

NHẬN THỨC CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN NGHỀ NGHIỆP CỦA THANH NIÊN NÔNG THÔN LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ

Nguyễn Thị Phương Hoa
Viện Tâm lý học.

Có việc làm, cuộc sống của người thanh niên nông thôn (TNNT) bước sang một trang mới. Đặc biệt, có việc làm tại các khu công nghiệp (KCN) trên địa bàn thành phố là sự kiện có nhiều ý nghĩa đối với TNNT. Sự kiện này mở ra một tương lai mới, dẫn đến những thay đổi ở họ, trong đó có sự thay đổi nhận thức.

Từ một nông dân trở thành một người công nhân, từ nông thôn chuyển đến sống ở thành thị, sự hiểu biết, sự đánh giá của người TNNT có nhiều đổi thay. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến nhận thức và sự thay đổi nhận thức của TNNT xung quanh các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp của họ như quyền lợi, trách nhiệm và vai trò của người công nhân đối với doanh nghiệp và ngược lại; những yêu cầu của nghề nghiệp, điều kiện thăng tiến; phẩm chất của người công nhân và người lãnh đạo doanh nghiệp.

1. Nhận thức về quyền lợi, trách nhiệm của người công nhân

Quyền lợi và trách nhiệm của người công nhân nói riêng, người lao động nói chung đã được ghi rõ trong Bộ Luật lao động. Điều 7 của Bộ luật này đã nêu rõ:

- Người lao động được trả lương trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc; được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện đảm bảo về an toàn lao động, vệ sinh lao động; được nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có lương và được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

- Người lao động được thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; được hưởng phúc lợi tập thể; tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy doanh nghiệp và quy định của pháp luật.

- Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, chấp hành kỉ luật lao động, nội quy lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

- Người lao động có quyền đình công theo pháp luật.

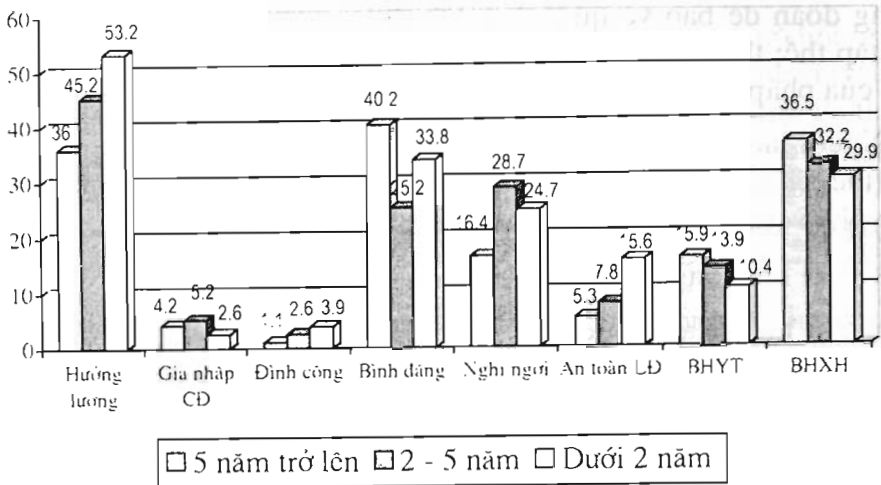
Để tìm hiểu nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về vấn đề này, chúng tôi đã sử dụng các câu hỏi mở (trong đó không có bất kỳ gợi ý nào) và yêu cầu họ nêu ra những quyền lợi và trách nhiệm của người công nhân trong doanh nghiệp.

**** Nhận thức của người công nhân về quyền lợi của mình trong doanh nghiệp***

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy: Có tới 1/3 số công nhân không trả lời được câu hỏi về quyền lợi của người công nhân trong doanh nghiệp. Trong quá trình phỏng vấn, chúng tôi nhận thấy: Khi đề cập đến vấn đề này, một số công nhân đã lúng túng và quay sang hỏi nhau. Số công nhân không trả lời câu hỏi này tập trung ở hai KCN Hà Nội (KCN Sài Đồng, KCN vừa và nhỏ Từ Liêm, KCN Thăng Long) và Biên Hòa (KCN Biên Hoà II, KCN Amata).

Số công nhân còn lại trả lời đúng ít nhất 1 quyền, nhiều nhất 3 quyền. Các quyền lợi (theo cách phát biểu của người công nhân trẻ) được nhắc tới nhiều nhất là: quyền được hưởng lương (15.9%), quyền được đóng bảo hiểm xã hội (12.4%) và quyền bình đẳng (11.7%), quyền được nghỉ ngơi (8.9%). Một số quyền lợi khác cũng được công nhân nói đến (như quyền được đóng bảo hiểm y tế, quyền được đảm bảo an toàn lao động, quyền được gia nhập công đoàn, quyền được tố cáo khiếu nại, quyền được đình công theo pháp luật, quyền được kí hợp đồng lao động) nhưng với số lượng người trả lời rất thấp (khoảng từ 1,5% đến 8%).

Nhận thức nghề của TNNT có thay đổi theo thời gian làm việc ở thành phố không? Chúng tôi đã phân tích nhận thức nghề của ba nhóm TNNT có thời gian làm việc ở thành phố khác nhau: dưới 2 năm, từ 2 đến 5 năm và trên 5 năm. Kết quả cho thấy: Nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN có thời gian ở thành phố khác nhau về quyền của người công nhân thể hiện tương đối khác nhau (xem biểu đồ 1).



Biểu đồ 1: Sự thay đổi nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về quyền của người công nhân

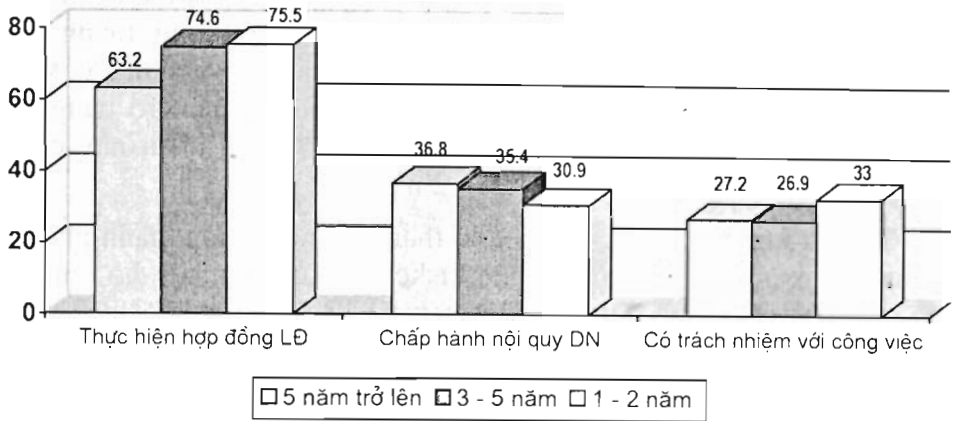
So với những thanh niên có thời gian làm việc trên 5 năm ở thành phố, nhóm thanh niên có thời gian ở thành phố ít hơn chú ý nhiều hơn đến quyền được hưởng lương, đảm bảo an toàn lao động, được nghỉ ngơi. Đó là những quyền lợi cơ bản, cũng là nhu cầu thiết yếu của họ. Trong khi đó, nhóm công nhân đã sống lâu ở thành phố (5 năm trở lên) quan tâm đến quyền được đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội. Có tình hình như vậy một phần là do những thanh niên này muốn ở lại thành phố, muốn ổn định cuộc sống.

Như vậy, người TNNT làm việc tại các KCN vẫn chưa nhận thức đầy đủ về quyền lợi của mình trong doanh nghiệp, dường như họ chỉ quan tâm đến những vấn đề thiết thân như quyền được hưởng lương và đóng bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, làm việc tại các doanh nghiệp có vốn nước ngoài, một số công nhân quan tâm tới quyền bình đẳng và quyền được nghỉ ngơi. Càng sống lâu ở thành phố, người công nhân xuất thân từ nông thôn có nhu cầu ổn định và phát triển cuộc sống nơi đô thị nên họ càng chú ý đến những sự đảm bảo của doanh nghiệp đối với quyền lợi của mình.

*** Nhận thức về trách nhiệm của người công nhân đối với doanh nghiệp**

Để tìm hiểu nhận thức về trách nhiệm của người công nhân, chúng tôi cũng sử dụng câu hỏi mở. Số liệu điều tra cho thấy TNNT chủ yếu nhắc đến ba trách nhiệm sau: thực hiện hợp đồng lao động (65.7%), chấp hành nội quy của doanh nghiệp (32.3%), có trách nhiệm với công việc (26.4%). Trách nhiệm

được nói đến nhiều nhất là thực hiện hợp đồng lao động). Thực hiện hợp đồng là trách nhiệm đương nhiên của cả người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, người công nhân có vẻ dễ nhớ hơn. Chấp hành nội quy của doanh nghiệp, có trách nhiệm đối với công việc là yêu cầu của doanh nghiệp đối với người công nhân nên mức độ nhớ của các nhóm thanh niên không hoàn toàn giống nhau (xem biểu đồ 2).



Biểu đồ 2: Sự thay đổi nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về trách nhiệm của người công nhân (%)

Số lượng TNNT mới ra thành phố 1 - 2 năm nhắc đến trách nhiệm thực hiện hợp đồng lao động và trách nhiệm đối với công việc không kém, thậm chí còn nhiều hơn so với hai nhóm thanh niên có thời gian làm việc ở thành phố dài hơn. Tuy nhiên, họ ít chú ý hơn đến việc chấp hành nội quy của doanh nghiệp so với hai nhóm thanh niên kia. Có thể nói, đây là một nhược điểm của những TNNT mới ra thành phố làm việc.

Chấp hành nội quy là một yêu cầu bắt buộc của các doanh nghiệp đối với công nhân, một số công nhân đã nhận thức được điều này. Sau khi được làm việc tại các KCN, một bộ phận trong số họ đã coi trọng trách nhiệm của mình đối với công việc. Tuy số lượng thanh niên nhắc đến việc chấp hành nội quy doanh nghiệp chưa nhiều, song điều đó chứng tỏ người TNNT bắt đầu ý thức được những yêu cầu làm việc trong môi trường mới với những đòi hỏi cao hơn trước kia (khi còn làm nghề nông ở quê nhà).

Quyền lợi, trách nhiệm cơ bản của người công nhân được thể hiện trong hợp đồng lao động và chế độ lương bổng. Khi nhận thức đầy đủ về vấn đề này, người công nhân sẽ cố gắng ghi nhớ nội dung hợp đồng lao động của mình, cũng như thang lương, bảng lương của doanh nghiệp. Vì vậy, đây là một vấn đề

chúng tôi quan tâm khi tìm hiểu nhận thức của người công nhân trẻ xuất thân từ nông thôn có việc làm tại các KCN trên địa bàn thành phố.

Thực hiện Luật Lao động, hầu hết các công nhân tại các KCN đều được kí hợp đồng lao động. Số liệu điều tra cho thấy: 89.5% công nhân tham gia phỏng vấn trả lời có hợp đồng lao động bằng văn bản. Chỉ có một số ít công nhân trả lời là không có hợp đồng lao động bằng văn bản hay không nhớ là có hợp đồng hay chưa. Phần lớn công nhân đã nhớ và nắm được ở mức độ khác nhau về các điều khoản trong hợp đồng cũng như bảng lương, thang lương của doanh nghiệp. Tuy nhiên, gần 1/5 số công nhân tham gia phỏng vấn không nhớ rõ các nội dung ghi trong hợp đồng lao động, không nắm rõ bảng lương và thang lương của doanh nghiệp (khoảng 18%). Số công nhân này chủ yếu là những TNNT mới ra thành phố từ 1 đến 2 năm.

Thực trạng này có thể do một số thanh niên mới lên thành phố làm việc nên chưa có kinh nghiệm trong việc kí kết hợp đồng, hoặc họ chưa thực sự muốn gắn bó với doanh nghiệp. Một cán bộ kĩ thuật tại một nhà máy dệt ở KCN Biên Hoà cho biết: Nhiều thanh niên mới đi làm thường không làm việc ổn định một chỗ, đang làm việc tại doanh nghiệp này, thấy doanh nghiệp khác tuyển công nhân với mức lương cao hơn, họ sẵn sàng bỏ nơi làm việc hiện tại để sang doanh nghiệp khác.

Tương tự, số bạn trẻ không nhớ là có được hướng dẫn bảo hiểm lao động hay chưa tập trung ở nhóm thanh niên ra thành phố dưới 5 năm. Vấn đề hợp đồng lao động và vấn đề bảo hiểm lao động vẫn chưa được một số thanh niên mới ra thành phố thực sự quan tâm.

Như vậy, phần đông công nhân trẻ có xuất thân nông thôn làm việc tại các KCN đã nhận thức được một vài quyền lợi và trách nhiệm cơ bản của mình. Số người nhắc được đầy đủ các quyền của mình đã được quy định trong Luật Lao động là rất hiếm. Vẫn còn một bộ phận thanh niên chưa nhận thức rõ về quyền lợi của mình, chưa chú ý đến nội dung hợp đồng của mình.

2. Nhận thức về điều kiện thăng tiến và các phẩm chất quan trọng của người công nhân và người lãnh đạo doanh nghiệp

**** Về phẩm chất và điều kiện thăng tiến của người công nhân trong doanh nghiệp***

Khi được hỏi về điều kiện thăng tiến trong doanh nghiệp, TNNT có việc làm tại các KCN đánh giá khá cao hai vấn đề: trình độ tay nghề và trình độ học vấn. Tiếp đến là sự ủng hộ của cấp trên, sự ủng hộ của tập thể. Thanh niên công tác được đánh giá chỉ cao hơn yếu tố quan hệ rộng (xem bảng 1). Điều này chứng tỏ tâm lý “sống lâu lên lão làng” đã không còn phổ biến. Nhìn chung, người TNNT đã nhận thức được tầm quan trọng của học vấn trong nghề nghiệp.

Bảng 1: Nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về phẩm chất và điều kiện thăng tiến của người công nhân trong doanh nghiệp

Điều kiện thăng tiến của người công nhân	ĐTB	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
Trình độ tay nghề cao	5.98	1.15	1
Trình độ học vấn cao	5.83	1.61	2
Được sự ủng hộ của cấp trên	3.90	1.63	3
Được sự ủng hộ của tập thể	3.74	1.46	4
Giao tiếp, ứng xử tốt	3.31	1.52	5
Thâm niên công tác	3.30	1.76	6
Quan hệ rộng	2.11	1.41	7

* Ghi chú: điểm thấp nhất = 1; điểm cao nhất = 7.

Tương tự, khi được hỏi về những phẩm chất quan trọng đối với người công nhân, tay nghề vững và học vấn cao cũng là hai phẩm chất được xếp hàng đầu. Những yếu tố về ý thức (ý thức tổ chức kỉ luật, yêu nghề, chủ động sáng tạo) chưa được những người công nhân trẻ đánh giá cao (xem bảng 2). Dường như những phẩm chất được người công nhân đánh giá cao mới chỉ là những phẩm chất bên ngoài (những phẩm chất xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi của người sử dụng lao động), chứ chưa phải là những phẩm chất nội tại, bên trong của người công nhân.

Bảng 2: Nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về những phẩm chất quan trọng của người công nhân

Phẩm chất của người công nhân	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
Tay nghề vững	3.71	1.22	1
Học vấn cao	3.56	1.62	2
Ý thức tổ chức kỉ luật tốt	2.73	1.35	3
Yêu nghề	2.37	1.30	4
Chủ động, sáng tạo	2.36	1.26	5

* Ghi chú: điểm thấp nhất = 1; điểm cao nhất = 5.

Các phẩm chất học vấn cao, sự chủ động, sáng tạo của người công nhân được nhóm mới ra thành phố đánh giá cao hơn nhóm ở thành phố từ 5 năm trở lên. Song nhóm mới ra thành phố đánh giá thấp hơn hai nhóm ở thành phố lâu hơn về phẩm chất ý thức kỉ luật tốt. Những thanh niên mới ra thành phố thường

là những người trẻ tuổi, muốn chúng tỏ nhận thức của mình đã có những đổi mới khi đánh giá cao phẩm chất học vấn cao, chủ động sáng tạo.

*** Về phẩm chất của người lãnh đạo trong doanh nghiệp**

Theo ý kiến của công nhân, một người lãnh đạo tốt, trước hết phải có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ học vấn cao, biết sử dụng đúng người. Đó là ba phẩm chất được người công nhân đánh giá cao nhất, tiếp đến là tính quyết đoán trong công việc, năng động, biết lắng nghe. Các yếu tố này đều xếp trên yếu tố quan hệ rộng (xem bảng 3). Nhìn chung, người công nhân vẫn đánh giá cao phẩm chất đạo đức và trình độ học vấn của người lãnh đạo.

Bảng 3: Nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN về những phẩm chất quan trọng của người lãnh đạo doanh nghiệp

Phẩm chất của người lãnh đạo	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
Đạo đức tốt	5.13	2.19	1
Học vấn cao	4.90	1.96	2
Biết sử dụng đúng người	4.14	1.80	3
Quyết đoán trong công việc	3.89	1.91	4
Năng động trong công việc	3.80	1.75	5
Biết lắng nghe	3.15	1.93	6
Quan hệ rộng	2.35	1.69	7

Khi được hỏi về nhân tố quyết định sự thành công của doanh nghiệp, phần lớn công nhân trẻ đều nhận định đó là người quản lý và người công nhân (83.7%). Trong số những thanh niên còn lại, số người đánh giá người quản lý giữ vai trò quyết định chiếm 9.5%, người công nhân giữ vai trò quyết định là 4.1%, vai trò quyết định thuộc về những yếu tố khác là 2.7%. Kết quả này cho thấy, người công nhân trẻ đã ý thức được vai trò của mình đối với doanh nghiệp, họ đánh giá cao vai trò của cả người công nhân và của cả nhà lãnh đạo.

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy, sau một thời gian làm việc tại các KCN trên địa bàn thành phố, TNNT đã có một số hiểu biết nhất định về quyền lợi, trách nhiệm, vai trò của mình trong doanh nghiệp, điều kiện để bản thân có thể thăng tiến trong công việc. Mặc dù, người công nhân chưa đánh giá đúng mức tầm quan trọng của những phẩm chất bên trong của người công nhân (yêu nghề, chủ động, sáng tạo), song họ đã tin tưởng rằng sự thành đạt nghề nghiệp phụ thuộc vào khả năng của mình (thể hiện ở tay nghề và trình độ học vấn).

3. Mức độ thay đổi nhận thức

Ngoài việc chia nhóm TNNT theo thời gian ở thành phố để đánh giá sự thay đổi nhận thức, chúng tôi còn sử dụng phương pháp hồi cố: xem xét sự thay

đổi dựa trên tự đánh giá của khách thể về khả năng nhận thức các vấn đề ở thời điểm hiện tại so với thời điểm trong quá khứ. Những người công nhân trẻ được yêu cầu tự đánh giá về mức độ hiểu biết hiện nay của mình so với lúc chưa làm việc tại KCN về một số vấn đề nhận thức như: vai trò học vấn trong nghề nghiệp; ý nghĩa của kỉ luật lao động; sự cần thiết của việc đào tạo lại, nâng cao tay nghề; vấn đề bảo hộ lao động; trách nhiệm của người công nhân đối với doanh nghiệp; trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người công nhân; vai trò của người công nhân trong doanh nghiệp. Kết quả điều tra được thể hiện trong bảng 4.

Bảng 4: Sự thay đổi về nhận thức của TNNT có việc làm tại các KCN - so sánh theo thời gian lên thành phố làm việc

Vấn đề	Mức độ nhận thức	Thời gian lên thành phố làm việc				Mức có ý nghĩa p
		5 năm trở lên	2 - 5 năm	1 - 2 năm	Tổng	
Vai trò học vấn trong nghề nghiệp	Hơn nhiều	54.0	33.8	35.8	42.3	< 0.001
	Hơn 1 chút	36.8	53.5	53.8	47.4	
	Vẫn thế	9.2	12.7	10.4	10.3	
Ý nghĩa của kỉ luật lao động	Hơn nhiều	67.5	49.7	46.7	55.4	< 0.001
	Hơn 1 chút	28.2	44.1	48.6	39.4	
	Vẫn thế	4.3	6.3	4.7	5.2	
Sự cần thiết của việc đào tạo lại, nâng cao tay nghề	Hơn nhiều	62.3	53.2	48.1	54.5	< 0.05
	Hơn 1 chút	33.2	39.7	46.2	39.7	
	Vẫn thế	4.5	7.1	5.7	5.8	
Vấn đề bảo hộ lao động	Hơn nhiều	65.8	54.3	50.5	58.6	< 0.01
	Hơn 1 chút	29.1	39.3	44.8	36.4	
	Vẫn thế	5.0	6.4	4.8	5.0	
Trách nhiệm của người công nhân đối với doanh nghiệp	Hơn nhiều	65.3	58.2	51.9	58.6	< 0.05
	Hơn 1 chút	30.3	37.6	42.5	36.4	
	Vẫn thế	4.4	4.3	5.7	5.0	
Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với công nhân	Hơn nhiều	54.0	44.3	42.5	46.8	< 0.01
	Hơn 1 chút	35.9	45.7	52.8	44.5	
	Vẫn thế	10.1	10.0	4.7	8.7	
Vai trò của người công nhân trong doanh nghiệp	Hơn nhiều	71.1	57.1	50.0	59.7	< 0.001
	Hơn 1 chút	21.8	35.7	46.2	33.5	
	Vẫn thế	7.1	7.1	3.8	6.7	

Số liệu điều tra giúp chúng tôi nhận định rằng: Môi trường làm việc mới đã giúp nhận thức của TNNT thêm phong phú, kiến thức được bổ sung. Bên cạnh những nhận định, những hiểu biết mới, có những kiến thức đã có từ trước nay được làm rõ hơn.

Sự thay đổi nhận thức ở nhóm thanh niên có thời gian ở thành phố từ 5 năm trở lên diễn ra mạnh mẽ hơn. Nhóm này luôn chiếm tỉ lệ cao trong số người trả lời “hiểu biết hơn nhiều” về các vấn đề chúng tôi đưa ra, đặc biệt trong vấn đề vai trò của học vấn trong nghề nghiệp, ý nghĩa của kỉ luật lao động và vai trò của người công nhân trong doanh nghiệp. Tỉ lệ số người “hiểu biết hơn nhiều” ở nhóm thanh niên đã ở thành phố từ trên 2 năm dưới 5 năm cũng cao hơn nhóm thanh niên mới ra thành phố 1 đến 2 năm ở hầu hết các vấn đề.

Thời gian ở thành phố tỉ lệ thuận với mức độ thay đổi nhận thức. Nhận thức về nghề nghiệp của những thanh niên mới ra thành phố còn một số điểm yếu. Những thanh niên đã ở thành phố lâu, nhận thức đã được nâng cao.

Nhìn chung, sau một thời gian làm việc tại các KCN, nhận thức về nghề nghiệp của người TNNT có được nâng cao. Thực tế công việc giúp họ hiểu rõ hơn về vai trò của mình, vấn đề bảo hộ lao động, ý nghĩa của kỉ luật lao động, sự cần thiết của việc đào tạo lại. Họ đánh giá cao nỗ lực của bản thân đối với sự thành đạt trong công việc. Quyền bình đẳng, quyền được nghỉ ngơi và quyền được đảm bảo an toàn lao động là sự quan tâm mới của người công nhân. Quyền được nghỉ ngơi là một vấn đề bức xúc của thanh niên, đặc biệt là những người đang làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài.

Tuy nhiên, số TNNT hiểu biết đầy đủ về quyền lợi và nghĩa vụ của mình vẫn chiếm một tỉ lệ khiêm tốn. Một số TNNT vẫn chưa có ý thức tìm hiểu các kiến thức liên quan đến lĩnh vực nghề nghiệp của mình. Họ vẫn thụ động trong nghề nghiệp của mình, chỉ coi công việc là “cần câu cơm”, chưa coi nghề là “nghề” của mình nên cũng không quan tâm đến sự thăng tiến trong nghề nghiệp. Chuyển từ sản xuất nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, những TNNT mới vào nghề chưa chấp hành tốt nội quy công việc, tuân thủ đúng kỉ luật lao động.

Nhận thức về nghề nghiệp không chỉ mang lại lợi ích cho bản thân của người lao động mà còn mang lại lợi ích cho doanh nghiệp. Nhận thức nghề của

người lao động ảnh hưởng tới những quyết định của họ như: Có gắn bó với nghề nghiệp hay không? Nỗ lực phấn đấu như thế nào trong việc thực hiện công việc?... Do đó, việc nâng cao nhận thức về nghề nghiệp cho TNNT đang làm việc tại các KCN không chỉ là một việc làm tự thân của mỗi người thanh niên công nhân, mà còn là một hoạt động quan trọng của bản thân mỗi doanh nghiệp. Nếu các đoàn thể trong doanh nghiệp hoạt động tốt thì đây sẽ là nơi lý tưởng cho việc tuyên truyền, vận động nâng cao nhận thức của TNNT đang làm việc tại các KCN trên địa bàn thành phố.