

VÀI NÉT VỀ LỐI SỐNG CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. CÙ THỊ THANH THÚY - ThS. VŨ THỊ BÍCH NGỌC*

Xã hội Việt Nam đang chuyển biến nhanh, sâu sắc và toàn diện sau công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế, kéo theo đó là sự chuyển hóa mạnh mẽ về văn hóa và lối sống của toàn dân tộc, đặc biệt là giai cấp công nhân, bao gồm cả hai chiều hướng tích cực và tiêu cực trở thành những vấn đề nóng bỏng trong công luận và các diễn đàn khoa học. Khi nghiên cứu về lối sống công nhân Việt Nam hiện nay có thể thấy một vài nét cơ bản như sau:

1. Lối sống tích cực

Trên cơ sở phân tích số liệu từ cuộc khảo sát năm 2014 trong khuôn khổ đề tài cấp nhà nước về “Lối sống công nhân Việt Nam hiện nay” do Viện Công nhân Công đoàn và khoa Xã hội học trường Đại học Công đoàn thực hiện, đã chỉ ra rằng hiện nay lối sống của công nhân Việt Nam có 9 xu hướng tích cực sau: 1) có niềm tin, sáng tạo trong lao động (63,7%), 2) có lối sống văn hoá lành mạnh (49,6%), 3) sống có ý thức pháp luật (48,3%), 4) sống có trách nhiệm với doanh nghiệp (52,6%), 5) sống có trách nhiệm với gia đình, người thân (59,6%), 6) sống có trách nhiệm với xã hội (42,3%), 7) có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp (46,8%), 8) đoàn kết, giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau (58%) và 9) sẵn sàng hy sinh để bảo vệ Tổ quốc (51,3%). Trong 9 xu hướng lối sống tích cực, có thể thấy bộ phận không nhỏ người công nhân được đánh giá là có niềm tin, sáng tạo trong lao động, sống có trách nhiệm, gắn bó với doanh nghiệp, có trách nhiệm với gia đình, người thân và đoàn kết, giúp đỡ tương trợ lẫn nhau. Đây là những phẩm chất đạo đức lối sống rất tốt đẹp, là nền tảng của đạo đức lối sống của người Việt Nam và cần phải phát huy hơn nữa trong quá trình hội nhập, toàn cầu hóa.

Có niềm tin, sáng tạo trong lao động là một trong những thế mạnh của công nhân Việt Nam, nó cho thấy người công nhân không lao động một cách rập khuôn, máy móc, mà họ có tư duy, sáng tạo, gửi gắm niềm tin yêu, tình cảm vào trong quá trình lao động sản xuất, cho thấy sự nhiệt tình và gắn bó của người lao động trong quá trình sản xuất và gắn bó với doanh nghiệp, cho nên khi hỏi người lao động câu hỏi về sự gắn bó với doanh nghiệp thì có tới

52,6% cho rằng họ có sự gắn bó với doanh nghiệp. Đây là con số không lớn, nhưng cũng cho thấy bản thân người công nhân cũng rất tha thiết và mong muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp của mình. Phẩm chất lối sống này có ý nghĩa quan trọng trong quá trình nâng cao hiệu quả cạnh tranh của lao động Việt Nam với lao động của các quốc gia khác.

Sống có trách nhiệm với gia đình, người thân một phẩm chất rất đáng quý của lao động Việt Nam. Đối với công nhân, đi làm không đơn giản chỉ là kiếm tiền để nuôi sống bản thân mình, mà còn để phụ giúp cho gia đình, người thân trang trải cuộc sống. Cho nên, một phần không nhỏ trong thu nhập hàng tháng của người lao động được tích góp để gửi về cho gia đình, người thân. Thậm chí, có những người lao động còn tìm cách để tối đa hóa khoản thu nhập gửi về cho người thân bằng cách hạn chế tối đa các khoản chi tiêu của bản thân mình. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến cách thức tổ chức, sắp xếp đời sống của công nhân.

Khảo sát cũng cho thấy, có sự khác biệt về lối sống của công nhân khi xét đến thành phần của họ: giữa lao động địa phương và lao động nhập cư

Bảng 1.1: Đánh giá lối sống tích cực phân theo thành phần xuất thân

(đơn vị %)

Thành phần xuất thân		Địa phương	Nhập cư
Lối sống tích cực			
Có niềm tin, sáng tạo trong lao động		64,2	63,0
Có lối sống văn hoá lành mạnh		51,1	47,2
Sống có ý thức pháp luật		49,6	46,8
Sống có trách nhiệm với doanh nghiệp		53,2	51,4
Sống có trách nhiệm với gia đình, người thân		60,4	59,3
Sống có trách nhiệm với xã hội		43,7	40,1
Có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp		48,0	44,7
Đoàn kết, giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau		57,	58,3
Sẵn sàng hy sinh để bảo vệ Tổ quốc		50,4	51,6

Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề tài KX.03.15/11-15, tháng 7-8/2014

* Trường Đại học Công đoàn

Qua bảng số liệu cho thấy, có sự khác biệt giữa lao động nhập cư và lao động địa phương về xu hướng lối sống của họ, đa số công nhân địa phương đánh giá lối sống tích cực khả quan hơn công nhân nhập cư. Về xu hướng có lối sống văn hóa lành mạnh, sự chênh lệch về tỉ lệ phần trăm của hai nhóm đối tượng này không lớn, nhưng nó cho thấy, sở dĩ lao động là người địa phương họ duy trì được lối sống văn hóa lành mạnh hơn là do họ vẫn còn sự gắn kết quan trọng với gia đình, bạn bè, người thân, làm tăng khả năng kiểm soát xã hội và điều chỉnh hành vi của nhóm xã hội này. Còn đối với nhóm lao động nhập cư, việc rời xa gia đình để hòa nhập vào môi trường xã hội mới cũng ít nhiều làm ảnh hưởng đến việc duy trì một lối sống văn hóa lành mạnh khi sự tự do, tự chủ của cá nhân được đề cao.

Đối với các xu hướng như: sống có ý thức pháp luật, sống có trách nhiệm với xã hội, với doanh nghiệp, lao động địa phương vẫn được đánh giá cao hơn. Nhóm lao động này có ý thức hơn trong việc xây dựng môi trường xã hội lành mạnh bằng cách chấp hành tốt các quy định của pháp luật, có trách nhiệm với cộng đồng xã hội nơi mình sinh sống và làm việc, vì đây chính là quê hương bản quán, là gia đình, là nhà của họ. Cho nên, khi đánh giá về việc sống có trách nhiệm với gia đình, người thân, bạn bè, thì lao động địa phương cũng được đánh giá cao hơn so với lao động nhập cư, nó chỉ cho thấy là đối với những lao động là người địa phương thì họ có điều kiện hơn trong việc chăm sóc gia đình và người thân của mình, trong khi đối với lao động nhập cư thì sự xa cách về mặt địa lý không cho phép họ có thể có trách nhiệm, tham gia một cách trực tiếp vào các hoạt động của gia đình.

Lối sống văn hóa lành mạnh là lối sống tốt, tạo nên hình ảnh đẹp về người công nhân Việt Nam, tạo ấn tượng đối với nhà quản lí, các chủ doanh nghiệp khi tuyển dụng đội ngũ lao động này làm việc. Lối sống văn hóa lành mạnh thể hiện ở việc người lao động chấp hành tốt các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, thực hiện nghiêm nội quy, quy định nơi làm việc, có đời sống cá nhân trong sáng, lành mạnh, có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống chan hòa, đoàn kết, không mắc phải các tệ nạn xã hội, sống có nghĩa tình, trước sau. Trong số các công nhân được hỏi của từng loại hình doanh nghiệp, thì số công nhân làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước tự nhận mình có lối sống văn hóa lành mạnh chiếm tỉ lệ cao hơn hẳn 2 loại hình doanh nghiệp còn lại (53,3%).

“Sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật”

luôn là kim chỉ nam để mỗi công dân Việt Nam thực hiện. Tuân thủ pháp luật đơn giản như việc không vi phạm pháp luật trong khi tham gia giao thông, làm các việc được pháp luật thừa nhận... Làm việc cũng cần có ý thức pháp luật. Đó là tuân thủ những quy định của nhà nước nói chung và doanh nghiệp nói riêng. Đó là đi làm đúng giờ, sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động đúng quy cách, không trộm cắp tài sản của doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp nhà nước tỷ lệ sống có ý thức pháp luật chiếm tỷ lệ cao nhất 50,5%, trong khi đó doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 48,4%, doanh nghiệp FDI chiếm 46,4%. Có thể nhận thấy, những người làm trong môi trường nhà nước, mức độ tuân thủ pháp luật cao hơn so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại.

Lối sống tích cực của công nhân không chỉ thể hiện ở lối sống lành mạnh, tuân thủ pháp luật mà còn thể hiện ở việc sống có trách nhiệm với doanh nghiệp là (việc đi làm đúng giờ, giữ gìn bảo vệ tài sản của doanh nghiệp...). Vì mỗi cá nhân khi tồn tại và phát triển thì không chỉ sống trong gia đình mà còn dành nhiều thời gian ở nơi làm việc. Nếu người công nhân nhận thức được nơi làm việc là nơi phải gắn bó, phải xây dựng và tận tụy làm việc thì người công nhân đó sẽ nhận được phần thưởng xứng đáng. Và việc thể hiện sống có trách nhiệm với doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ cao nhất 56,3%, còn doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ xấp xỉ không khác biệt nhau là mấy 50,5% và 51,2%. Có lẽ sự gắn bó, có trách nhiệm với doanh nghiệp trong doanh nghiệp nhà nước không chỉ xuất phát từ mức lương ổn định mà còn sự quan tâm gắn bó, làm việc lâu dài dựa vào loại hợp đồng lao động. Trong doanh nghiệp nhà nước hợp đồng không xác định thời hạn chiếm nhiều nhất 72,1%.

Công nhân nữ trẻ như một mảng màu lớn, chủ đạo trong bức tranh mô tả lối sống có trách nhiệm với gia đình của công nhân nói chung. Phần lớn nữ công nhân được hỏi trả lời là họ sống có trách nhiệm với gia đình và người thân, chiếm tỷ lệ 61,9%, trong khi đó nam công nhân chiếm 56,3%. Có thể thấy nữ giới luôn là người quan tâm đến gia đình, người thân hơn nam giới. Với nữ công nhân trẻ chưa kết hôn, họ thường làm tăng ca, tiết kiệm tiền gửi về cho cha mẹ để trang trải cuộc sống ở quê nhà. Họ dành thời gian rỗi vào việc nghỉ ngơi, lấy lại sức khỏe để tiếp tục đi làm, không tham gia vào các trò chơi, nhậu nhẹt tốn kém như nam công nhân.

Sống tốt với đồng nghiệp là một trong những tố thể hiện tính tích cực trong lối sống của người công nhân. Với đặc điểm các khu công nghiệp không có

đủ lao động là người bản địa nên phải tuyển dụng lao động nhập cư, thêm vào đó những người lao động không có đủ việc làm ở nơi họ sinh ra, nên thường có tâm lý muốn tìm kiếm việc làm ở những khu công nghiệp.

Theo số liệu điều tra khảo sát, số lượng người nhập cư chiếm 40,1% lực lượng công nhân lao động được khảo sát. Như vậy, với số lượng người nhập cư không phải là ít, và người nhập cư đến từ khắp mọi nơi, nên cung cách ứng xử cũng như lối sống rất khác nhau. Và do một số người nhập cư trong tư thế để phòng khi đến nơi làm việc mới, không có nhiều người thân thuộc nên họ lựa chọn việc sống cùng đồng nghiệp là đồng hương trong một căn nhà, vừa để giảm chi phí vừa an tâm hơn khi ở với người cùng quê. Hơn nữa, khi làm việc trong một doanh nghiệp, với dây chuyền làm việc đòi hỏi có sự đoàn kết, thì việc sống tốt với đồng nghiệp là một trong những yếu tố không thể thiếu của người công nhân. Tuy nhiên có sự khác biệt rất lớn giữa các loại hình doanh nghiệp. Nếu như việc sống tốt với đồng nghiệp được đề cao ở mức 47,9% ở doanh nghiệp nhà nước, 47,4% ở doanh nghiệp FDI thì ở doanh nghiệp ngoài nhà nước chỉ chiếm 44,8%.

Đối với nữ công nhân thì họ coi trọng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp hơn nam công nhân. Trong cuộc nghiên cứu 49,0% nữ công nhân trả lời quan tâm đến mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, trong khi đó nam công nhân với nội dung tương tự chỉ chiếm 43,3%. Không chỉ do đặc thù tính cách nữ giới mềm mỏng, dễ thích nghi, mà vì họ còn có nhu cầu tâm sự, chia sẻ với đồng nghiệp những câu chuyện trong cuộc sống, vì vậy nữ công nhân có xu hướng đề cao, xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp.

Sống có trách nhiệm với xã hội là một trong những tiêu chí đánh giá lối sống tích cực của công nhân. Sống có trách nhiệm với xã hội có thể thể hiện ở những việc làm nhỏ nhất như sản xuất sản phẩm an toàn, quan tâm đến môi trường, không vứt rác bừa bãi, tham gia các hoạt động thiện nguyện do doanh nghiệp đề xuất... Trong cuộc nghiên cứu, có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước, 45% số công nhân được hỏi cho rằng cần có trách nhiệm với xã hội cao hơn hẳn so với doanh nghiệp ngoài nhà nước là 41,1% và doanh nghiệp FDI chỉ chiếm 41,0%. Nhìn chung doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp FDI chưa chú trọng đến trách nhiệm đối với xã hội. Hơn nữa, trong các ngành nghề khác nhau, cũng có sự khác biệt rõ rệt về trách nhiệm xã hội. Đối với ngành nghề cơ khí điện tử, công nhân có

mức độ quan tâm, có trách nhiệm với xã hội ở mức thấp nhất, chỉ chiếm 35,8%. Tiếp theo là doanh nghiệp dệt may 38,6%, doanh nghiệp dịch vụ thương mại chiếm 39,5%.

Có một điểm nhấn khác lạ trong cuộc nghiên cứu về lối sống công nhân là đoàn kết, tương trợ lẫn nhau giữa các công nhân trong các loại hình doanh nghiệp. Nếu như trong doanh nghiệp FDI, công nhân có mức độ quan tâm tương trợ lẫn nhau cao nhất 60,1% thì mức độ tương trợ của doanh nghiệp ngoài nhà nước lại là thấp nhất 56,1%. Đặc biệt, có sự khác biệt rõ rệt giữa nam công nhân và nữ công nhân về việc tương trợ lẫn nhau trong công việc. Nếu nữ công nhân có xu hướng tìm kiếm sự tương trợ cũng như tương trợ cho đồng nghiệp khi có khả năng chiếm 61,4% thì nam công nhân trong doanh nghiệp chỉ đồng ý tương trợ cho đồng nghiệp chiếm 52,9%. Nhưng về cơ bản, công nhân chỉ tìm được sự tương trợ của đồng nghiệp cũng như giúp đồng nghiệp nếu họ là đồng hương của nhau. Vì với đồng hương họ không chỉ cùng quê mà còn làm cùng chung trong một tổ chức và họ còn có xu hướng thuê trọ cùng một căn phòng để chung sống cho tiết kiệm, nên có sự gần gũi, hiểu về nhau dễ dàng tương trợ cũng như tìm kiếm sự tương trợ của nhau.

Và trong cuộc nghiên cứu, cũng chỉ ra rằng, công nhân không chỉ nhận được sự tương trợ của đồng nghiệp mà đối với công nhân thuê trọ còn nhận được sự tương trợ của những người chủ nhà trọ. Họ có thể vay mượn tiền của chủ nhà trọ, hoặc ăn cơm chịu sau đó có lương thì thanh toán sau. Có thể nói đây là hình thức tương trợ tương đối tốt, nếu không có sự tương trợ này, nhiều công nhân nhận định họ khó có thể trụ được với mức lương cho đến hết tháng.

Có sự khác biệt nhiều về lối sống trong công nhân về lý tưởng sẵn sàng hy sinh, bảo vệ Tổ quốc thì trong doanh nghiệp nhà nước có 52,5%, doanh nghiệp ngoài nhà nước là 52,5%, doanh nghiệp FDI là 49,3%.

2. Lối sống tiêu cực

Cùng với những đặc điểm và xu hướng lối sống tích cực, lành mạnh nói trên, nghiên cứu cũng chỉ ra 10 đặc điểm và xu hướng tiêu cực trong lối sống công nhân Việt Nam hiện nay đó là: 1) công nhân hiện nay có lối sống buông thả, thực dụng (27,9%), 2) ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân (22%), 3) tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền (30,2%), 4) phai nhạt lý tưởng, giá trị sống (13,6%), 5) có biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống (18,7%), 6) có thái độ bi quan, chán đời (12,9), 7) vô cảm trước bất công thường ngày xảy ra (20,3%), 8) ứng xử, giao tiếp kém

(25,5%), 9) lối sống gấp gáp truy lạc (8,1%), và 10) đua đòi, lãng phí (29,4%).

Tất cả những xu hướng tiêu cực nói trên với muôn vàn các hình thức biểu hiện cụ thể đã được giới truyền thông đại chúng làm nóng công luận hàng ngày qua những tường trình đủ loại. Nhiệm vụ của người nghiên cứu là khám phá mức độ và phạm vi tác động của chúng đối với công nhân nước ta hiện nay như thế nào. Trong 10 xu hướng lối sống tiêu cực trên, có thể tổng hợp thành 4 đặc điểm và xu hướng sống tiêu cực như sau:

Lối sống buông thả bản thân trong công nhân có những cấp độ biểu hiện khác nhau. Ở cấp độ 1, họ sẽ rơi vào tình trạng buồn chán, thất vọng, không muốn và không thể làm việc, sinh hoạt như bình thường. Ở cấp độ 2, họ sẽ bị lôi cuốn vào lối sống với những hành vi thác loạn có thể trở thành nạn nhân của một hoặc nhiều tệ nạn xã hội cùng một lúc, như nghiện internet, nghiện ma túy, bạo hành, sinh hoạt tình dục bừa bãi, mại dâm... Ở cấp độ 3, cấp độ cao nhất, họ sẽ bị rơi vào bế tắc, tuyệt vọng dễ dẫn đến tự tử, tự tử tập thể hoặc giết người, giết người hàng loạt... Xét từ góc độ tâm lý học, lối sống này thường bắt nguồn từ một trạng thái khủng hoảng tâm thần ở các mức độ khác nhau. Đối với công nhân hiện nay, việc sống buông thả bản thân chỉ xảy ra ở một bộ phận nhỏ, và chủ yếu là ở cấp độ 1, tuy nhiên việc chán nản, thất vọng, buồn chán cũng ảnh hưởng không nhỏ đến tinh thần, thái độ, và hiệu quả làm việc của người lao động, làm giảm năng suất lao động, và cũng là duyên cớ để các vấn đề tiêu cực khác trong lối sống có dịp nảy sinh.

Về xu hướng sống ích kỷ, thờ ơ, chủ nghĩa cá nhân, thiếu trách nhiệm, thiếu nhiệt tình chỉ là lựa chọn sống của một bộ phận công nhân hiện nay. Những quan sát định tính và nghiên cứu định lượng cho thấy hiện nay các phong trào của công nhân do tổ chức Công đoàn phát động khó tổ chức hơn, ít sôi nổi hơn và ít có các phong trào lôi cuốn được đông đảo công nhân tham gia nhiệt tình như trước đây. Kết quả khảo sát cho thấy, một số vấn đề sau đây ít nhận được sự quan tâm của công nhân: tôn giáo, tín ngưỡng, an ninh thế giới, quyền lực, dân chủ, pháp luật, môi trường sinh thái.

Tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền. Lối sống này cũng được công nhân nhìn nhận là có tồn tại, nhưng không nhiều và không có sự khác biệt rõ ràng giữa các loại hình doanh nghiệp. Nếu như trong doanh nghiệp nhà nước, số công nhân nhìn nhận và đánh giá có hiện tượng tâm lý hưởng lạc chạy theo đồng tiền chiếm 29,8%, thì trong doanh

nh nghiệp cũng tương đương là 30,4% và trong doanh nghiệp FDI là 30,3%.

Xu hướng phai nhạt lí tưởng, giá trị sống, ứng xử, giao tiếp kém, đua đòi lãng phí cũng xuất hiện ở một bộ phận nhỏ công nhân hiện nay. Đây là xu hướng xuất hiện khi quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta diễn ra ngày càng mạnh mẽ và sâu sắc, khi các giá trị văn hóa, phong tục, tập quán Việt Nam đứng trước sự tấn công của các giá trị văn hóa của các quốc gia khác.

Thái độ sống của mỗi một cá nhân rất quan trọng, đặc biệt thái độ sống còn gắn với năng suất lao động, cung cách ứng xử với con người và công việc. Nếu có thái độ lạc quan, tất yếu chúng ta sẽ có cái nhìn tích cực vào cuộc sống, đó là sống tích cực. Ngược lại, lối sống tiêu cực là lối sống có thái độ bi quan, chán đời. Biểu hiện của lối sống này cũng tồn tại trong công nhân. Cuộc nghiên cứu đã cho thấy tỷ lệ công nhân trong các doanh nghiệp có thái độ tiêu cực này, tuy nhiên số lượng không nhiều, và tương đối ngang nhau giữa các loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước là 14,6%, đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước là 11,0%, đối với doanh nghiệp FDI là 12,9%.

Trong cuộc sống hàng ngày, bất công thường xuyên xảy ra. Tuy nhiên, khi đối diện với bất công, bản thân chúng ta có thể làm được gì? Đặc biệt trong công việc, nếu có bất công, bản thân chúng ta có lên tiếng hay không? Đối với công nhân, trong quan hệ với chủ doanh nghiệp, trong quan hệ với đồng nghiệp, liệu họ có thái độ vô cảm trước bất công hay không, họ có sẵn sàng bênh vực đồng nghiệp hay bênh vực những người bị đối xử bất bình đẳng, bất công hay không? Nghiên cứu chỉ ra rằng trong doanh nghiệp dệt may tỷ lệ công nhân cho rằng chính công nhân có thái độ vô cảm trước mọi bất công chiếm 22,0%, đối với doanh nghiệp giày da chiếm 16,6%, doanh nghiệp xây dựng giao thông vận tải chiếm 22,0%, doanh nghiệp cơ khí điện tử chiếm 19,9%, doanh nghiệp thương mại dịch vụ chiếm 21,9%.

Ứng xử giao tiếp là một trong những phương thức quan trọng để con người tương tác với nhau. Thông qua tương tác trong quá trình làm việc con người hiểu nhau để cùng làm việc hoặc hỗ trợ nhau để đạt được mục đích. Tuy nhiên, ứng xử thế nào là phù hợp, ứng xử thế nào để đạt được sự đồng thuận cao nhất thì lại là một vấn đề quan trọng. Công nhân chủ yếu làm việc 2 ca, thậm chí 3 ca, 4 kíp. Họ không có thời gian để đọc báo, xem ti vi hay dành thời gian để đọc sách báo. Và mối quan hệ giao tiếp

của họ gói gọn trong công việc ở trong doanh nghiệp. Họ không có thời gian cũng như không muốn giao lưu, học hỏi để nâng cao trình độ cũng như cải thiện cách giao tiếp. Nếu như trong doanh nghiệp nhà nước có 30,1% công nhân có cách giao tiếp kém thì trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, con số này là 22,3%, doanh nghiệp FDI là 24,5%.

Đua đòi, lãng phí cũng là một điểm tối tồn tại trong lối sống công nhân hiện nay. Trong tình hình kinh tế khó khăn, khi nhiều công nhân có nhu cầu tăng ca để tăng thu nhập, tiết kiệm chi phí như điện, nước ở khu trọ, và được tăng thêm một bữa ăn ở công ty thì vẫn có một số công nhân có lối sống lãng phí. Đặc biệt là những công nhân sống xa gia đình, không chịu sự quản lý của gia đình, có tiền lương họ lập tức chơi cờ bạc, lô đề. Con số này chiếm cao nhất ở doanh nghiệp FDI 31,5%, doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 31,1%, doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ thấp nhất 27,6%.

3. Những nguyên nhân dẫn đến lối sống tiêu cực của công nhân hiện nay

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến có một bộ phận công nhân có những biểu hiện của lối sống tiêu cực, không lành mạnh, trong đó có thể chỉ ra một số nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, công nhân nước ta còn nhiều hạn chế về trình độ học vấn, trình độ tay nghề, trình độ văn hóa, dẫn đến chất lượng nguồn lao động không cao. Thêm vào đó, ngay cả những người được học cao hơn - tốt nghiệp trung học phổ thông, trung cấp, cao đẳng nghề, họ cũng gặp không ít khó khăn khi tham gia vào quá trình sản xuất, vì hoạt động đào tạo nghề của nước ta trong những năm qua không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Thứ hai, sống xa gia đình là một trong những nguyên nhân tạo ra những tiêu cực trong lối sống của công nhân, đặc biệt là trong nhóm những người lao động trẻ tuổi. Sống xa gia đình giúp cho họ cảm thấy được thoải mái, tự do, làm những gì mình thích, mình muốn mà không có sự giám sát, chỉ bảo của người thân.

Thứ ba, quan niệm về giá trị đạo đức, lý tưởng sống của một bộ phận công nhân còn mờ nhạt, thiếu tính định hướng, do đó có lối sống không phù hợp với các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, đi ngược chuẩn mực đạo đức xã hội, có biểu hiện của lối sống thực dụng. Định hướng giá trị cuộc sống của một bộ phận công nhân còn lệch lạc có suy nghĩ vị kỷ, thực dụng và thiếu trách nhiệm. Nhiều lao động cho rằng "chỉ làm việc thiện nếu chắc chắn nhận được sự đền bù" và cho rằng "Sống cao thượng

là mù quáng", "tình yêu không nhất thiết phải đi đến hôn nhân"...

Thứ tư, ý thức chủ động, tích cực của công nhân hiện nay trong việc rèn luyện và bồi dưỡng đạo đức, lối sống để hình thành nhân cách còn hạn chế. Công nhân được chứng kiến sự nghiệp đổi mới nhanh chóng của đất nước và là những người được trực tiếp hưởng thụ những thành quả mà sự nghiệp ấy mang lại, do vậy, trong họ dễ hình thành tư tưởng an phận, hưởng thụ mà quên mất nghĩa vụ, trách nhiệm cống hiến, phấn đấu.

Thứ năm, trong những năm qua, nền kinh tế nước ta tuy có những phát triển vượt bậc, đời sống đại bộ phận nhân dân nói chung và giai cấp công nhân nói riêng được cải thiện đáng kể, song nhìn chung còn gặp nhiều khó khăn. Nền kinh tế thị trường đòi hỏi sự cạnh tranh khốc liệt, do đó mối lo về kinh tế làm con người bất chấp thủ đoạn gây ra những tiêu cực trong xã hội và sự đi xuống của nhân cách.

Thứ sáu, giá trị xã hội có những thay đổi khi đất nước ta mở cửa giao lưu hội nhập với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, đồng nghĩa với việc các giá trị trong truyền thống đạo đức, lối sống của họ cũng du nhập vào nước ta. Bên cạnh việc tạo ra sự đa dạng, phong phú cho nền văn hóa thì những giá trị văn hóa ngoại lai cũng gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực, như sự xâm nhập và tuyên truyền cho lối sống thực dụng tư sản, trực tiếp phá hủy những nguyên tắc đạo đức xã hội chủ nghĩa, giá trị truyền thống của dân tộc, làm tha hóa đạo đức, lối sống của một bộ phận công nhân lao động.

Thứ bảy, công tác tuyên truyền giáo dục của Đảng, Nhà nước, các tổ chức xã hội, đặc biệt là tổ chức Công đoàn tuy đã đổi mới về nội dung, hình thức song còn những hạn chế nhất định đôi khi không còn phù hợp với người lao động luôn khát khao tìm kiếm những điều mới lạ. Nhiều trào lưu ngoại lai du nhập và phát triển mạnh trong xã hội. Bên cạnh những trào lưu được coi như hội nhập văn hóa thì nhiều trào lưu mà nhiều người đang theo đuổi không phù hợp với văn hóa Việt Nam, đáng bị phê phán như hiện tượng "sống thử", "khoe hàng" trên mạng... vẫn được tán thành, thậm chí là suy tôn như một lý tưởng sống, coi đó là lý tưởng mới và phù hợp thời. Hơn nữa, các doanh nghiệp hay bản thân các tổ chức xã hội của người lao động còn chỉ quan tâm đến các mục tiêu kinh tế mà sao nhãng việc giáo dục đạo đức lối sống cho công nhân.

Như vậy, những nguyên nhân trên tuy chưa đầy đủ nhưng cũng góp phần chỉ ra lý do hình thành nên

(Xem tiếp trang 30)

3. G. Endruweit và G. Trommsdorff, *Từ điển Xã hội học*, Nhà xuất bản thế giới, 2002.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Ngọc Hùng (2011) "Lịch sử và lý thuyết xã hội học", NXB ĐHQG.
2. Lê Ngọc Hùng (2012) "Lý thuyết xã hội học hiện đại", NXB ĐHQG.
3. Lê Ngọc Hùng (2003) "Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội: trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên", *Tạp chí Xã hội học* số 2 (82).
4. Lê Ngọc Hùng (2008) "Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam", *Tạp chí con người* (số 4) tr.45-54.
5. WWW. Thongdiepquocsong "Ảnh hưởng của mạng xã hội đến lối sống của giới trẻ".
6. Giáo trình "Xã hội học quản lý" NXB Khoa học kỹ thuật, H.2006.
7. Phạm Hồng Tung, "Nghiên cứu về lối sống: Một số vấn đề về khái niệm và cách tiếp cận", *Tạp chí khoa học ĐHQGHN*, khoa học xã hội và nhân văn số 3 (2007) tr 271-278.
8. Phạm Huy Cương "Sự tác động của mạng lưới quan hệ xã hội đến việc làm của sinh viên tốt nghiệp Khoa Xã hội học, Trường ĐHKHXH&NV - ĐHQGHN", *Luận văn thạc sĩ Xã hội học*.

9. Phạm Văn Hậu (2006), *Vai trò của mạng lưới xã hội đối với quá trình di dân tự do nông thôn đô thị*, tiểu luận chuyên đề phương pháp nghiên cứu trong Dân tộc học - Nhân học, khoa Lịch sử - Đại học quốc gia Hà Nội, Trường Đại học khoa học xã hội và nhân văn.
10. Lê Thanh Hà "Xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện công nghiệp". <http://www.congdoanvn.org.vn/>.
11. Nguyễn Văn Huyền "Lối sống người Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hóa hiện nay" *Tạp chí Triết học* 12/2003.
12. Trần Đức "lối sống và những vấn đề đặt ra trong việc xây dựng lối sống trong giai đoạn hiện nay", *Khoa dân vận - Trường Chính trị Lê Duẩn*.
13. Tô Duy Hợp - Nguyễn Thị Thu Hoài, Đề tài KX.03.14/06-10: Bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống Việt Nam trong đổi mới và hội nhập, Chuyên đề: Mối quan hệ cộng đồng/ cá nhân - các giá trị truyền thống và những thách thức trước xã hội hiện đại.
14. Vũ Quang Thọ - Chủ nhiệm đề tài "Lối sống công nhân Việt Nam trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa", *Viện công nhân công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*.

VÀI NÉT VỀ LỐI SỐNG CÔNG NHÂN...

(Tiếp theo trang 55)

lối sống công nhân hiện nay. Và việc tìm hiểu về lối sống công nhân hiện nay nhằm hướng tới xây dựng một đội ngũ công nhân trong thời đại mới với khả năng lao động, sáng tạo, đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân, (2004), "Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn". NXB Khoa học Xã hội Hà Nội.
2. Phạm Lan Hương (2010), "Các vấn đề về quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế". *Nxb Lao động và xã hội Hà Nội*.
3. Nguyễn Minh Phong, (2011), "Chính sách lao động - việc làm nhìn từ góc độ kinh tế vĩ mô". *Tạp chí Tài chính Điện tử* số 96.
4. Lưu Quang Tuấn, (2012), "Lao động - việc làm năm 2011 và triển vọng năm 2012". *Viện Khoa học lao động và xã hội* (<http://ecna.gov.vn>, 2012).
5. Trần Việt Tiến, (2012), "Chính sách việc làm ở Việt Nam: Thực trạng và định hướng hoàn thiện". *Tạp chí Kinh tế phát triển* số 181, trang 40-47.
6. Đặng Ngọc Tùng, "Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh" (<http://laodong.com.vn>, ngày 15.1.2011).

THỜI KÌ CƠ CẤU DÂN SỐ VÀNG...

(Tiếp theo trang 33)

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Cảnh Khanh. 2006. *Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số - Những phân tích Xã hội học*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thanh niên.
2. Henry, Nicholas. 2006. *Public Administration and Public Affairs*. Upper Sadder River: Peason Prentice Hall.
3. Phạm Minh Hạc - Chủ biên. 1996. *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia.
4. Phạm Bích San, *Chung quanh tháp dân số ở một xã đồng bằng Bắc bộ*, *Tạp chí Xã hội học* số 4/1984
5. Đề tài "Cộng đồng làng xã Việt nam - nghiên cứu trường hợp xã Cao Đức, Bắc Ninh" của khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn, năm 2014
6. <http://vn.jokerpiece.asia/thuc-trang-giai-phap-cho-nguon-nhan-luc-cong-nghiep-tai-viet-nam/>
7. <http://vneconomy.vn/thoi-su/nghich-ly-luong-khung-van-thieu-ky-su-dien-tu-201504061022816.htm>
8. http://www.molisa.gov.vn/Images/File_AnPham/fileanpham2014771436556.pdf
9. http://123.30.190.43:8080/tiengviet/tulieu_vankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=8&leader_topic=226&id=BT1370335562