

# THỰC TRẠNG ĐỜI SỐNG VĂN HÓA TINH THẦN CỦA CÔNG NHÂN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ĐINH QUANG HẢI\*

**T**rong thời kỳ đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HDH) và hội nhập quốc tế, vị trí và vai trò của giai cấp công nhân ngày càng trở nên quan trọng. Vì vậy, giai cấp công nhân không những cần được quan tâm nhằm không ngừng nâng cao đời sống vật chất, mà còn cần được quan tâm nhiều hơn nữa để nâng cao đời sống văn hóa tinh thần. Tuy nhiên, thực tế trong thời gian vừa qua, nhiệm vụ nâng cao đời sống vật chất và văn hóa tinh thần cho công nhân còn tồn tại quá nhiều yếu kém và bất cập. Nhiều vấn đề nổi cộm, được coi là những vấn đề “rất nóng”, gây nhiều bức xúc, khiến dư luận xã hội quan tâm và đòi hỏi phải được giải quyết.

Để hiểu rõ thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) ở Việt Nam hiện nay, chúng ta hãy xem xét sự phát triển về số lượng, chuyển biến về cơ cấu giai cấp, trình độ học vấn, việc làm và thu nhập thực tế của người công nhân, cũng như sự tác động của những yếu tố đó

đối với đời sống văn hóa tinh thần của công nhân. Qua đó thấy được quá trình vận động và triển vọng phát triển của giai cấp công nhân ở Việt Nam.

## 1. Nét mới của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Như chúng ta đã biết, sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước ở Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo được bắt đầu từ Đại hội Đảng lần thứ VI (tháng 12 năm 1986). Từ đó đến nay đã trải qua hơn 25 năm phát triển, công cuộc đổi mới đã thu được nhiều thành tựu quan trọng. Tình hình kinh tế - xã hội của Việt Nam có nhiều chuyển biến sâu sắc, nền kinh tế đã chuyển từ cơ chế quản lý hành chính quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường định hướng XHCN. Đời sống của nhân dân từng bước được nâng cao. Quá trình CNH, HDH và hội nhập kinh tế thế giới đã nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế, giúp cho Việt Nam thoát ra khỏi đói nghèo, trở thành quốc gia xuất khẩu gạo đứng hàng thứ hai trên thế giới.

\* PGS.TS. Viện Sử học

Tình hình đó đã làm cho cơ cấu, trình độ, việc làm, thu nhập và đời sống của giai cấp công nhân Việt Nam có sự chuyển biến.

Trước hết là số lượng công nhân đã tăng lên nhanh chóng. Trước năm 1986 ở Việt Nam có khoảng 3,38 triệu công nhân, đến năm 2003 số lượng công nhân đã tăng lên 6,6 triệu người, đến năm 2008 số công nhân trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế đã lên đến 9,5 triệu người, tăng 30,5% so với năm 2003 (1). Nếu tính cả công nhân là những người không làm nông nghiệp như kinh doanh cá thể, ngư dân đánh cá... thì số lượng lên đến 12,3 triệu người (2).

Cơ cấu giai cấp công nhân trong các thành phần kinh tế đã thay đổi. Số lượng công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước giảm 15%, trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng 63%, trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng 68% (3). Theo thống kê năm 1986, ở Việt Nam có hơn 12.000 doanh nghiệp nhà nước, nhưng đến năm 1995 tiến hành đổi mới và sắp xếp lại chỉ còn 7.090 doanh nghiệp, năm 2008 còn 3.500 doanh nghiệp nhà nước, với 1,73 triệu công nhân. Ngược lại, số lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng nhanh cả về số lượng, quy mô và lực lượng công nhân do Việt Nam chủ trương phát triển kinh tế nhiều thành phần. Năm 2003 có 64.526 doanh nghiệp ngoài nhà nước, với hơn 2,1 triệu công nhân, đến năm 2009 đã tăng lên gần 300.000 doanh nghiệp, với gần 6 triệu công nhân lao động, chiếm 61,5% tổng số công nhân của Việt Nam (4).

Trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, số lượng doanh nghiệp và công nhân tăng lên nhanh chóng, nhất là thời điểm từ sau tháng 12-1987 khi Luật đầu tư nước ngoài được ban hành. Số lượng doanh

NGHIỆP trong khu vực này tăng và thu được lợi nhuận cao, có nhiều đóng góp cho nền kinh tế. Năm 2003 có 2.641 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với 860 ngàn công nhân, năm 2008 có hơn 3.700 doanh nghiệp đang hoạt động, thu hút 1,4 triệu công nhân, trong số đó có 1,1 triệu công nhân làm việc trong các doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài (FDI) và 0,3 triệu công nhân trong các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài. Năm 2009 so với năm 2003, số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng 40%, số công nhân tăng 62,7% (5).

Như vậy, chỉ sau hơn 20 năm tiến hành đổi mới, số lượng và cơ cấu giai cấp công nhân trong các thành phần kinh tế ở Việt Nam có nhiều thay đổi so với trước. Số lượng doanh nghiệp cũng đã thay đổi trong các thành phần kinh tế, đáng chú ý là số doanh nghiệp nhà nước giảm nhanh, nhưng các doanh nghiệp thuộc loại hình này lại nắm giữ những lĩnh vực trọng yếu của nền kinh tế và một điểm khác biệt quan trọng nữa là trong khi tiến hành cổ phần hóa doanh nghiệp đã xuất hiện một bộ phận công nhân có cổ phần trong các doanh nghiệp được cổ phần hóa.

Số lượng doanh nghiệp và công nhân thuộc khu vực ngoài nhà nước tăng nhanh, chủ yếu tập trung ở các tỉnh, thành phố có công nghiệp và dịch vụ phát triển. Đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước phần lớn làm việc trong các ngành sản xuất, chế biến xuất khẩu, dệt may, da giày, chế biến thủy sản, các ngành dịch vụ thương mại.

Công nhân làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng mạnh do số lượng doanh nghiệp thuộc khu vực này không ngừng tăng qua từng năm. Song công nhân làm việc trong khu vực kinh tế này

cũng gặp không ít khó khăn thách thức mà chúng tôi sẽ phân tích rõ hơn ở phần sau.

## 2. Sự xuất hiện của các khu công nghiệp, khu chế xuất và điều kiện làm việc của công nhân

Sự phát triển nhanh của các doanh nghiệp và số lượng công nhân làm việc tại khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng lên đã dẫn đến sự hình thành các KCN, KCX tại các tỉnh và thành phố lớn như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa Vũng Tàu, Quảng Nam, Đà Nẵng, Hà Nội, Vinh Phúc, Hải Phòng, Quảng Ninh... với sự mở đầu có hiệu quả của KCX Tân Thuận (Tp. Hồ Chí Minh). Tính đến cuối năm 2010 ở Việt Nam có 250 KCN, KCX, trong đó có 170 KCN, KCX đã đi vào hoạt động, thu hút 1,34 triệu lao động (6).

Các KCN, KCX tập trung chủ yếu ở 3 vùng kinh tế trọng điểm miền Bắc, miền Trung, miền Nam. Tại vùng kinh tế trọng điểm miền Bắc gồm Hà Nội, Vinh Phúc, Hải Phòng, Hải Dương, Quảng Ninh, Bắc Ninh; Tại vùng kinh tế trọng điểm miền Trung gồm Quảng Nam, Đà Nẵng, Quảng Ngãi; Tại vùng kinh tế trọng điểm miền Nam gồm Đồng Nai, Bình Dương, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo thống kê năm 2009 có 1,63 triệu công nhân làm việc trong các loại hình doanh nghiệp thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Bắc, 2,91 triệu công nhân làm việc trong vùng kinh tế trọng điểm miền Nam, 0,26 triệu công nhân làm việc trong các loại hình doanh nghiệp thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (7).

Chỉ tính riêng tại Hà Nội đã có 12 KCN, KCX tập trung, 23 cụm công nghiệp, trên 76.000 doanh nghiệp. Tổng số công nhân viên chức lao động là 1,5 triệu người, trong

đó có 820.000 công nhân lao động trong các doanh nghiệp (8).

Trong các KCN, KCX, công nhân chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực ngoài nhà nước, phần lớn các doanh nghiệp đó đều sản xuất các mặt hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng từ các công ty nước ngoài nên có thuận lợi hơn về giá cả, kỹ thuật, mẫu mã hàng hóa đảm bảo, song cũng nhiều khi bị động bởi phụ thuộc thị trường bên ngoài hay có biến động, thiếu đơn hàng gây khó khăn trong việc tuyển dụng công nhân và quá trình sản xuất.

Các KCN, KCX hầu hết tập trung ở các trung tâm công nghiệp, các tỉnh, thành phố lớn. Theo kết quả nghiên cứu của Viện Công nhân và Công đoàn có gần 70% công nhân tập trung tại 2 cụm kinh tế ở đầu miền Bắc và đầu miền Nam. Tại những nơi vùng xa, kinh tế chậm phát triển có số lượng công nhân ít và chỉ có ở một số ngành đặc thù như lâm nghiệp, cao su, chè, cà phê. Họ có xu hướng trở thành các hộ công nhân nông nghiệp nhận khoán của các nông, lâm trường.

Sự hình thành và phát triển nhanh KCN, KCX ở Việt Nam trong thời gian qua đã đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ công nhân cả về số lượng và chất lượng. Trong các KCN, KCX có hơn 20% số lượng công ty sử dụng công nghệ cao nên đòi hỏi công nhân phải có trình độ học vấn và kỹ thuật tay nghề cao. Trong khi đó đa số công nhân ở Việt Nam xuất thân là nông dân từ các vùng nông thôn và học sinh mới tốt nghiệp phổ thông trung học được các doanh nghiệp tuyển dụng vào làm việc. Phần lớn trong số họ chưa qua đào tạo có hệ thống, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp còn hạn chế, sự am hiểu chính sách, pháp luật, ý thức giác ngộ giai cấp,

giác ngộ chính trị còn thấp, tinh thần tự giác và ý chí phấn đấu vươn lên chưa cao. Theo thống kê năm 2009, tỷ lệ đảng viên trong công nhân chỉ chiếm 15,5% số người được hỏi, đoàn viên công đoàn chiếm 67,9%, đoàn viên thanh niên chiếm 24,2%. Trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phần lớn không có tổ chức Đảng, tổ chức công đoàn và Đoàn thanh niên cũng ít. Ví dụ ở tỉnh Hải Dương chỉ có 8,4% doanh nghiệp tư nhân và 2,1% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có chi bộ Đảng (9).

Tuy nhiên, ở một số doanh nghiệp, ví dụ như Resort Furama (Đà Nẵng), Công ty Trách nhiệm hữu hạn Scancom Việt Nam ở Khu công nghiệp Sóng Thần 1 (Bình Dương), Công ty Trách nhiệm hữu hạn MTV Bình Dương tại Thuận An (Bình Dương), Công ty cổ phần chế biến hàng xuất khẩu Cầu Tre tại Tân Phú (Thành phố Hồ Chí Minh)... hoạt động của chi bộ Đảng và Đoàn thanh niên ở đây rất tốt, có nhiều đóng góp cho sự lớn mạnh của doanh nghiệp.

Gần đây số công nhân có nguyện vọng và phấn đấu vào Đảng tăng hơn trước. Năm 2009, các cấp công đoàn đã giới thiệu 137.742 đoàn viên công đoàn để chi bộ Đảng xem xét, đã có 32.997 người được kết nạp Đảng. Song đó vẫn là con số quá nhỏ bé so với tổng số công nhân trong các loại hình doanh nghiệp.

Điều đáng lưu ý hơn là trình độ văn hóa của công nhân thấp. Theo kết quả điều tra năm 1985, tỷ lệ công nhân có trình độ trung học phổ thông là 42,5%, năm 2000 là 62,2%, năm 2005 là 69,3% (10). Trình độ chuyên môn tay nghề và tác phong công nghiệp của công nhân chưa cao, nhất là trình độ ngoại ngữ rất hạn chế, nên thường gặp khó khăn trong khi làm việc với đối tác

nước ngoài, hoặc trong những công việc đòi hỏi sử dụng tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Nhật, tiếng Hàn là những ngôn ngữ của các quốc gia có nhiều công ty đang làm ăn ở Việt Nam hiện nay.

Do hạn chế về trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp, công nhân trong các KCN, KCX thường là lao động giản đơn, làm công việc ít đòi hỏi hàm lượng chất xám cao, nên thường có thu nhập thấp. Hơn nữa các điều kiện về nhà ở khó khăn, chế độ chính sách của nhiều địa phương, doanh nghiệp chưa thông thoáng, chưa tạo điều kiện cho công nhân, mà chỉ chú trọng đến lợi nhuận, nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống vật chất và đời sống văn hóa tinh thần của công nhân, nhất là công nhân trong các KCN, KCX, gây ra những rào cản làm hạn chế khả năng và nhu cầu chính đáng của công nhân được hưởng thụ những giá trị văn hóa tinh thần.

### **3. Thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay**

Trong năm 2009, chúng tôi đã tiến hành khảo sát điều tra thực tế trên địa bàn 6 tỉnh và thành phố có nhiều KCN, KCX tập trung thuộc 3 miền Bắc, Trung, Nam là Thành phố Hà Nội, Vĩnh Phúc, Hải Phòng, Đà Nẵng, Bình Dương và Thành phố Hồ Chí Minh nhằm làm rõ thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các KCN, KCX ở Việt Nam hiện nay. Tại đây, chúng tôi đã tiến hành điều tra 30 doanh nghiệp, 6 khu lưu trú công nhân, các khu nhà trọ tư nhân ở bên ngoài KCN. Chúng tôi đã điều tra phỏng vấn trực tiếp và thông qua phiếu hỏi đối với 1.400 công nhân trên tổng số 29.562 công nhân đang làm việc trong các thành phần kinh tế thuộc doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước, doanh nghiệp có

vốn đầu tư nước ngoài. Đối tượng phỏng vấn là các cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, cán bộ công đoàn quản lý KCN, KCX, cán bộ công đoàn cơ sở, Bí thư chi bộ, chi đoàn (nếu có), trưởng bộ phận sản xuất trực tiếp và công nhân, lao động.

Nội dung điều tra khảo sát tập trung chủ yếu vào các vấn đề như nhận thức về chính trị xã hội, việc làm, thu nhập, trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề, điều kiện làm việc, đời sống vật chất và đời sống văn hóa tinh thần của công nhân. Qua đó, tìm hiểu tâm tư nguyện vọng và nắm bắt những vấn đề đang gây nhiều bức xúc trong công nhân tại các KCN, KCX ở Việt Nam hiện nay.

Kết quả điều tra nghiên cứu đã cho thấy thực trạng đời sống văn hóa tinh thần công nhân tại các KCN, KCX ở Việt Nam hiện nay là một bức tranh đa màu sắc, với những mảng màu sắc sáng và tối đan xen lẫn nhau, không đồng đều, vừa tốt, vừa xấu giữa các doanh nghiệp, giữa các KCN, KCX và giữa các địa phương với nhau. Tại những nơi được lãnh đạo doanh nghiệp và chính quyền địa phương quan tâm chú ý, tạo điều kiện thuận lợi, dành thời gian và kinh phí thì nơi đó tổ chức tốt các hoạt động phục vụ nhu cầu văn hóa tinh thần và các hoạt động vui chơi giải trí của công nhân. Ngược lại, tại những nơi không được lãnh đạo doanh nghiệp và các cấp có thẩm quyền quan tâm, mà ở đó chỉ coi trọng lợi nhuận, hoạt động của các đoàn thể, nhất là công đoàn không mạnh và có hiệu quả thì ở những nơi đó hoạt động văn hóa tinh thần phục vụ cho công nhân rất hạn chế, ít tổ chức, hoặc tổ chức chiếu lệ, mang tính hình thức. Tại những nơi này việc hưởng thụ những giá trị văn hóa tinh thần đối với công nhân lẽ ra phải là một nhu cầu bức thiết, thì lại bị quan niệm như một thứ

"hàng xa xỉ" còn rất xa vời với cuộc sống hàng ngày của người công nhân.

Phân tích các số liệu thống kê từ kết quả điều tra khảo sát của chúng tôi trong năm 2009 đã phản ánh khá chân thực về thực trạng của công nhân tại các KCN, KCX hiện nay. Trên tổng số 29.562 công nhân được điều tra khảo sát cho thấy:

- Về trình độ học vấn:

+ Số người không biết chữ: 84 người, chiếm 0,28%

+ Số người có trình độ tiểu học: 5.102 người, chiếm 10,5%

+ Số người có trình độ trung học cơ sở: 12.919 người, chiếm 43,7%

+ Số người có trình độ trung học phổ thông: 13.457 người, chiếm 45,5%.

- Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

+ Số người chưa qua đào tạo: 838 người, chiếm 2,8%

+ Số người được đào tạo tại doanh nghiệp: 21.228 người, chiếm 72%

+ Số công nhân kỹ thuật: 2.820 người, chiếm 9,5%

+ Số cán bộ trung cấp: 2.167 người, chiếm 7,3%

+ Số cán bộ trình độ cao đẳng: 890 người, chiếm 3,0%

+ Số cán bộ trình độ đại học và trên đại học: 1.679 người, chiếm 5,6% (11).

Các kết quả khảo sát cho thấy chỉ có công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước được đào tạo tương đối cơ bản, còn đại đa số công nhân do trình độ học vấn thấp, không được đào tạo nghề cơ bản nên họ thường làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, làm hàng gia công cho nước ngoài trong các ngành chế biến hàng xuất khẩu, dệt may, da giày, chế biến thủy sản, các ngành dịch vụ thương mại... Trong

số các công nhân được khảo sát có đến 755 người chưa hề trải qua đào tạo tại các cơ sở đào tạo, trong số họ có 94% được đào tạo tại doanh nghiệp từ 1 - 3 tháng sau khi được tuyển dụng. Đó là hình thức đào tạo nghề rất phổ biến trong các doanh nghiệp hiện nay. Do đó số công nhân có tay nghề bậc cao chiếm tỷ lệ rất thấp. Trong tổng số 900 công nhân trả lời phiếu hỏi, có tới 680 công nhân bậc 1- 3, số công nhân bậc 4 chiếm 8,4%, bậc 6 - 7 chiếm 3,2% (12). Do trình độ và năng lực hạn chế nên phần đông công nhân trong các KCN, KCX chỉ làm các việc đơn giản, thu nhập không cao, bình quân khoảng 2 triệu đồng/tháng (theo thời giá năm 2009).

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thu nhập của công nhân cao hơn so với các doanh nghiệp tư nhân ngoài nhà nước. Nhưng do khủng hoảng kinh tế tài chính thế giới và do sự quản lý kém của một số doanh nghiệp dẫn đến tình trạng sản xuất không ổn định, bị cắt xén đơn hàng, nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa vào cuối năm 2008, đầu năm 2009, nhiều công nhân bị sa thải, nghỉ việc không lương, hoặc chỉ hưởng 50% lương như Công ty Keyshinge Toys 100% vốn Đài Loan tại KCN Hòa Khánh (Đà Nẵng) có 3 công ty con. Năm 2008 có 12.000 công nhân, đến tháng 9-2009 chỉ còn 8.500 công nhân; tại Công ty Nissel khi xảy ra khủng hoảng tài chính thế giới đã quyết định cho 1.000 công nhân nghỉ việc không lương, sau đó Công ty phải bồi thường tiến do phá hợp đồng với công nhân.

Nhưng cũng có doanh nghiệp ít chịu ảnh hưởng của khủng hoảng, làm ăn có lãi như Công ty VSIP-Wondes Full II 100% vốn Nhật Bản tại KCN Việt Nam - Singapore (Bình Dương) có 1.000 công nhân, số lượng công nhân khá ổn định, mức thu nhập từ 3

4 triệu đồng/tháng, làm việc từ 8 - 12 giờ/ngày, công nhân rất yên tâm làm việc tại công ty, không có tình trạng "nhảy việc" (13). Tính chung trong năm 2009 cả nước có 83% công nhân có việc làm ổn định, 12% không có việc làm ổn định, 2,7% thiếu việc làm (14).

Thực tế của tình trạng thu nhập thấp và không đảm bảo, công nhân thiếu việc làm hoặc không có việc làm ổn định làm cho đời sống vật chất và văn hóa tinh thần của công nhân trong các KCN, KCX gặp rất nhiều khó khăn. Phần lớn công nhân làm việc trong doanh nghiệp ngoài nhà nước đều phải thuê nhà ở với giá cao so với thu nhập và diện tích ở rất chật hẹp, thường chỉ 3m<sup>2</sup>/người, không có bếp, công trình phụ riêng biệt, phần lớn là nhà xây tạm, hoặc cải tạo lại.

Sự phát triển nhanh của các KCN, KCX, trong khi các địa phương và doanh nghiệp lại thiếu công tác quy hoạch tổng thể, thiếu xây dựng cơ sở hạ tầng, không chú ý xây nhà lưu trú cho công nhân nên thiếu nhà ở trầm trọng. Số công nhân được thuê nhà do Nhà nước hoặc doanh nghiệp xây đạt tỷ lệ từ 2 - 7%. Ví dụ ở Hà Nội có 12 KCN với 400 doanh nghiệp và 81.986 công nhân lao động, nhưng Hà Nội mới xây được 1 khu nhà ở xã hội cho công nhân tại xã Kim Chung (Đông Anh) với 6 đơn nguyên, 96 phòng với 2.486 giường, chỉ đáp ứng một phần nhỏ so với nhu cầu (15).

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương có số lượng công nhân nhập cư rất đông. Phần lớn họ đến từ các tỉnh miền Bắc, miền Trung và miền Tây Nam Bộ. Họ phải thuê nhà trọ của dân ở ngoài KCN với điều kiện hết sức chật chội thiếu tiện nghi. Mỗi phòng trọ từ 7,5 - 12m<sup>2</sup>, có từ 2 - 4 công nhân ở chung. Với điều kiện sinh hoạt như vậy không thể đảm bảo an toàn vệ sinh,

ảnh hưởng không nhỏ tới lối sống và sức khỏe của công nhân.

Chính từ cuộc sống khó khăn với đồng lương ít ỏi và trong điều kiện giá sinh hoạt tăng làm cho cuộc sống của công nhân rất khó khăn vất vả. Cho dù những công nhân được phỏng vấn trả lời "tạm hài lòng với cuộc sống hiện tại", nhưng rõ ràng một thực tế là cuộc sống của họ quá chật vật. Bởi hầu hết các chủ doanh nghiệp chỉ quan tâm đến lợi nhuận. Nhiều cơ sở phục vụ vui chơi giải trí và nhiều công trình công cộng đã chuyển sang hạch toán kinh doanh, lấy thu bù chi, nên hầu hết các hoạt động phục vụ nhu cầu vui chơi giải trí đều phải trả tiền lệ phí. Trong khi đồng lương công nhân quá eo hẹp, chủ yếu phải dành chi trả cho sinh hoạt hàng ngày, ngoài ra còn phải tiết kiệm từng đồng lương ít ỏi để gửi về quê giúp gia đình.

Thời gian và cường độ lao động của công nhân rất cao, thường từ 10 - 12 giờ/ngày, có khi làm 14 giờ/ngày nếu có sự thỏa thuận giữa công nhân với người sử dụng lao động. Thường là công nhân tự nguyện do doanh nghiệp đến hạn trả hàng gia công cho nước ngoài và do doanh nghiệp bố trí bữa ăn chiều miễn phí và áp dụng cơ chế trả lương theo sản phẩm với định mức cao, nên công nhân cố làm thêm giờ để có thêm tiền, và lại về nhà trọ cũng không có gì vui chơi.

Sau giờ làm việc tại công ty, hầu hết

công nhân muốn được nghỉ ngơi để bù lại sức khỏe. Họ tắm giặt, nấu ăn, rồi đi ngủ. Hầu hết công nhân có rất ít thời gian dành cho các hoạt động vui chơi giải trí. Tỷ lệ công nhân tham gia sinh hoạt văn hóa tinh thần dù ít hay nhiều với các mức độ khác nhau cũng chỉ chiếm khoảng 70%. (theo kết quả khảo sát điều tra năm 2009).

Khi các KCN, KCX ra đời và đi vào hoạt động ngày càng nhiều, nhưng các địa phương và doanh nghiệp lại không thực sự quan tâm xây dựng cơ sở hạ tầng và công trình phúc lợi tập thể. Ở hầu hết các KCN, KCX các điều kiện phục vụ sinh hoạt văn hóa cho công nhân như nhà văn hóa, sân thể thao, thư viện, công viên, nơi vui chơi giải trí, hội họp sau giờ làm việc thiếu nhiều so với nhu cầu. Các cơ sở bệnh viện, trường học, chợ búa, nhà trẻ, nhà mẫu giáo đều ở xa hoặc quá tải, xuống cấp, chờ xây dựng.

Theo tìm hiểu của Minh Luân báo *Thanh Niên*, cuối năm 2011, Ban quản lý các khu chế xuất - công nghiệp đã trình UBND Thành phố Hồ Chí Minh về quỹ đất để xây dựng trường mầm non tại 6 khu chế xuất - công nghiệp. Ngày 17-4-2012, UBND Thành phố đã đồng ý và yêu cầu các sở ngành phối hợp thực hiện. Tuy nhiên khi thực hiện lại phát sinh nhiều vướng mắc từ quy định, thủ tục như việc quy hoạch đất để xây dựng KCN không quy định hạng

**Bảng 1: Tỷ lệ công nhân tham gia sinh hoạt văn hóa tinh thần (16)**

Đơn vị tính: %

Dịa bàn \ Mức độ	Tỷ lệ chung	Tp. Hồ Chí Minh	Vĩnh Phúc	Bình Dương	Dà Nẵng	Hà Nội	Hải Phòng
Thường xuyên	12,0	7,0	17,1	16,9	13,1	9,9	8,8
Thỉnh thoảng	68,4	61,3	57,2	56,7	61,8	51,7	61,4
Không tham gia	28,2	31,3	24,3	25,9	24,4	33,5	29,8
Không có ý kiến	1,4	0,4	1,4	0,5	0,7	5,0	0,0

mục hạ tầng xã hội. Do đó việc xây dựng các trường mầm non gặp nhiều khó khăn. Đơn cử KCN Sài Gòn - Linh Trung I có quỹ đất 3.000m<sup>2</sup> để trồng cây xanh. Nếu lấy phần đất này để xây trường mầm non thì lại không đáp ứng được mật độ cây xanh hài hòa theo quy định (17).

Ông Nguyễn Tấn Định cho biết: "Mỗi KCN, KCX ít nhất có vài ngàn, nhiều nhất gần 100.000 công nhân. Làm phép tính đơn giản chỉ 1/4 hoặc 1/5 trong số đó sinh đẻ thì lấy đầu trường cho con em học. Nhu cầu rất lớn nhưng việc xây dựng trường mầm non tại các KCN, KCX còn vướng mắc, nhiều khe" (18).

Các hình thức sinh hoạt văn hóa tinh thần của công nhân cũng bị phân tán bởi điều kiện thu nhập và lứa tuổi. Những người không tham gia sinh hoạt văn hóa tinh thần trả lời do không có địa điểm tổ chức sinh hoạt văn hóa (số này chiếm 30%), do không có người tổ chức (31,8%), tham gia không đem lại lợi ích gì (8,5%), không có thời gian để tham gia sinh hoạt (3,2%), còn lại 26,1% trả lời vì các lý do khác (19). Phần lớn công nhân nêu lý do không có tiền, do địa điểm sinh hoạt văn hóa tinh thần không phù hợp, do thói quen lười tham gia, nên giải pháp đơn giản mà họ thường lựa chọn là làm thêm ca, thêm giờ

để có thêm thu nhập.

Đối với những công nhân tham gia các sinh hoạt văn hóa tinh thần đều dành một khoản tiền trong thu nhập hàng tháng phục vụ cho các nhu cầu văn hóa và giải trí như điện thoại, mua sách báo, tham quan du lịch, xem truyền hình...

Phân tích bảng 2 cho thấy số tiền công nhân chi cho các hoạt động văn hóa tinh thần rất thấp, phần lớn chi mức từ 50.000 - 100.000đ (chiếm từ 23 - 50,7%), mức chi trên 200.000đ/tháng chiếm tỷ lệ rất nhỏ (từ 2,5 - 9,8%).

Do điều kiện thời gian và thu nhập ràng buộc nên đa số công nhân tham gia hoạt động văn hóa tinh thần ngoài giờ làm ở công ty và thường do đơn vị tổ chức, hoặc từng nhóm đứng ra tổ chức. Trung bình thời gian dành cho các hoạt động văn hóa tinh thần từ 1 - 1,5 giờ/ngày, chủ yếu là xem vô tuyến, nghe nhạc.

Mức chi và hưởng thụ các hoạt động văn hóa tinh thần có sự khác nhau giữa các nhóm công nhân với nhau. Những công nhân có trình độ đại học, cao đẳng chi cho điện thoại từ 200.000 - 300.000đ/tháng, chiếm 25,6%, chi cho tham quan du lịch chiếm 25%, chi cho internet, truyền hình cáp chiếm 10%, chi cho xem phim, ca nhạc mức trên 300.000đ/tháng, chiếm 10%.

**Bảng 2: Kinh phí chi cho các sinh hoạt văn hóa tinh thần (20)**

Đơn vị tính: %

Mức chi	Dưới 50.000đ	Từ 50.000 - 100.000đ	Từ 100.000 - 150.000đ	Từ 150.000 - 200.000đ	Từ 200.000 - 300.000đ	Trên 300.000đ
Điện thoại	12,6	50,7	9,2	20,5	4,6	2,5
Tham quan du lịch	27,2	40,4	2,3	14,3	6,0	9,8
Xem phim, ca nhạc	52,6	33,0	2,2	7,0	1,9	3,3
Mua sách, báo	64,4	23,0	3,5	4,2	2,3	2,5
Internet, truyền hình cáp	47,2	34,0	4,5	7,4	4,0	2,9
Thể dục thể thao	38,2	37,3	7,5	10,8	2,1	4,1



**Bảng 3: Mức độ tham gia hoạt động ngoài giờ của công nhân như sau (21)**

Đơn vị tính: %

Nội dung	Mức độ	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không tham gia
Xem vô tuyến		53,2	43,0	2,1
Đọc sách, báo		25,1	53,2	12,7
Đọc tài liệu chuyên môn		11,3	28,6	42,6
Thể dục thể thao		14,3	38,5	33,8
Nghe đài, nhạc		36,2	40,8	11,7
Chăm sóc gia đình, con cái		45,1	14,3	27,7
Xem phim, nghệ thuật		5,1	31,3	41,6
Mua sắm		17,7	63,4	11,2
Tham quan du lịch		5,1	41,7	35,9
Internet		9,9	27,4	48,0
Chơi games, cờ bài		3,8	22,2	56,0
Điện thoại, viết thư		29,7	49,5	13,8
Đi chùa, nhà thờ		10,2	42,5	32,5
Uống cà phê, giải khát		9,3	51,5	25,9

Nhóm công nhân lao động phổ thông chỉ cho các tỷ lệ tương ứng trên là 20%, 9,7%, 8,7%, 2,6%. Riêng số tiền công nhân chi mua sách, báo, tạp chí rất thấp, thường chỉ dưới 100.000d/tháng.

Ngoài giờ làm việc tại công ty, trở về nhà hoặc nhà thuê trọ, hoạt động văn hóa tinh thần của công nhân thường là xem vô tuyến, chăm sóc gia đình, con cái, nghe nhạc, gọi điện thoại, nhắn tin cho bạn bè, viết thư cho người thân. Việc tranh thủ thời gian học thêm và đọc các tài liệu chuyên môn để nâng cao tay nghề ít được công nhân quan tâm.

Công nhân rất ít có điều kiện tham quan du lịch, thăm các bảo tàng, xem phim tại rạp, biểu diễn nghệ thuật, ca nhạc nơi công cộng. Hầu hết các hoạt động ngoài giờ làm việc, tham gia các sinh hoạt văn hóa tinh thần của công nhân thường quanh quẩn trong khu nhà lưu trú, nhà trọ, nhà bạn bè. Nếu doanh nghiệp không tổ chức đi tham quan tập thể thì công nhân không thể tự tổ chức được. Hàng năm một số

doanh nghiệp lớn vẫn tổ chức cho công nhân đi tham quan du lịch ngắn ngày, có khi cách xa công ty tới hàng trăm km.

Hình thức hoạt động thể dục thể thao được công nhân ưa thích và phổ biến nhất là đi bộ vì không cần đầu tư nhiều, và lại điều kiện không gian, môi trường cũng dễ thực hiện như đường phố, vỉa hè, công viên, sân sinh hoạt tập thể cộng đồng. Ngoài ra công nhân còn tham gia một số giải bóng đá, bóng chuyền, cầu lông... do Công đoàn hay Đoàn thanh niên của doanh nghiệp hay KCN tổ chức. Các hình thức khác dù công nhân muốn tham gia cũng không có điều kiện thực hiện. Kết quả điều tra cho biết có 24,9% thích chơi cầu lông, 9,4% thích chơi bóng chuyền, 22,7% thích chơi bóng đá, 5,0% thích chơi bóng bàn, 3,5% thích tập thể hình, 49,1% thích đi bộ (22).

Về sở thích của công nhân đối với các loại hình sinh hoạt văn hóa, có 38,1% thích tham gia và hưởng thụ văn nghệ, 34% thích hoạt động thể thao, nhưng điều đáng buồn là chỉ có 17,4% công nhân ở độ tuổi 18

thích loại hình này, còn độ tuổi từ 19 - 24 tuổi có tỷ lệ thấp; đối với hình thức tham quan du lịch có 54% công nhân từ 18 - 20 tuổi thích tham quan du lịch, nhưng có 66,7% công nhân có trình độ và thu nhập cao thích tham quan du lịch (23).

Nhìn chung, đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các KCN, KCX bước đầu có tiến bộ, các nhu cầu sinh hoạt và hưởng thụ văn hóa của công nhân đã được nâng cao hơn trước, nhưng còn bị ràng buộc và chi phối bởi nhiều yếu tố như thu nhập thấp, ít thời gian rảnh rỗi, thói quen lười tham gia sinh hoạt tập thể, cách thức tổ chức chưa thuận tiện và đồng bộ.

Theo công nhân, khi có thu nhập cao, ổn định, thì bản thân công nhân sẽ có nhu cầu hưởng thụ và sẽ tự biết sắp xếp, tổ chức các sinh hoạt văn hóa cho mình.

Qua các số liệu thống kê bảng 4 cho thấy các cơ sở Đảng, lãnh đạo doanh nghiệp và công đoàn cơ sở đã có sự quan tâm đến đời sống văn hóa tinh thần của công nhân ở các mức độ khác nhau. Đối với chính quyền nơi cư trú đã thực hiện việc nhắc nhở công nhân về nơi ăn chốn ở, đảm bảo vệ sinh, an ninh trật tự, giúp công nhân có cuộc sống ổn định, cung cấp các thông tin và quy định của địa phương qua loa truyền thanh và bảng tin nội bộ

**Bảng 4: Mức độ quan tâm của các cấp chính quyền và doanh nghiệp (24)**

Nội dung	Mức độ		Có quan tâm		Không quan tâm		Chưa có tổ chức		Không trả lời	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Chi bộ Đảng tại doanh nghiệp	612	43,8%	250	17,9%	487	34,9%	47	3,4%		
Người sử dụng lao động	1.012	72,3%	347	24,8%			40	2,9%		
Chính quyền nơi cư trú	815	60,8%	507	36,2%			41	2,9%		
Công đoàn cơ sở	1.053	75,4%	265	19,0%	48	3,4%	31	2,2%		

Đời sống văn hóa tinh thần của công nhân đã bước đầu được lãnh đạo các doanh nghiệp, chi bộ Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên và chính quyền địa phương, KCN quan tâm nên công nhân tạm hài lòng với đời sống văn hóa tinh thần hiện nay của họ. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập cần phải được quan tâm giải quyết trong thời gian tới. Khi được phỏng vấn, có 64,1% công nhân trả lời "tạm hài lòng", 31,3% trả lời "không hài lòng", 2,4% trả lời "không quan tâm" và 2,3% không có ý kiến gì về đời sống văn hóa tinh thần. Nhưng hầu hết công nhân đều mong muốn đời sống vật chất và tinh thần được cải thiện tốt hơn, trước hết là sự quan tâm của doanh nghiệp và công đoàn cũng như chính quyền sở tại.

khu dân cư, hướng dẫn sinh hoạt cộng đồng, động viên, tạo điều kiện cho công nhân ở nhà trọ trong sinh hoạt hàng ngày. Về những nội dung này các địa phương ở Vinh Phúc, Hải Phòng thực hiện tốt hơn các địa phương ở Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng. Ngoài ra, tại các địa phương công nhân còn được hưởng thụ các thiết chế văn hóa khác như nhà trẻ, nhà mẫu giáo, trường học các cấp, nhà văn hóa cụm dân cư, nơi sinh hoạt văn hóa cộng đồng, công viên, khuôn viên để tập thể dục thể thao và đi bộ, mặc dù vẫn còn nhiều bất cập như đã nêu ở phần trên.

Theo nghiên cứu của Viện Công nhân và Công đoàn, vai trò của các cấp công đoàn tại các doanh nghiệp và trong KCN, KCX

ngày càng được nâng cao hơn. Công đoàn đã tham gia nhiều hoạt động thiết thực góp phần cải thiện đời sống văn hóa tinh thần của công nhân. Năm 2010 các cấp công đoàn đã tổ chức nhiều hoạt động tuyên truyền, giáo dục, văn hóa thể thao nhân dịp các sự kiện chính trị, ngoại giao, lịch sử, văn hóa của đất nước đã thu hút đông đảo công nhân tham gia ở nhiều địa phương. Ví dụ ở Bình Định tổ chức cuộc thi Tiếng hát hay Karaoke lần thứ II-2010, Thái Nguyên tổ chức giải cầu lông - bóng bàn toàn tỉnh lần thứ II, Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức "Ngày hội công nhân", Hải Phòng tổ chức Tuần lễ văn hóa thể thao lần thứ 16, Hà Nội tổ chức 4 đêm liên hoan văn nghệ, giao lưu "Hát cho công nhân nghe, nghe công nhân hát" tại các KCN, điểm công nghiệp tập trung, Ninh Bình tổ chức 41 cuộc giao lưu đối thoại với công nhân ở các doanh nghiệp.

#### **4. Những giải pháp bước đầu để nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp, khu chế xuất**

Có thể khẳng định rằng, kết quả của hơn 25 năm đổi mới vừa qua đã giúp cho giai cấp công nhân Việt Nam phát huy được vai trò và có nhiều đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trước những yêu cầu phát triển mới của đất nước hiện nay, giai cấp công nhân vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi về số lượng và chất lượng, nhất là về cơ cấu, trình độ học vấn, chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật lao động và ý thức vươn lên còn nhiều yếu kém cần khắc phục. Những yếu kém đó của công nhân đều bắt nguồn và có liên quan trực tiếp đến việc cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và văn hóa

tinh thần của công nhân, nhất là công nhân tại các KCN, KCX.

Đã đến lúc, nếu không muốn nói là đã quá muộn, các địa phương, các cấp, các ngành, các doanh nghiệp và chính bản thân người công nhân cần phải vào cuộc ngay để sớm thay đổi nhận thức, cách nghĩ, cách làm và sớm đưa ra thực hiện những giải pháp mang tính đồng bộ để công nhân trong các KCN, KCX được tham gia và hưởng thụ những giá trị văn hóa tinh thần, giúp công nhân hòa nhập với cuộc sống hiện tại đang đổi thay nhanh chóng của đất nước.

Để có thể nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân trong các KCN, KCX hiện nay, trước hết cần giải quyết những vấn đề cốt lõi là nâng cao đời sống vật chất cho công nhân. Cụ thể là giải quyết tốt các vấn đề về lao động, việc làm, vấn đề tiền lương, nhà ở và các vấn đề an sinh xã hội khác. Bởi vấn đề lao động, việc làm luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu. Chính sách việc làm cần phải hướng vào tiếp tục phát huy tiềm năng lao động, khuyến khích các lĩnh vực, các ngành nghề, khuyến khích người có vốn, có kỹ thuật và công nghệ, có trình độ quản lý tham gia đầu tư vào sản xuất kinh doanh để tạo ra nhiều việc làm mới, thu hút thêm lao động, góp phần thúc đẩy sự phát triển của giai cấp công nhân.

Chính sách tiền lương, tiền công có ý nghĩa vô cùng quan trọng để đảm bảo đời sống cho người công nhân và gia đình. Cần phải đổi mới quy định về xây dựng thang bảng lương phù hợp để công nhân trong các doanh nghiệp được nâng lương theo định kỳ. Khuyến khích doanh nghiệp nâng mức lương cơ bản lên tương đương với thu nhập của công nhân để họ nâng cao đời sống vật

chất, kích thích đời sống văn hóa tinh thần, được đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế ở mức cao hơn để tăng mức hưởng thụ khi nghỉ hưu. Chi phí tiền công, tiền lương cho công nhân phải tính cả trượt giá, di dời giải quyết vấn đề tiền lương với tiền thưởng.

Hỗ trợ cho công nhân học tập nâng cao tay nghề, mua bảo hiểm thân thể 24/24 giờ cho công nhân. Công nhân phải được hưởng lợi tương ứng với thành quả và năng suất lao động của doanh nghiệp. Bên cạnh việc xây dựng những thỏa ước lao động trong các doanh nghiệp, cần xây dựng những bộ thỏa ước lao động tập thể thí điểm trong các KCN, KCX để tạo khung pháp lý cho các doanh nghiệp trong các KCN, KCX.

Nhà nước, các địa phương và doanh nghiệp cần quan tâm và dành một phần ngân sách để xây dựng nhà ở cho công nhân, đầu tư xây dựng các khu lưu trú hoàn chỉnh cho công nhân trong các KCN, KCX đi kèm theo đó là các dịch vụ cần thiết không thể thiếu là nhà trẻ, nhà mẫu giáo, trường học, chợ, trạm xá, khu sinh hoạt văn hóa, hệ thống thông tin, nơi sinh hoạt của các tổ chức Đảng, Công đoàn, thanh niên, phụ nữ... Tất cả các thiết chế đó cần bố trí gần nơi làm việc của công nhân. Trước mắt cần khuyến khích doanh nghiệp hỗ trợ tiền thuê nhà cho công nhân ngoại tỉnh.

Các địa phương, doanh nghiệp cần thận trọng trong đầu tư, điều chỉnh quy hoạch xây dựng các KCN, KCX theo hướng giảm đất xây dựng nhà xưởng, tăng đất xây nhà lưu trú cho công nhân và hạ tầng xã hội,

đảm bảo dành đất cho tái định cư. Cần đầu tư có chọn lọc và lựa chọn đối tác đầu tư, không nhất thiết phải đầu tư bằng mọi giá rồi để lại hậu quả xấu cho môi trường, xã hội và người lao động.

Cần tổng kết và nhân rộng mô hình tốt về các hình thức sinh hoạt văn hóa tinh thần của công nhân tại các KCN, KCX cũng như các hoạt động văn hóa tinh thần nơi cộng đồng dân cư có đông công nhân sinh sống. Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động, việc làm, kiểm tra giám sát thực hiện đầu tư và vận hành trang thiết bị bảo đảm điều kiện làm việc cho công nhân ngày càng tốt hơn.

Các tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, hội nghề nghiệp cần quan tâm phối hợp tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, giao lưu giữa các doanh nghiệp và coi đó là trách nhiệm chính và là nội dung quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp trong KCN, KCX cần có bảng tin nội bộ định kỳ với những nội dung đơn giản, thiết thực, phát hành rộng rãi đến tận tay công nhân, có bảng tin và loa truyền thanh, có chương trình hát theo yêu cầu, giao lưu văn hóa văn nghệ lúc nghỉ giải lao giữa ca trong trường hợp công nhân không có thời gian và tiền bạc để tham gia thường xuyên các hoạt động văn hóa tinh thần. Mọi hoạt động cần phải hướng tới mục đích ngày càng nâng cao hơn đời sống vật chất và đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân tại các KCN, KCX trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HDH và hội nhập quốc tế.

**CHÚ THÍCH**

(1). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê năm 2009*. Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2010, tr. 142.

(2). Viện Sử học: *Xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của giai cấp công nhân - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, 2010, tr. 99.

(3). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê năm 2009*, Sdd, tr. 142.

(4). *Một số vấn đề cấp bách xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Đề tài cấp Tổng Liên đoàn của Viện Công nhân-Công đoàn.

(5). Đặng Ngọc Tùng (chủ biên): *Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Nxb Lao động, Hà Nội, 2010, tr. 103.

(6). Trích số liệu thống kê năm 2009 của Vụ Quản lý các khu kinh tế thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

(7). Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê năm 2009*. Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2010, tr. 147, 148.

(8). Viện Công nhân và Công đoàn: *Công đoàn Việt Nam - Truyền thống, hiện tại và phát triển*. Nxb. Lao động, Hà Nội, 2009, tr. 306.

(9). Viện Công nhân và Công đoàn: *Phong trào công nhân và công đoàn Việt Nam (2001-2010)* (Bản thảo), tr. 18.

(10). Đặng Ngọc Tùng (chủ biên): *Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Nxb. Lao động, Hà Nội, 2010, tr. 107.

(11). Tổng hợp phân tích từ kết quả điều tra khảo sát tại Hà Nội, Vinh Phúc, Hải Phòng, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương trong năm 2009 do Đề tài cấp Nhà nước KX.03.17/06 - 10 thực hiện.

(12). Kết quả điều tra khảo sát năm 2009... Sdd. Đề tài cấp Nhà nước KX. 03.17/06 -10

(13). Tình trạng “nhảy việc” là tình trạng công nhân chuyển chỗ làm việc từ công ty này sang công ty khác, không làm việc ổn định tại một công ty nhất định.

(14). Viện Công nhân và Công đoàn: *Công đoàn Việt Nam - Truyền thống, hiện tại... Sdd*, tr. 307.

(15). Viện Công nhân và Công đoàn: *Công đoàn Việt Nam - Truyền thống, hiện tại... Sdd*, tr. 307.

(16). Kết quả điều tra khảo sát năm 2009... Sdd. Đề tài cấp Nhà nước KX.03.17/06-10.

(17). Theo báo *Thanh Niên* số 250 (6102). Thứ Năm ngày 6-9-2012.

(18), (19), (20), (21). Kết quả điều tra khảo sát năm 2009... Sdd. Đề tài cấp Nhà nước KX.03.17/06-10.

(22), (23), (24). Kết quả điều tra khảo sát năm 2009... Sdd. Đề tài cấp Nhà nước KX.03.17/06-10.