

HIỆN TRẠNG VÀ KHẢ NĂNG TIẾP CẬN PHÚC LỢI XÃ HỘI CỦA NGƯỜI CÔNG NHÂN ĐANG LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH DƯƠNG, VIỆT NAM

Ngày nhận bài: 10/01/2014

Ngày nhận lại: 20/02/2014

Ngày duyệt đăng: 10/03/2014

Nguyễn Đức Lộc¹

TÓM TẮT

Bài viết tập trung vào phân tích các dữ liệu khảo sát trách nhiệm phúc lợi xã hội của Nhà nước và doanh nghiệp đối với người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp (KCN) tỉnh Bình Dương. Trong đó, nhìn nhận mối tương quan giữa trách nhiệm của Nhà nước, doanh nghiệp và quan niệm phúc lợi xã hội là một quyền lợi cơ bản mà mỗi công dân được hưởng. Xu hướng thay đổi của các hệ thống phúc lợi xã hội từ sau thời kỳ đổi mới (đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục và y tế) cho thấy hiện tượng “hàng hóa hóa” các dịch vụ bảo trợ xã hội đang diễn ra một cách thường xuyên và mạnh mẽ hơn. Phúc lợi xã hội đang dần trở thành những dịch vụ mà người dân muốn hưởng dụng thì phải bỏ tiền, thậm chí phải trả giá cao để mua được dịch vụ tốt. Một hệ thống Phúc lợi xã hội (PLXH) toàn diện sẽ cho thấy được nghĩa vụ của mỗi người đối với việc đảm bảo đời sống cho bản thân và cộng đồng. Nhưng xu hướng “hàng hóa hóa” hiện nay đang khiến cho phúc lợi xã hội trở thành những gánh nặng đè lên vai những người lao động có thu nhập thấp.

Từ khóa: Công nhân, phúc lợi xã hội, xã hội hóa, gánh nặng chi phí.

ABSTRACT

The paper focuses on the analysis of data from survey on the responsibility of the government and corporate in covering social welfare of the workers currently working in industrial parks in Bình Dương Province. It also acknowledges the interaction between these two establishments in this process and considers social welfare a fundamental right of each citizen. The changes in social welfare services after the Renovation (particularly in education and medication) reflect the process of service “commoditization” in a more frequent and stronger manner. Social welfare has become services, which citizens have to pay for, even with high price. A perfect social welfare system has to prove the responsibility of each individual in maintaining the quality of community’s life. Nonetheless, the “commoditization” process has been turning social welfare into burdens on the shoulder of workers with low income.

Keywords: Manual workers, social welfare, socialization, financial burden.

¹ TS, Trường Đại học KHXH&NV Tp.HCM, Đại học Quốc gia TP.HCM.

Kể từ khi bước vào công cuộc đổi mới sau Đại hội Đảng lần thứ VI (1986), Việt Nam đã thu được những thành tựu hết sức to lớn. Các chỉ số về phát triển như tỷ lệ người dân biết chữ, tuổi thọ trung bình, v.v... tăng đáng kể, nhiều chính sách về phúc lợi đã đến được với người dân nghèo. Điều này đã đưa Việt Nam trở thành một trong những quốc gia phát triển điển hình và sử dụng hiệu quả nguồn vốn tài trợ của chương trình phát triển Liên Hiệp Quốc (Trần Hải Hạc, 2008). Về kết quả thụ hưởng an sinh xã hội, nhiều báo cáo cho thấy rằng “đến nay, độ bao phủ của hệ thống an sinh xã hội ngày càng mở rộng, chất lượng cung cấp dịch vụ an sinh xã hội ngày một tốt hơn. Nếu như năm 1996 mới có 3,2 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đến năm 2007, con số đó đã lên tới 8,2 triệu người, tăng 2,6 lần so với năm 1996, chiếm 67% đối tượng thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Chỉ tính riêng hai năm (2006 - 2007) có khoảng 2,866 triệu hộ nghèo được vay vốn ưu đãi, 1,33 triệu lượt hộ nghèo được hướng dẫn cách làm ăn, 15 triệu lượt người nghèo được cấp thẻ bảo hiểm y tế, năm triệu lượt học sinh nghèo được miễn giảm học phí, 230 ngàn hộ nghèo được hỗ trợ nhà ở” (Nguyễn Hữu Dũng, 2008).

Tuy nhiên, nhìn vào đời sống công nhân hiện nay tại tỉnh Bình Dương, cũng như các đô thị lớn ở Việt Nam, có lẽ những công nhân Việt Nam trước đây cũng không thể lường hết những khó khăn mà công nhân ngày nay đang gặp phải. Nếu như trước kia người công nhân Việt Nam còn có “hậu phương” là mảnh vườn, miếng đất để phòng kế mưu sinh thì người công nhân ngày nay đa phần phải rời xa quê hương đến tập trung tại các khu công nghiệp, khu chế xuất trong sự bơ vơ, thiếu thốn... và hành trang của họ trong cuộc mưu sinh không có gì khác hơn là những ước mơ đổi đời, nhưng thực tế của họ chỉ là cuộc sống tạm bợ của lớp nghèo thành thị (Nguyễn Đức

Lộc, 2010). Họ là “giai cấp xã hội hoàn toàn chỉ kiếm sống bằng việc bán sức lao động của mình, chứ không phải sống bằng lợi nhuận của bất cứ tư bản nào, đó là một giai cấp mà hạnh phúc và đau khổ, sống và chết, toàn bộ sự sống của họ đều phụ thuộc vào số câu người lao động, tức là vào tình hình chuyển hướng tốt hay xấu của công việc làm ăn, vào những sự biến động của cuộc cạnh tranh không có gì ngăn nổi” (C. Mác và Ph. Ăngghen, 1994: 4)

Chính vì vậy, cho đến hiện nay, có khá nhiều công trình nghiên cứu về đời sống người công nhân ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Các đề tài nghiên cứu được quan tâm dưới nhiều góc độ trong đời sống công nhân: từ nhận thức, đời sống đến các nhu cầu giải trí của công nhân... Các công trình nghiên cứu khá công phu và tỉ mỉ như: *Đời sống của công nhân tại các khu công nghiệp và chế xuất TP.HCM*, do Phạm Văn Xu, Sở KH-CN TP.HCM năm 2002; kỷ yếu hội thảo *Vấn đề thích ứng với lối sống đô thị trong quá trình đô thị hoá tại TP.HCM – thực trạng và giải pháp* do Trung tâm KH-XH và NV (nay là Viện Nghiên cứu nghiên cứu phát triển TP.HCM) tổ chức vào năm 2003; *Vấn đề phát triển đô thị bền vững tại Tp.HCM – đối chiếu kinh nghiệm từ một số thành phố ở Đông Nam Á*, do tác giả Tôn Nữ Quỳnh Trân (chủ nhiệm đề tài), Sở KH-CN TP.HCM, 2003; *Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam những vấn đề kinh tế - văn hóa - xã hội*, Ngô Văn Lệ (chủ biên), trường ĐHKHXH&NV năm 2004; *Thực trạng và giải pháp chiến lược phát triển khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2010*, Phạm Văn Sơn Khanh, năm 2000; *Xây dựng giải pháp phát triển các khu công nghiệp Bình Dương đến năm 2010*, Bùi Minh Trí, năm 2002; *Quá trình hình thành và phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương (1993 – 2003)*, Huỳnh Đức Thiện, năm 2005; *Sự phát triển công nghiệp tỉnh Bình Dương trong thời kì đổi*

mới từ 1986 đến 2003, Nguyễn Thị Nga, năm 2005; Kỷ yếu Mười năm thành lập, phát triển và quản lý các khu công nghiệp Bình Dương 1995 – 2005, Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương, năm 2005; Những chuyển biến kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương từ 1945 – 2005, Nguyễn Văn Hiệp, năm 2007. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thụ hưởng an sinh xã hội của hộ gia đình công nhân di dân tại KCN Sóng Thần hiện nay, Đỗ Hồng Quân, Luận văn Thạc sĩ, năm 2010. Những công trình này xoay quanh các vấn đề về thực trạng đời sống công nhân gắn liền với quá trình đô thị hóa diễn ra nhanh chóng, đồng thời nảy sinh những hệ lụy xã hội, mà trong đó người công nhân có thể xem là đối tượng dễ bị tổn thương nhất.

Bài viết này là kết quả quá trình nghiên cứu của chúng tôi về đời sống công nhân tại tỉnh Bình Dương từ năm 2011 đến 2013. Với các tuyến khảo sát được tiến hành trong quá trình nghiên cứu, như: thu thập thông tin định lượng (bảng hỏi anket) và thu thập và xử lý thông tin định tính (thu thập dữ liệu thứ cấp và quan sát tham dự). Tổng mẫu khảo sát định lượng bao gồm 800 đơn vị mẫu được phân bố đồng đều giữa bốn địa bàn nghiên cứu tập trung đông đảo công nhân đang sinh sống và làm việc tại các doanh nghiệp, trong đó: thị xã Dĩ An (200 đơn vị mẫu), thị xã Thuận An (200 đơn vị mẫu), huyện Bến Cát (200 đơn vị mẫu) và huyện Tân Uyên (200 đơn vị mẫu). Mỗi thị xã/huyện lại chọn hai xã/thị trấn theo tiêu chí một nằm gần trung tâm khu công nghiệp, một nằm ở ngoại vi khu công nghiệp. Ở cấp xã/thị trấn chúng tôi lại tiếp tục chọn hai khu phố/ấp, mỗi phố/ấp sẽ chọn ra 50 công nhân trong tổng số công nhân đang có trên địa bàn bằng cách tiến hành chọn mẫu theo nguyên tắc ngẫu nhiên có hệ thống theo danh sách công nhân tạm

trú được các địa phương cung cấp. Sở dĩ, chúng tôi chọn địa bàn nghiên cứu như vậy vì mỗi địa bàn kể trên có những đặc điểm riêng và mang tính đại diện cho loại hình các khu công nghiệp tại tỉnh Bình Dương (xét cả hai chiều kích không gian phân bố và quá trình hình thành). Việc tiến hành khảo sát cùng lúc bốn địa bàn giúp chúng tôi có được cái nhìn so sánh, đối chiếu, đồng thời từ đó có thể khái quát được bức tranh chung về hiện trạng đời sống công nhân tỉnh Bình Dương.

Từ những dữ liệu khảo sát, trong bài viết này, chúng tôi sẽ tập trung trình bày các kết quả nghiên cứu về nhận diện tình cảnh sống công nhân, cũng như khả năng tiếp cận hệ thống phúc lợi dành cho công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

1. XÃ HỘI HÓA²: KHÁI NIỆM VÀ TRÁCH NHIỆM

Nhà nghiên cứu Lochak (1986) đã phân định sự khác biệt giữa hai khái niệm “công” và “tư”. Ông cho rằng chữ *public* và chữ *private* cũng không kém phần mơ hồ và đa nghĩa. Chữ *public* (trương ứng với các từ trong tiếng Việt như: “chung”, “công”, “công cộng” hay “công khai”) có hai nghĩa: nghĩa “chức năng” (*sens fonctionnel*) – cái gì có liên quan đến cộng đồng, thuộc về mọi người; và nghĩa “cơ hữu” hay nghĩa “quy chế” (*sens organique ou statutaire*) – cái gì có liên quan đến Nhà nước và các định chế của Nhà nước. Còn chữ *private* (trương ứng với các từ trong tiếng Việt như: “tư”, “tư nhân” hay “riêng tư”) thì thường được định nghĩa theo kiểu phủ định, bằng cách quy chiếu về cái đối lập với nó: cái gì không phải công cộng, không có liên quan đến người khác, hoặc không mang tính chất chính trị, không phụ thuộc vào nhà nước. Theo

² Khái niệm xã hội hóa ở Việt Nam được hiểu theo nghĩa sự tham gia của tư nhân vào các dịch vụ phúc lợi xã hội chứ không hiểu theo thuật ngữ chuyên ngành xã hội học.

Lochak, nhờ quá trình định chế hóa lĩnh vực công cộng (thành các tổ chức của nhà nước) mà chúng ta dễ dàng nhận ra những gì thuộc về lĩnh vực nhà nước hơn là những gì không thuộc về lĩnh vực này, cho nên không có gì phải ngạc nhiên nếu lĩnh vực nhà nước trở thành điểm quy chiếu để định nghĩa lĩnh vực công theo cách khẳng định, và định nghĩa lĩnh vực tư theo kiểu phủ định (Trần Hữu Quang, 2009: 15). Trong phạm vi bài viết này, khái niệm “tư nhân” được chúng tôi hiểu là những hoạt động/lĩnh vực ngoài nhà nước. Trong lĩnh vực phúc lợi xã hội, khái niệm “tư nhân” hoặc “tư nhân hóa” gắn liền với sự xuất hiện của chủ trương “xã hội hóa” các lĩnh vực công từ sau Đổi mới.

Quá trình “xã hội hóa” phúc lợi xã hội đã có nhiều biến chuyển trên các mặt. Thực tế cho thấy rằng, nhà nước rất khó đảm đương đầy đủ vai trò chăm lo về phúc lợi cho người lao động, nhất là những lao động trong các khu chế xuất-khu công nghiệp. Vì vậy, sự tồn tại của các tổ chức tư nhân trong việc cung cấp các dịch vụ phúc lợi xã hội cho lao động công nhân là một xu hướng tất yếu, nhằm hỗ trợ cho người lao động những nhu cầu thiết yếu.

Sự xuất hiện của các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam góp phần cho sự tăng trưởng kinh tế, đồng thời tạo công ăn việc làm cho người lao động. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp trong nước cũng được nhà nước khuyến khích với nhiều chính sách đãi ngộ nhằm phát triển sản xuất, gia tăng chỉ số GDP cho Việt Nam. Nguồn nhân công dồi dào và chi phí thấp là một trong những yếu tố thu hút đầu tư của các doanh nghiệp. Thế nhưng, đời sống của người lao động tại các doanh nghiệp vẫn chưa được đảm bảo, ngoài các chế độ theo quy định của nhà nước (quy định mức lương tối thiểu và tham gia các loại bảo hiểm cho người lao động), đời sống của người lao động chưa được quan tâm đúng mức. Một số doanh nghiệp không thực

hiện nghĩa vụ đóng các loại bảo hiểm cho công nhân. Có thể nói, công nhân chưa được hưởng lợi nhiều so với thành quả kinh tế mà họ tạo ra.

Tùy vào từng cách thức quản lý của doanh nghiệp mà người lao động được hưởng các chế độ phúc lợi nhất định. Có những doanh nghiệp tìm nhiều cách để „lách luật“ làm giảm đi các khoản chi phí hỗ trợ phúc lợi cho người lao động để tăng doanh thu cho người sử dụng lao động. Một số doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho người lao động. Vấn đề này xảy ra phổ biến ở các loại hình doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Từ kết quả khảo sát, chúng tôi nhận thấy: 42,8% doanh nghiệp tư nhân không đóng BHYT, 37,1% không đóng BHTN và 7,5% không đóng BHXH cho người lao động. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì có 41,4% không đóng BHYT, 44% không đóng BHTN và 9,1% không đóng BHXH cho người lao động. Lý do đưa ra để lý giải cho việc doanh nghiệp không tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động, cụ thể là đóng BHYT là do „không có hợp đồng“ (6,8%), „chủ doanh nghiệp không chịu đóng“ (4,3%), do „mới vào làm việc“ (3,8%).

Trong khi đó, phần lớn công nhân trong mẫu nghiên cứu hiện đang làm việc trong loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cụ thể là: doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 63,6%, tiếp theo là nhóm doanh nghiệp tư nhân trong nước 17,3%, doanh nghiệp liên doanh 9,9%, doanh nghiệp nhà nước chỉ chiếm 4,6%. Kết quả khảo sát của chúng tôi nhận thấy có sự vượt trội của loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại tỉnh Bình Dương.

2. PHÚC LỢI XÃ HỘI: TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ GÁNH NẶNG CHI PHÍ

Trong lĩnh vực phúc lợi xã hội, bảo hiểm y tế (BHYT) là một trong những chính sách đánh dấu sự phát triển về mặt nhận thức cũng như hành động của Việt Nam đối với việc chăm lo cho sức khỏe của người lao động. Đảm bảo cho chính sách này được vận hành và phát triển một cách đầy đủ là nhiệm vụ quan trọng nhất của hệ thống phúc lợi xã hội. Điều lệ Bảo hiểm y tế năm 1998 xác định rõ hơn rằng BHYT là một “chính sách xã hội”, và bảo hiểm y tế tự nguyện được xem là “nhằm thực hiện chính sách xã hội trong khám, chữa bệnh, không vì mục đích kinh doanh, không áp dụng các quy định của pháp luật về kinh doanh bảo hiểm”. Điều lệ năm 2005 bổ sung thêm rằng bảo hiểm y tế “mang tính xã hội, không vì mục tiêu lợi nhuận, hướng tới mục tiêu công bằng, hiệu quả trong khám, chữa bệnh và toàn dân tham gia” (Điều 1, điều lệ Bảo hiểm y tế, 16/5/2005).

Tuy nhiên, từ kết quả khảo sát, chúng tôi nhận thấy trung bình mỗi hộ gia đình công nhân chỉ 167.170 đồng/tháng cho y tế, 2.004.004 đồng/năm, một mức chi tiêu khá cao so với thu nhập của công nhân. Khi so sánh mức chi trung bình cho y tế giữa bốn nhóm địa bàn nghiên cứu thì thấy rằng công nhân ở huyện Tân Uyên có mức chi cao nhất (211.050 đồng/tháng), tiếp theo là thị xã Dĩ An (169.930 đồng/tháng), huyện Bến Cát (140.000 đồng/tháng) và thị xã Thuận An là (139.720 đồng/tháng). Mặt khác, cũng có sự khác biệt giữa hai nhóm địa bàn nghiên cứu là: (1) huyện Tân Uyên với thị xã Thuận An và (2) huyện Bến Cát với huyện Tân Uyên. Cụ thể, mức chi trung bình của công nhân huyện Tân Uyên lớn hơn mức chi trung bình của thị xã Thuận An ($p=0,052$). Huyện Tân Uyên cũng có mức chi trung bình cho y tế lớn hơn so với huyện Bến Cát ($p=0,054$).

Bảng 1. Bình quân thu nhập trên đầu người phân theo huyện/thị xã

Nơi ở hiện tại	Trung bình	Đơn vị	Độ lệch chuẩn	Tổng cộng	Thấp nhất	Cao nhất
Thị xã Dĩ An	3462,88	200	1140,554	692576	1167	9593
Thị xã Thuận An	3250,64	200	935,644	650129	800	6720
Huyện Bến Cát	3281,03	200	1138,118	656207	950	10200
Huyện Tân Uyên	3391,84	200	2000,091	678368	1300	27825
Tổng cộng	3346,60	800	1366,842	2677280	800	27825

Nguồn: dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Kết quả khảo sát của chúng tôi tại bốn điểm nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt trong việc tiếp cận với các cơ sở y tế. Cụ thể là có sự phân định rõ ràng giữa hai nhóm địa bàn nghiên cứu ở cấp huyện và cấp thị xã. Nếu như ở cả hai huyện Bến

Cát và Tân Uyên, số công nhân tiếp cận với các cơ sở y tế cấp xã/phường, trung tâm y tế cấp huyện, bệnh viện tư nhân khá nhiều thì công nhân tại thị xã Thuận An và Dĩ An lại có xu hướng tiếp cận các cơ sở y tế cấp tỉnh và thành phố nhiều hơn.

Bảng 2. Nơi khám chữa bệnh của công nhân phân theo địa bàn cư trú (đvt:%)

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

$(P= 0,00, df=24)$

Nguồn: dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Có thể thấy rằng sự khác biệt trong việc tiếp cận các cơ sở y tế của công nhân tại bốn địa bàn khảo sát có liên quan đến điều kiện phát triển của từng khu vực. Thị xã Dĩ An và Thuận An là những địa bàn có lịch sử phát triển công nghiệp sớm, nên dễ hình thành những cơ sở y tế quy mô lớn. Mặt khác, hai điểm này giáp ranh với Thành phố Hồ Chí Minh nên người lao

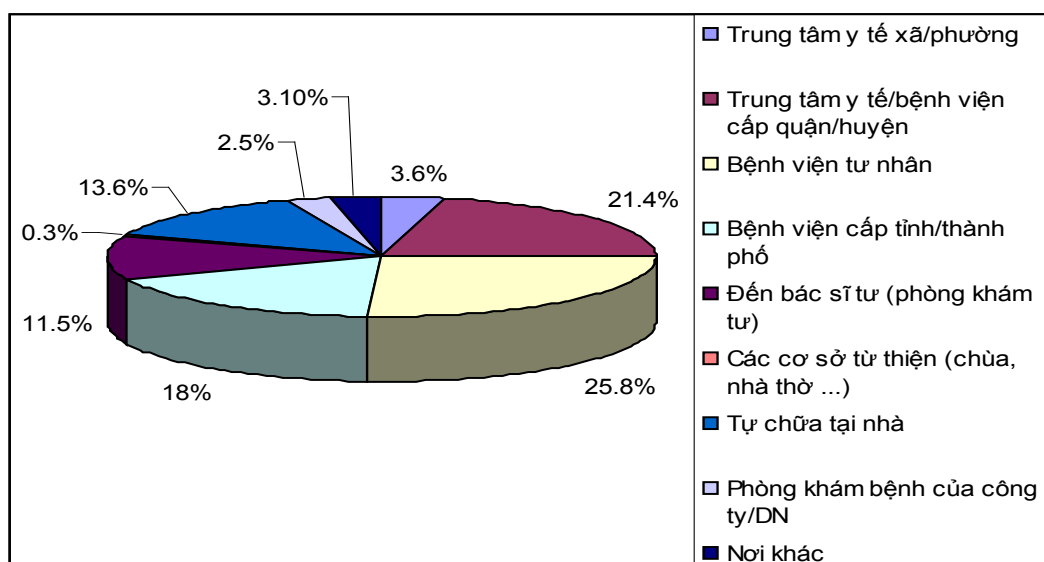
động có nhiều cơ hội tiếp xúc với những cơ sở y tế lớn. Chỉ riêng tại thành phố Hồ Chí Minh “tính đến tháng 8-2007 thành phố đã có 12.467 cơ sở hành nghề y dược tư nhân, trong đó có 78 phòng khám đa khoa, 26 bệnh viện tư nhân, có tổng cộng 18.243 giường bệnh nội trú. So với cả nước thì đây là một sự phát triển vượt trội về số lượng cũng như chất lượng” (Thu An,

2007). Trong khi đó, huyện Tân Uyên theo thống kê hiện tại vẫn chỉ mới có “01 bệnh viện đa khoa loại III quy mô 80 giường; 02 phòng khám khu vực với 24 giường và 22 trạm y tế xã với 110 giường, trung bình 5 giường/trạm. Như vậy, toàn huyện có 25 cơ sở khám chữa bệnh với tổng số giường bệnh là 214; bình quân đạt 12,6 giường bệnh/1 vạn dân (thấp hơn mức chung của

tỉnh: 21,2 giường bệnh/1 vạn dân). (UBND huyện Tân Uyên, quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội huyện Tân Uyên thời kỳ 2010-2020). Do đó, công nhân ít có cơ hội tiếp cận các cơ sở y tế lớn.

Tìm hiểu về các loại hình cơ sở y tế mà công nhân thường đến nhận dịch vụ, kết quả khảo sát số liệu cho thấy những kết quả sau:

Biểu đồ 1. Cơ sở y tế chính mà hộ gia đình ông/bà đến khám chữa bệnh



Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Các loại hình khám chữa bệnh đã được đa dạng hóa với nhiều hình thức trước tình hình quá tải của các bệnh viện công. Năm 1989, Bộ Y tế đã ban hành “Quy chế hành nghề y tư nhân”. Năm 1996, Bộ Y tế còn khuyến khích việc mở thêm các loại hình y tế mang tính dịch vụ tại các bệnh viện công lập, như: khám chữa bệnh ngoài giờ, giường dịch vụ, dịch vụ sinh phẫu thuật theo yêu cầu. Việc mở rộng loại hình cơ sở y tế đã phần nào hỗ trợ người dân, đặc biệt là công nhân trong việc khám chữa bệnh.

Cơ sở y tế được công nhân nhập cư đến khám - chữa bệnh nhiều nhất là bệnh viện tư nhân (25,8%), tiếp đến là trung tâm y tế/bệnh viện cấp quận/huyện (21,4%), bệnh viện cấp tỉnh/thành phố (18%), tự

chữa tại nhà (13,6%), đến bác sĩ tư/phòng khám tư (11,5%). Như vậy, lựa chọn đầu tiên cho việc khám - chữa bệnh của các hộ gia đình công nhân nhập cư thường là bệnh viện tư, rồi mới đến trung tâm y tế/bệnh viện cấp quận/huyện. Nguyên nhân của việc chọn lựa cơ sở y tế để khám chữa bệnh như vậy là do: những cơ sở y tế này gần chỗ ở (57%), tiện lợi về thời gian (33,3%), thủ tục đơn giản (27,4%), thái độ thân thiện (27,3%), chữa bệnh nhanh khỏi (24,8%), chi phí khám chữa bệnh hợp lý (21%) và không đòi hỏi nhiều giấy tờ (19%).

Mô hình chăm sóc y tế tại các khu công nghiệp hiện nay của tỉnh Bình Dương làm nổi rõ chính sách “xã hội hóa” trong hoạt động chăm sóc sức khỏe cho người lao

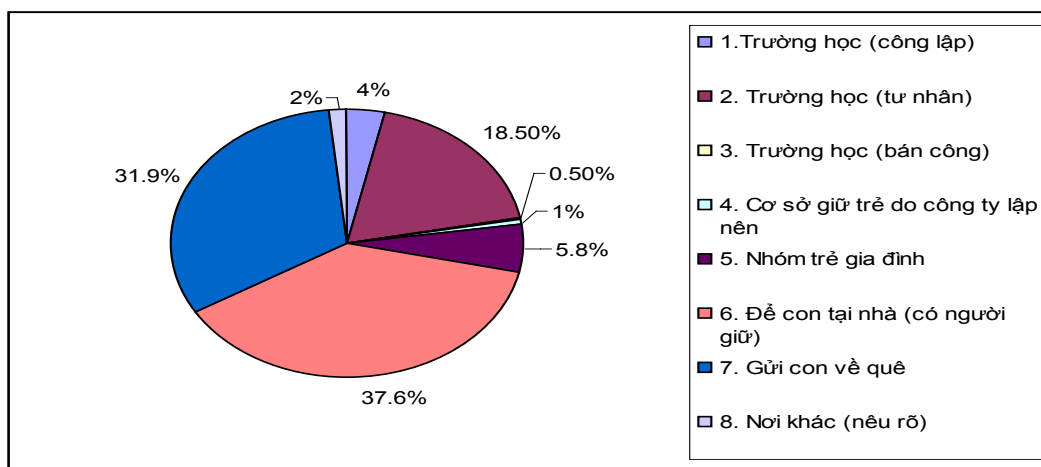
động. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhóm y tế tư nhân đóng vai trò chủ yếu trong lĩnh vực này. Xét về mặt cơ cấu, Bình Dương đang tồn tại nhiều hệ thống y tế với các cấp độ khác nhau. Trong lĩnh vực y tế, với điều kiện hiện tại, thật khó để nhà nước đảm nhận toàn bộ nhiệm vụ chăm sóc y tế cho người lao động. Trong nghiên cứu này, nhóm y tế tư nhân đã chứng minh phần nào hiệu quả của chính sách “xã hội hóa”. Một điểm khác cần được nhắc đến ở đây là vai trò của các doanh nghiệp trong lĩnh vực y tế khá mờ nhạt. Rất ít doanh nghiệp xây phòng khám bệnh cho lao động, các phòng khám này nếu có cũng chỉ đủ khả năng xử lý những trường hợp bệnh nhẹ. Với những trường hợp bệnh nặng, người lao động vẫn chủ yếu tìm đến các cơ sở y tế tư nhân và công lập.

Về nơi học tập của con em lao động công nhân, kết quả nghiên cứu cho thấy có 47,7% số công nhân hiện đang gửi con học tại quê, chỉ 4,7% học ở trường tư nhân. Có thể nhận thấy rằng ở các cấp học thấp (cấp I, II), hầu hết các trường học đều thuộc nhóm công lập. Chủ trương phổ cập giáo dục đã có những ảnh hưởng lớn đến chiến lược quốc gia, theo chủ trương này, nhà nước sẽ đảm bảo cho mọi trẻ em có cơ hội

đến trường, nhất là giáo dục tiểu học và trung học cơ sở. Theo báo cáo giữa nhiệm kỳ của giai đoạn 2006 -2010 thì toàn tỉnh Bình Dương đã có đến “7/7 huyện/thị xã được công nhận phổ cập giáo dục tiểu học, có 15 đơn vị xã/phường, thị trấn đạt phổ cập giáo dục bậc trung học” (Tổng cục thống kê, 2009:365).

Ở cấp học mầm non, kết quả nghiên cứu cho thấy phần lớn lao động công nhân chọn hình thức gửi con về quê (34,1%) hoặc để con ở nhà và nhờ người thân trông giữ (34,7%). Có 20% công nhân đang gửi con ở những cơ sở tư nhân, 6,5% gửi con tại nhóm trẻ gia đình. Chỉ có 4,1% công nhân gửi con ở những cơ sở công lập. Đặc biệt, chúng tôi cũng nhận thấy rằng không có công nhân nào gửi con ở những cơ sở giữ trẻ do doanh nghiệp lập nên. Kết quả khảo sát của chúng tôi đã cho thấy rõ tình hình hưởng dụng những chính sách giáo dục của lao động di dân. Mặc dù có sự đầu tư lớn từ nhà nước nhưng hình như những chính sách này không đến được với công nhân di cư. Nói cách khác, trong lĩnh vực giáo dục mẫu giáo thì mô hình hiện tại chủ yếu dựa vào mạng lưới thân tộc, gia đình và tư nhân hóa.

Biểu đồ 2. Hộ gia đình hiện có con đang đi nhà trẻ



Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Sự tồn tại của hệ thống nhà trẻ tư nhân đã đảm nhận chức năng quan trọng trong việc hỗ trợ cho hộ gia đình công nhân về mặt giáo dục. Theo thống kê của Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Dương thì “mỗi năm trên địa bàn tỉnh tăng thêm khoảng 5,000 trẻ mầm non, mẫu giáo. Với số lượng trẻ tăng đến chóng mặt như thế thì trường công lập không thể đáp ứng được nhu cầu giữ trẻ, mà chỉ ưu tiên nhận trẻ 5 tuổi. Hiện tại, toàn tỉnh có 265 cơ sở giáo dục mầm non công lập và ngoài công lập được cấp phép; ngoài ra còn có 157 cơ sở ngoài công lập chưa được cấp phép, trong đó có cả nhóm trẻ gia đình” (Ngọc Thanh, 2011).

Các cơ sở trông giữ trẻ tư nhân chính thức lẫn phi chính thức là nguồn hỗ trợ cho công nhân. Tuy nhiên, việc các cơ sở này phát triển quá nhanh chóng mà lại thiếu sự quan tâm của cơ quan chức năng đã gây nên tình trạng bất ổn cho hệ thống giáo dục.

Theo kết quả khảo sát của chúng tôi, không có công nhân nào gửi con ở nhà trẻ do doanh nghiệp xây dựng, chứng tỏ các doanh nghiệp vẫn đứng ngoài cuộc trong lĩnh vực phúc lợi xã hội này. Nhiều doanh nghiệp khi đầu tư tại Việt Nam đã được hưởng nhiều lợi ích nhưng lại ít chú ý đến trách nhiệm chăm lo cho đời sống của công nhân. Trong khi ở Hàn Quốc, chính phủ đã đề ra những tiêu chí cụ thể về phúc lợi của doanh nghiệp đối với người lao động. Xuất phát từ việc ngày càng có nhiều phụ nữ lập gia đình tại Hàn Quốc tham gia các hoạt động sản xuất nên cần phải lập nhiều cơ sở chăm sóc giáo dục mầm non ở các doanh nghiệp thuê mướn nhiều lao động nữ. Hình thức này được gọi là “cơ sở giáo dục mầm non tại nơi

làm việc”. Luật Chăm sóc giáo dục mầm non ghi rõ “các chủ doanh nghiệp phải xây dựng các cơ sở giáo dục mầm non riêng trong nơi làm việc để chăm sóc, giáo dục con của người lao động”. Điều quan trọng đối với chủ doanh nghiệp trong quá trình thực hiện Luật chăm sóc, giáo dục mầm non là phải nhận thức rõ được sự hỗ trợ giáo dục mầm non thông qua các loại hình trợ cấp chính với tên gọi “Trợ cấp giáo dục mầm non của người chủ sử dụng lao động”. Ngoài ra, doanh nghiệp còn phải thực hiện việc trợ cấp kinh phí nuôi con cho người lao động nếu như không xây dựng được cơ sở giáo dục mầm non. Mức trợ cấp doanh nghiệp phải chi trả được qui định là trên 50% chi phí giáo dục mầm non tùy lứa tuổi theo qui định của chính phủ” (Lee Kyesun, 2008:77).

Như đã nói ở trên, lý do chọn lựa những cơ sở trông giữ trẻ của hộ gia đình công nhân cho thấy rằng yếu tố quan trọng nhất trong mỗi quyết định chọn lựa cơ sở giữ trẻ thường gắn với điều kiện sống và làm việc hàng ngày của họ. Lý do nhiều người chọn nhất là có thời gian đưa đón con linh động (18,4%), tiếp theo mới là cơ sở đó chăm sóc trẻ em cẩn thận (18%). Bên cạnh đó, một loạt các lý do có liên quan đến sự thuận tiện của cơ sở giữ trẻ như dễ tiếp cận (12,4%), thủ tục gửi con đơn giản (10%), không câu nệ chuyện tuổi tác của trẻ (9,2%), chi phí gửi con rẻ (8,8%) cho thấy yếu tố thủ tục và chi phí cũng rất được quan tâm. Nhiều cơ sở giữ trẻ tư nhân qui định thời gian đưa đón trẻ khá linh động, phù hợp với thời gian làm việc của công nhân giúp họ không yên tâm làm việc.

Bảng 3. Lý do chọn lựa cơ sở gửi con của gia đình công nhân

Lý do chọn lựa cơ sở giữ trẻ	Tần suất (người)	Tỉ lệ (%)
Thời gian đưa đón con linh động	46	18,4
Chăm sóc trẻ em cẩn thận	45	18,0
Dễ tiếp cận	31	12,4
Cơ sở có đầy đủ phương tiện nuôi dạy trẻ	26	10,4
Thủ tục gửi con đơn giản	25	10,0
Không câu nệ chuyện tuổi tác của trẻ	23	9,2
Chi phí gửi con rẻ	22	8,8
Cơ sở có đầy đủ tư cách pháp nhân	17	6,8
Cơ sở có giáo viên chuyên môn về	15	6,0
Tổng	250	100

Nguồn: dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Tình hình thụ hưởng phúc lợi xã hội của công nhân trong lĩnh vực giáo dục chưa cao. Công nhân di cư ở Bình Dương đóng góp rất nhiều cho sự phát triển kinh tế tại địa phương nhưng những chính sách phúc lợi mà họ nhận được lại không tương xứng. Các địa phương thu hút đầu tư nhưng chưa chú ý đến việc quy định trách nhiệm để xây dựng mạng lưới phúc lợi xã hội cho công nhân. Trong lĩnh vực giáo dục, vấn đề phúc lợi quan trọng nhất đối với người lao động là đảm bảo nơi học tập cho con em họ.

Trong nhiều năm qua, giáo dục được xem như là một trong những quốc sách hàng đầu của Việt Nam. Thực tế nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh rằng lợi ích của giáo dục không chỉ mang tính nội tác mà còn mang tính ngoại tác, tức là đem lại nhiều lợi ích cho xã hội. Thông qua giáo dục, người dân không chỉ tự trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng để lao động nuôi sống bản thân mình mà còn làm giàu cho đất nước. Và như thế, giáo dục được xem là lợi ích công và sản phẩm của nó là tài sản công của mỗi quốc gia. “Lợi thế phát triển của thế giới ngày nay không còn là điều kiện tự nhiên hay vốn, thay vào đó là con người và vốn con người. Con người-trí tuệ đang trở thành lợi thế chính

của sự phát triển” (Trung tâm khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, 1999:5).

Tất cả những yếu tố trên cho thấy tầm quan trọng của giáo dục và vai trò của nhà nước trong việc đảm nhận chức năng cung cấp các dịch vụ phúc lợi cho người dân. Nhưng kết quả phân tích về nơi con cái công nhân di cư học tập lại chưa cho thấy vai trò quan trọng này của nhà nước. Rất ít công nhân di cư tiếp cận được các trường học công lập. Thay vào đó, các cơ sở tư nhân và mạng lưới thân tộc mới là những nhóm chủ yếu đảm nhận vai trò chăm lo giáo dục cho con cái công nhân. Thế nhưng xu hướng “tư nhân hóa” giáo dục đã làm cho gia đình công nhân phải chi trả chi phí nhiều hơn.

Ngoài ra, kết quả khảo sát của chúng tôi cũng nhận thấy rằng phần lớn công nhân Bình Dương hiện đang ở nhà thuê tư nhân (94,1%), chỉ có 2,5% lao động được ở nhà của doanh nghiệp xây dựng. Kết quả này cho thấy rằng những chính sách về phúc lợi xã hội về nhà ở vẫn chưa đến được với người lao động. Trong khi chính phủ đã đề ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2015 có 50% số công nhân tại các khu công nghiệp, khu chế xuất được giải quyết chỗ ở theo tinh thần của quyết định số 66/2009/QĐ-TTg.

Bảng 4. Nơi ở hiện tại của công nhân phân theo địa bàn cư trú

Nơi ở hiện tại của hộ gia đình			Địa bàn nơi hộ gia đình đang cư trú				Tổng cộng
			TX. Dĩ An	TX. Thuận An	H. Bến Cát	H. Tân Uyên	
Ở nhờ nhà người thân	Số lượng	1	0	3	1	5	
	% cột	0,5%	0,0%	1,5%	0,5%	0,6%	
Nhà của gia đình	Số lượng	17	1	3	1	22	
	% cột	8,5%	0,5%	1,5%	0,5%	2,8%	
Nhà thuê	Số lượng	182	198	191	181	752	
	% cột	91,0%	99,0%	95,5%	91,0%	94,1%	
Nhà công ty cho ở (không thu phí)	Số lượng	0	1	3	16	20	
	% cột	0,0%	0,5%	1,5%	8,0%	2,5%	
Tổng cộng	Số lượng	200	200	200	199	799	
	% cột	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

($p=0,00$, $df=9$)

Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 10/2013

Kết quả phân tích hình thức ở phân theo nhóm địa bàn cư trú hiện tại của công nhân cho thấy có sự khác biệt giữa bốn địa bàn nghiên cứu. Với hình thức thuê nhà trọ tư nhân, thị xã Thuận An chiếm tỉ lệ cao nhất (99%) và thấp nhất là huyện Tân Uyên và thị xã Dĩ An (91%). Với hình thức nhà ở do công ty xây dựng thì huyện Tân Uyên có tỉ lệ cao nhất (8%), thị xã Thuận An không có công nhân nào trong mẫu nghiên cứu tiếp cận được với hình thức. Có thể thấy rằng tư nhân vẫn đóng vai trò quan trọng nhất trong vấn đề nhà ở cho công nhân.

Thông qua phân tích đánh giá số liệu phản ánh hiệu quả của các mô hình phúc lợi xã hội cho công nhân Bình Dương, có thể thấy rằng kết quả đạt được chưa tương xứng với quan niệm rằng phúc lợi xã hội là một quyền lợi cơ bản mà mỗi công dân được hưởng. Xu hướng thay đổi của các hệ thống phúc lợi xã hội gần đây (đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục và y tế) cho thấy hiện tượng “hàng hóa hóa” các dịch vụ bảo

trợ xã hội đang diễn ra một cách thường xuyên và mạnh mẽ hơn. Phúc lợi xã hội đang dần trở thành những dịch vụ mà người dân muốn hưởng dụng thì phải bỏ tiền, thậm chí phải trả giá cao để mua được dịch vụ tốt. Một hệ thống PLXH toàn diện sẽ cho thấy được nghĩa vụ của mỗi người đối với việc đảm bảo đời sống cho bản thân và cộng đồng. Đồng thời, khi tham gia quỹ này, tất cả mọi người đều có quyền được hưởng phúc lợi xã hội như nhau. Nhưng xu hướng “hàng hóa hóa” hiện nay đang khiến cho phúc lợi xã hội trở thành những gánh nặng đè lên vai những người lao động có thu nhập thấp.

Nhìn một cách tổng thể, trong gần 30 năm qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng trong việc thực hiện chính sách phúc lợi toàn dân. Tuy nhiên, nếu xét theo từng nội dung cũng như đối tượng cụ thể, một số chính sách dường như vẫn chưa đến được với đại đa số người lao động, nhất là lao động di dân hiện đang làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế

xuất. Những hệ quả của cuộc khủng hoảng kinh tế trong hơn ba năm qua đã và đang đặt ra bài toán về phúc lợi xã hội cho lao động di dân, nhất là những người lao động nghèo. Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2005) công nhận rằng “trên thực tế, lao động di dân đang có những đóng góp đáng kể vào công cuộc phát triển kinh tế và ổn định đất nước” (Tổng cục thống kê, 2005). Song trong bối cảnh hiện nay, lao động di dân dường như chưa nhận được bảo trợ tại địa phương nơi họ kiếm sống và làm việc. Một công trình nghiên cứu mới đây đã cho thấy: “điều kiện sống và bảo trợ xã hội là một trong những vấn đề bức xúc nhất của lao động di cư tại các khu vực đô thị, các khu công nghiệp nước ta” (Đặng Nguyên Anh, Nguyễn Thanh Liêm, 2006:35-44). Người di cư đặc biệt nghèo hơn người dân đô thị là do chất lượng dịch vụ cung cấp cho họ kém hơn so với dân đô thị. Điều

này có nghĩa là việc đăng ký cư trú đã làm ảnh hưởng đến mức độ và chất lượng dịch vụ chứ không phải là điều kiện kinh tế xã hội (Ngân hàng thế giới, 2005). Chính rào cản này đã làm người di dân không tiếp cận được các dịch vụ cơ bản. Điều này cùng với những khó khăn khác là nguyên nhân đẩy người di dân vào tình trạng bị lạm dụng và bóc lột (Ngân hàng thế giới, 2005). Tình trạng đình công, lãn công, bỏ việc.... hiện đang xảy ra ở khắp các khu công nghiệp mà nguyên nhân sâu xa cũng xuất phát từ vấn đề quyền lợi của người lao động không được đảm bảo. Khi các chủ doanh nghiệp chỉ chú trọng đến lợi nhuận mà bỏ qua việc chăm lo cho người lao động thì quá trình tăng trưởng được phản ánh qua nhiều con số ấn tượng chỉ là bề nổi của “tăng băng phát triển kinh tế” tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thu An 2007, ‘Thúc đẩy y tế tư nhân phát triển’, *Báo Tuổi Trẻ*, ngày 19/12/2007.
2. Đặng Nguyên Anh, Nguyễn Thanh Liêm 2006, ‘Một số vấn đề về bảo trợ xã hội tại Việt Nam nhìn dưới góc độ nhân khẩu học’, *Tạp chí xã hội học*, số 1(93), tr.35-44.
3. Trần Tử Vân Anh 2009, *Nghiên cứu quan niệm của công nhân về quyền đình công*, Luận văn thạc sĩ xã hội học, Trường đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn, đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Trần Kim Hải, ‘Đào tạo công nhân lành nghề - thực trạng và những vấn đề cần giải quyết’, *Tạp chí Thông tin lý luận*, Số 254, 1999, Trang 19 - 22.
5. Lee Kyesun 2008, ‘Các hình thức chăm sóc, giáo dục mầm non cho con của người lao động tại các doanh nghiệp ở Hàn Quốc’, *Tạp chí Gia đình và Giới*, số 1, 2008, tr.77.
6. Nguyễn Đức Lộc, “Bàn chuyện “an cư lạc nghiệp” của người công nhân nhập cư – Tìm kiếm những giải pháp phát triển môi trường sống tích cực cho người công nhân”. Bài viết tham gia hội thảo Quốc tế: “*Cải thiện môi trường sống cho công nhân xung quanh khu công nghiệp tại Việt Nam*” do Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Đại sứ quán Nhật Bản tại Hà Nội và Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA) tổ chức ngày 19/10/2010 tại Hà Nội.
7. Nguyễn Đức Lộc (chủ nhiệm đề tài) 2013, Đề tài cấp tỉnh: *Hiện trạng tiếp cận mức độ phúc lợi xã hội của công nhân tỉnh Bình Dương và đề xuất mô hình hợp lý*, Sở KHCN tỉnh Bình Dương.

8. Ngân hàng thế giới, ActionAid Việt Nam, 2005, *Báo cáo tổng hợp nghiên cứu: Người lao động nhập cư ở Việt Nam.*
9. Trần Hữu Quang (chủ nhiệm đề tài) 2010, Đề tài cấp Viện: Cơ sở dữ liệu, thông tin và tri thức phục vụ chiến lược nghiên cứu 2006-2010 của Viện Phát triển Bền vững vùng Nam bộ, Viện Phát triển Bền vững vùng Nam bộ.
10. Trần Hữu Quang (chủ nhiệm), Hệ thống phúc lợi ở Thành phố Hồ Chí Minh với mục tiêu tiến bộ và công bằng xã hội, tháng 4-2009.
11. Đỗ Hồng Quân, 2012, Luận văn thạc sĩ: *Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thụ hưởng an sinh xã hội của gia đình công nhân di dân tại khu công nghiệp Sóng Thần hiện nay*, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐHQG TP.HCM).
12. Tổng cục thống kê 2005, *Tư liệu kinh tế-xã hội 63 tỉnh, thành Việt Nam*, Nhà xuất bản thống kê.
13. Tổng cục thống kê 2009, *Tư liệu kinh tế-xã hội 63 tỉnh, thành Việt Nam*, Nhà xuất bản thống kê.
14. Ngọc Thanh, “Nâng cao chất lượng nhóm trẻ gia đình: Cần những giải pháp tích cực”, báo Bình Dương, ngày 20/7/2011