rằng quan điểm mang tính nhận thức này quá cứng nhắc và đòi hỏi cá nhân phải xem xét cuộc sống của mình một cách lý trí. Đối với họ, cảm giác hài lòng của cá nhân có thể chỉ bắt nguồn từ cảm xúc hết sức chủ quan của cá nhân đó mà không bao hàm sự đối chiếu hay so sánh với đời sống thực tế. Đây là quan điểm được gọi là những lý thuyết xúc cảm về sự hài lòng với cuộc sống. Quan điểm này cho rằng một cá nhân sẽ cảm thấy hài lòng với cuộc sống của họ khi tại thời điểm đưa ra đánh giá họ có những cảm xúc tích cực và thỏa mãn với những gì mà họ đã và đang có.

Bên cạnh đó, tồn tại dạng quan điểm mang tính tích hợp về sự hài lòng đối với cuộc sống của cá nhân. Theo đó, tại một thời điểm nhất định, cá nhân có nhận thức, hình dung, mong đợi hay kế hoạch cho cuộc đời của mình và bản thân họ cảm thấy hài lòng, thỏa mãn với những gì mà họ có, so sánh đối chiếu với những gì mà họ mong đợi.

Như vậy, có thể nói nghiên cứu về sự hài lòng là một hướng nghiên cứu đa chiều, nhiều cạnh, và dù ở khía cạnh nào thì hướng nghiên cứu này hiện nay cũng đang dần trở nên phổ biến do tính nhân văn và ý nghĩa quan trọng của nó đối với đời sống của con người.

## 2. Mức độ hài lòng của công nhân KCN Yên Phong về việc làm, thu nhập và điều kiện nhà ở

\* Mức độ hài lòng của công nhân về việc làm

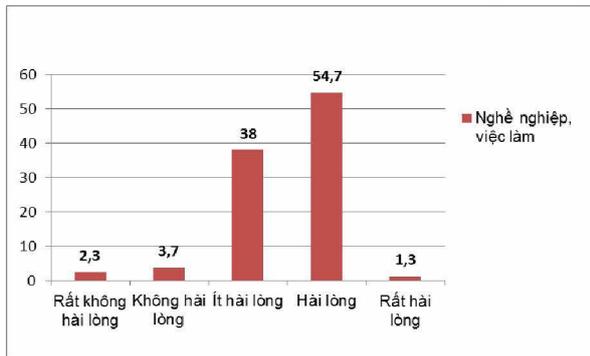
<sup>4</sup> Nguyễn Thị Vân Hạnh: *Sự hài lòng về cuộc sống của người Việt Nam hiện nay xét trên góc độ nghề nghiệp, việc làm và mức sống*. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa học Xã hội và Nhân văn, tập 29, số 3 (2013) 10-18.

<sup>5</sup> Ed Diener et al, *The satisfaction with life scale*, Journal of Personality Assessment, Vol 49. 1985.

Nghề nghiệp, việc làm là những tiêu chí quan trọng trong đánh giá về sự hài lòng cuộc sống của người công nhân tại các khu công nghiệp (KCN) hiện nay. Bởi vì chính từ cơ sở của việc làm, giá trị nghề nghiệp sẽ là tiền đề cho việc thỏa mãn các nhu cầu khác trong cuộc sống. (xem biểu đồ 1)

Biểu đồ 1: mức độ hài lòng của công nhân KCN Yên Phong về việc làm

(ĐVT: %)



(Nguồn: Điều tra của tác giả năm 2017)

Theo kết quả khảo sát ở biểu đồ 1 chúng ta thấy mức độ hài lòng của công nhân KCN hiện nay là 54,7% công nhân hài lòng về việc làm tại thời điểm hiện tại. Tuy vậy, vẫn có tới 38,0% công nhân được khảo sát tỏ ra ít hài lòng với công việc hiện tại, đặc biệt vẫn còn tới 2,3% công nhân cho rằng rất không hài lòng và 3,7% công nhân không hài lòng với giá trị nghề nghiệp, việc làm hiện tại. Trong khi đó chỉ có tỷ lệ rất nhỏ 1,3% công nhân tỏ ra rất hài lòng với công việc hiện tại.

Từ những số liệu trên chúng ta có thể nhận định phần lớn công nhân hài lòng về giá trị nghề nghiệp, việc làm. Tuy nhiên mức độ hài lòng của công nhân chưa cao. Nhận định trên còn được khẳng định thông qua tiến hành phỏng vấn sâu khi kết quả lần nữa cho thấy số liệu định lượng trên hoàn toàn có thể tin tưởng.

“Em tương đối hài lòng về công việc của mình hiện tại nhưng không cao. Bởi vì, công việc hiện tại của em cũng chưa đáp ứng được nhiều những kỳ vọng của bản thân và gia đình. Nó chưa thực sự mang lại cho em một tương lai vững chắc và ổn định ngay tại bây giờ và cả tương lai phía trước” - Nguyễn Quang C. (Nguồn: Điều tra của tác giả năm 2017)

\* Mức độ hài lòng của công nhân về thu nhập

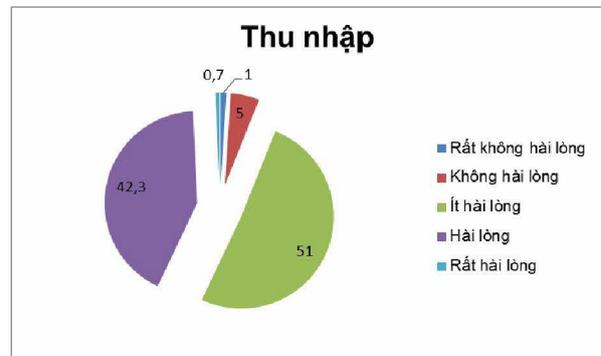
Thu nhập là sự phản ánh của trình độ lao động,

khả năng làm việc cũng như sự cống hiến của công nhân đối với công việc, đối với doanh nghiệp và giới chủ. Thông qua thu nhập của công nhân sẽ cho chúng ta nhận diện được phần nào năng suất lao động của công nhân hiện nay.

Mức thu nhập bình quân của công nhân tại KCN Yên Phong hiện nay 6.595.000 đồng/người/ tháng<sup>6</sup>. Số thu nhập trên là tổng hợp của tiền lương cơ bản, tiền từ làm thêm, tiền tăng ca và cả tiền thưởng của doanh nghiệp nhân các dịp lễ tết trong đó nguồn thu nhập chính vẫn là tiền lương cơ bản.

Biểu đồ 2: Mức độ hài lòng của công nhân về thu nhập

Đơn vị tính: %



Nguồn: Khảo sát của tác giả (2017)

Qua bảng trên chúng ta thấy, về cơ bản công nhân đã có sự hài lòng về mức thu nhập hiện tại tuy nhiên mức độ thực sự hài lòng vẫn chưa cao, cụ thể: chỉ có 0,7% công nhân được khảo sát rất hài lòng và 42,3% công nhân tỏ ra hài lòng với mức thu nhập hiện tại; có 51,0% công nhân được khảo sát vẫn còn có sự hài lòng chưa cao (ít hài lòng) với mức thu nhập hiện tại; 5,0% công nhân là không hài lòng; và vẫn còn có tỷ lệ % công nhân tỏ ra rất không hài lòng với mức thu nhập hiện tại.

“Với mức thu nhập của chúng em hiện tại là 13.000.000 đồng/tháng chúng em vẫn không có dư trong quá trình sinh sống. Bởi ngoài chi phí cho tiền nhà trọ (phòng trọ của em 700.000 đồng/tháng) và các chi phí khác như ăn uống, mua sắm, tiền ăn tiền học cho con cũng rất tốn kém. Thành ra vợ chồng em chưa thực sự hài lòng về thu nhập của mình” Lê Thị N.

\* Mức độ hài lòng về điều kiện nhà ở

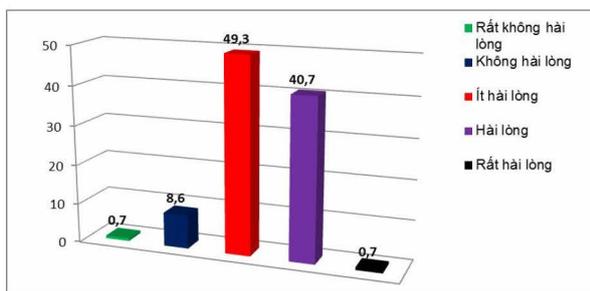
Công nhân sinh sống và làm việc tại KCN Yên

<sup>6</sup> (Nguồn: Điều tra của tác giả năm 2017).

Phong về hình thức nhà ở có cơ cấu tương đối đa dạng, trong đó: 51,7% là đi thuê của nhân dân bản địa, 34,7% là nhà sở hữu gia đình, còn lại chiếm tỷ lệ không cao 6,0% là nhà thuê của công ty, 2,3% là thuê của chính quyền và 5,3% là nhà đi mượn hoặc ở nhờ người thân. Tương ứng với đó là 46,7% công nhân đang sống trong những căn phòng trọ đơn giản, nhà cấp 4 là 18,7%, nhà mái bằng 22% và chỉ có 12,7% nhà cao tầng.

**Biểu đồ 3: Mức độ hài lòng về điều kiện nhà ở của công nhân**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát của tác giả (2017)

Số lượng công nhân được khảo sát thực sự hài lòng về điều kiện nhà ở tuy đã có nhưng vẫn chưa cao, cụ thể: 40,7% công nhân là hài lòng và một tỷ lệ rất thấp 0,7% công nhân là rất hài lòng. Trong số 59,6% còn lại có đến 49,3% công nhân được hỏi ít hài lòng, 8,6% không hài lòng, 0,7% rất không hài lòng. Những con số trên là một minh chứng cho những hạn chế, bất cập về điều kiện nhà ở của công nhân hiện nay như: chưa bảo đảm vệ sinh và các điều kiện sinh hoạt cơ bản 33%, chưa bảo đảm an ninh, an toàn 35,7%; quá nhỏ và nóng 41%; cách xa khu vực làm việc 40,3%. Trong đó, đối với công nhân ở các phòng trọ đơn giản được thuê của nhà dân thì có tới 92,5% công nhân cho rằng chưa đảm bảo vệ sinh, các điều kiện sinh hoạt cơ bản và 90% công nhân cho rằng các phòng trọ hiện nay còn nhỏ và nóng<sup>7</sup>.

Từ những kết quả nghiên cứu trên, trong thời gian tới để góp phần nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống toàn diện của người công nhân. Cần phải có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ và quyết liệt giữa các chủ thể chính quyền, doanh nghiệp, các cơ quan đoàn thể xã hội trong việc thực hiện các giải pháp cơ bản sau:

**Thứ nhất**, nâng cao hơn nữa mức thu nhập cho

công nhân. Tiến hành phân tích đánh giá giá trị lao động, năng suất lao động của người công nhân để có những bước đi cần thiết trong việc nâng lương, cải thiện thu nhập. Để đảm bảo người công nhân có thể có mức sống từ trung bình so với mặt bằng dân cư từ nguồn thu nhập của chính mình.

**Thứ hai**, cần xây dựng và tạo lập môi trường làm việc thân thiện, an toàn, ít ô nhiễm, không độc hại để người công nhân có thể yên tâm làm việc, cống hiến. Đối với các doanh nghiệp cần tạo nhiều điều kiện cả về cơ sở vật chất, thời gian, không gian cho công nhân được tiếp cận, học hỏi nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tạo lập sự vững chắc trong khả năng việc làm cho công nhân.

**Thứ ba**, doanh nghiệp và chính quyền địa phương đẩy nhanh hơn nữa tiến độ của việc rà soát, nghiên cứu khả thi, xây dựng nhà ở xã hội, nhà trọ tập thể cho công nhân thuê ở. Đây là nhiệm vụ hết sức cấp bách trong bối cảnh có đến trên 80% người lao động còn lại phải tự thu xếp chỗ ở, thuê trọ rải rác trong các khu dân cư với chất lượng nhà ở sinh hoạt kém, không đảm bảo vệ sinh môi trường, an toàn và sức khỏe cho công nhân.

**Thứ tư**, Đảng, Nhà nước cần thường xuyên bám sát tình hình phát triển cả về số lượng, chất lượng của GCCN đặc biệt là công nhân KCN để có những chủ trương, chính sách sát với thực tiễn đời sống người công nhân. Để mỗi chủ trương, chính sách đưa ra sẽ đi trực tiếp vào nâng cao, cải thiện chất lượng sống của người công nhân. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Tổng cục Thống kê (2015), *Niên giám thống kê 2014*, Nxb Thống kê, Hà Nội, tr. 232.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 160.
3. Viện ngôn ngữ học (2011): *Từ điển tiếng việt*. Nxb Từ điển Bách Khoa. Hà Nội, tr. 541.
4. Ed Diener et al, The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, Vol 49. 1985.
5. Nguyễn Thị Vân Hạnh: *Sự hài lòng về cuộc sống của người Việt Nam hiện nay xét trên góc độ nghề nghiệp, việc làm và mức sống*. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa học Xã hội và Nhân văn, tập 29, số 3 (2013) 10-18.
6. Ed Diener et al, *The satisfaction with life scale*, *Journal of Personality Assessment*, Vol 49. 1985.

<sup>7</sup> Nguồn: Khảo sát của tác giả luận văn (2017).