

THỰC TRẠNG ĐỜI SỐNG VĂN HÓA CỦA CÔNG NHÂN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Vũ Văn Đạt

Viện Văn hóa, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội

Tóm tắt: Trong thời gian qua, việc chăm lo đời sống văn hóa cho công nhân tại các khu công nghiệp đã nhận được nhiều sự quan tâm của xã hội. Tuy nhiên, nhìn chung, đời sống văn hóa của công nhân còn nhiều nhiều khó khăn thiếu thốn. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến đời sống văn hóa công nhân, nhưng có thể nói, áp lực công việc cao và điều kiện kinh tế khó khăn là những yếu tố cơ bản. Việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa cho công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay đang là một vấn đề lớn rất đáng được quan tâm để giải quyết, tháo gỡ. Để thực hiện được điều này, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ từ phía các cơ quan nhà nước, sự thiện chí của các doanh nghiệp và sự tích cực, chủ động từ chính những người công nhân.

Từ khóa: Đời sống văn hóa, đời sống công nhân, công nhân, khu công nghiệp.

Nhận bài ngày: 25.12.2021; gửi phản biện chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 27.2.2022

Liên hệ tác giả: Vũ Văn Đạt; Email: vuvandat2007@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Đời sống văn hóa là khái niệm trừu tượng, được hiểu theo nhiều nghĩa rộng hẹp khác nhau, tùy cách tiếp cận và tùy từng đối tượng nghiên cứu. Ở đây, nói đến đời sống văn hóa của công nhân tức nói về những hoạt động mang tính tinh thần được tách khỏi công việc chuyên môn, được thực hiện ngoài giờ lao động. Như vậy, đời sống văn hóa của công nhân được hiểu là tổng thể những hoạt động tinh thần của công nhân trong thời gian rỗi, bao gồm quá trình sáng tạo, lưu giữ, truyền bá và thưởng thức những sản phẩm văn hóa nghệ thuật, tham gia các hoạt động thể dục thể thao, vui chơi giải trí,... Bên cạnh đời sống vật chất, đời sống văn hóa có vai trò quan trọng trong việc phát triển và hoàn thiện con người. Trên thực tế, hai nhu cầu vật chất và tinh thần có quan hệ chặt chẽ với nhau, bổ túc cho nhau. Việc xây dựng đời sống văn hóa trong công nhân các khu công nghiệp (KCN) không chỉ còn là một nhu cầu xã hội thiết thực, mà đã trở thành một nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng đội ngũ công nhân chất lượng cao, cũng như trong việc xây dựng nền tảng cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng đời sống văn hóa của công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay

Theo báo cáo của Vụ Quản lý các Khu kinh tế (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), tính đến hết tháng 11 năm 2019, cả nước đã có 335 KCN, trong đó 256 KCN đã đi vào hoạt động và 79 KCN đang trong giai đoạn đền bù, giải phóng mặt bằng và xây dựng cơ bản [3]. Sự phát triển nhanh chóng của các KCN trên toàn quốc đã tạo điều kiện thu hút một khối lượng lớn vốn đầu tư cho phát triển công nghiệp và phát triển kinh tế xã hội cho từng địa phương cũng như cả nước. Các KCN đã thu hút và tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động, nhất là lao động tại các vùng nông thôn, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp trong cộng đồng dân cư. Theo thống kê chưa đầy đủ, hiện nay có khoảng 3 triệu lao động đang làm việc tại các KCN, khu chế xuất,... Phần lớn người lao động trong các KCN ở độ tuổi thanh niên, là độ tuổi kết hôn hoặc nuôi con nhỏ.

Xác định rằng, việc chăm lo đời sống văn hóa cho công nhân tại các KCN là một nhiệm vụ quan trọng, ngày 12/10/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành quyết định số 1780/QĐ-TTg về việc phê duyệt *Đề án Xây dựng đời sống văn hoá công nhân ở các KCN đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*. Đề án đề ra mục tiêu đến năm 2020: 100% công nhân và người sử dụng lao động ở các KCN được phổ biến pháp luật về xây dựng đời sống văn hóa; trên 70% công nhân ở các KCN tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao và 80% doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng như các địa phương đã ban hành nhiều chính sách khuyến khích các doanh nghiệp cam kết thực hiện trách nhiệm xã hội trong việc chủ động chăm lo xây dựng đời sống văn hóa của công nhân.

Trong thời gian qua, rất nhiều doanh nghiệp đã quan tâm xây dựng nhiều thiết chế văn hóa xã hội, đẩy mạnh hoạt động văn hóa, thể thao tại doanh nghiệp. Kết quả một cuộc khảo sát cho thấy: từ năm 2008 đến nay, có 45,9% doanh nghiệp có tổ chức giao lưu văn nghệ với doanh nghiệp bạn, 62,9% doanh nghiệp có tổ chức sinh hoạt văn nghệ nội bộ doanh nghiệp, 82,4% doanh nghiệp có tổ chức hoạt động thể dục, thể thao, 80,4% doanh nghiệp có tổ chức tham quan du lịch và 16,4% doanh nghiệp có tổ chức các hoạt động khác cho công nhân lao động [8]. Bên cạnh sự vượt trội của các doanh nghiệp nhà nước trong việc chăm lo đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân, các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bước đầu có sự điều chỉnh trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội, chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động: Nhiều doanh nghiệp đã hỗ trợ kinh phí cho công đoàn tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao cho công nhân lao động; tổ chức ngày hội truyền thống doanh nghiệp, xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật, trang thiết bị tại khuôn viên doanh nghiệp; xây dựng nhà ở, nhà ăn ca cho công nhân lao động; tạo điều kiện cho công nhân lao động sinh hoạt văn hóa, thể thao và yên tâm làm việc tại doanh nghiệp. Nhiều thiết chế văn hóa cho công nhân đưa vào hoạt động đã phát huy hiệu quả tích cực. Đơn cử như tại khu công nghiệp Khai Quang, tỉnh Vĩnh Phúc có Nhà văn hóa công nhân với tổng diện tích lên tới 2.500m², bao gồm 1 sân bóng đá mini, 1 nhà văn hóa đa năng 3 tầng và khuôn viên ngoài trời do Liên đoàn Lao động tỉnh quản lý. Nơi đây thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, góp phần đẩy mạnh

đời sống văn hóa cho công nhân lao động trong KCN và vùng lân cận.

Tổ chức công đoàn các cấp đã quan tâm đến công tác chỉ đạo, hướng dẫn và tổ chức xây dựng các thiết chế và hoạt động văn hoá, thể thao cho công nhân lao động. Hàng năm, tổ chức công đoàn các cấp đã tổ chức hàng vạn các cuộc nói chuyện chuyên đề cho hàng chục triệu lượt công nhân lao động; tổ chức hàng nghìn cuộc thi tìm hiểu và liên hoan, hội diễn văn nghệ, hội thi thể thao công nhân viên chức và lao động. Đa số công nhân lao động tin tưởng vào đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; luôn cần cù lao động, thích ứng với môi trường làm việc công nghiệp; có nếp sống giản dị, lành mạnh, tiết kiệm. Một bộ phận công nhân lao động, nhất là công nhân lao động tri thức, có ý chí vươn lên, có ý thức học tập nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn; rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp; quan tâm đến đời sống văn hóa tinh thần, vui chơi giải trí, thư giãn sức khỏe sau giờ lao động. Mặc dù đã có nhiều cải thiện trong những năm qua, nhưng đời sống văn hóa tinh thần của đại bộ phận công nhân hiện nay chưa tương xứng với những đóng góp to lớn của họ đối với sự phát triển của doanh nghiệp và đất nước. Người lao động tại các KCN không chỉ lo “đói” trong khẩu phần ăn hằng ngày để có đủ sức làm việc, mà còn “đói” cả về văn hóa. Thú vui đơn giản của những nữ công nhân sau giờ làm việc nặng nhọc, vất vả thường là ra chợ đêm, chợ cóc mua sắm quần áo, vật dụng sinh hoạt rẻ tiền. Nam công nhân tụ tập từng nhóm chơi bài, đánh cờ hoặc xem điện thoại. Tình trạng phạm pháp, tệ nạn xã hội, trộm cắp, mua bán dâm luôn diễn biến phức tạp. Tỷ lệ nữ công nhân làm mẹ đơn thân hay phải nạo phá thai - hệ quả của việc “sống thử” trong các khu nhà trọ, ngày càng nhiều. Nhìn chung, môi trường văn hóa ở nơi làm việc và nơi sinh sống của công nhân còn nhiều bất cập; đời sống văn hóa nghèo nàn; một số công nhân có lối sống thiếu lành mạnh, vướng vào tệ nạn xã hội,... chính là thực trạng đời sống văn hóa của công nhân tại các KCN hiện nay.

Trên thực tế có rất ít doanh nghiệp thực hiện tốt Đề án 1780 của Chính phủ. Những con số thống kê về các hoạt động thể thao, giải trí của các doanh nghiệp ở trên chỉ mang tính hình thức, nghĩa là chỉ trả lời câu hỏi “Có - Không” chứ không phản ánh được mức độ cũng như chất lượng các hoạt động. Một khảo sát khác đối với các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cho thấy, tỷ lệ doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho công nhân ở KCN còn thấp: Chỉ có 28% doanh nghiệp tổ chức các cuộc giao lưu, liên hoan nghệ thuật, hội diễn văn nghệ; 31% số doanh nghiệp tổ chức luyện tập, thi đấu thể thao; 49% số doanh nghiệp tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật; 29% doanh nghiệp tổ chức tham quan du lịch; 21% số doanh nghiệp duy trì hoạt động của các câu lạc bộ theo sở thích [2]. Theo kết quả khảo sát mới đây của Tỉnh đoàn Đồng Nai về đời sống thanh niên công nhân tại các khu nhà trọ trên địa bàn huyện Vĩnh Cửu cho thấy, có hơn 30% công nhân được hỏi thường xem ti-vi sau khi tan ca trở về nhà, hơn 12% đi ra ngoài giải trí, còn lại đa phần chọn nghỉ ngơi ở nhà. Ít tham gia các hoạt động văn hóa giải trí, sau thời gian làm việc trong nhà xưởng, đa phần công nhân đều chọn cách đóng cửa nghỉ ngơi. Nhìn chung, đời sống văn hóa công nhân khá đơn điệu, nghèo nàn.

2.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến đời sống văn hóa của công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay

2.2.1. Yếu tố khách quan

Yếu tố khách quan được hiểu là những yếu tố, điều kiện bên ngoài có khả năng chi phối đời sống văn hóa của công nhân tại các KCN hiện nay như: Cường độ lao động, áp lực công việc; Sự quan tâm của các cấp, các ngành và lãnh đạo doanh nghiệp; Vai trò của tổ chức công đoàn; Sự vận hành của các thiết chế văn hóa.

Áp lực công việc. Thời gian làm việc, cường độ cũng như áp lực công việc ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của con người. Điều này có thể thấy rất rõ ở Nhật Bản - nơi mà trong những năm gần đây nổi lên hiện tượng mà người ta gọi là “*karoshi*”, tức hiện tượng người lao động chết hoặc tự tử do áp lực công việc. Số liệu thống kê của cảnh sát Nhật Bản cho thấy có 2.227 người tự tử trong năm 2014 do mệt mỏi, lo lắng về công việc hoặc điều kiện công việc [5]. Có thể thấy, cường độ lao động cao, áp lực công việc lớn chính là nguyên nhân quan trọng của vấn nạn này. Ở Việt Nam, công nhân tại các KCN cũng chịu rất nhiều áp lực về công việc. Luật Lao động quy định mỗi người lao động làm việc một ngày 8 tiếng nhưng trên thực tế đa số công nhân đều làm việc khoảng 10 đến 12 tiếng mỗi ngày. “Tăng ca” dường như là một điều bình thường, nó gắn bó với đời sống của người công nhân tại các KCN như hình với bóng. Tăng ca không chỉ là nhu cầu của công nhân vì muốn kiếm thêm thu nhập mà còn là sự đòi hỏi của doanh nghiệp dưới hình thức tự nguyện của công nhân thông qua các “Đơn xin làm thêm giờ”, “Đơn xin làm tăng ca”. Ở đây không quan tâm đúng sai thế nào, nhưng chỉ thấy rằng thời gian và sức lực dành cho công việc đã cướp mất của người lao động những phần ý nghĩa khác của cuộc sống. Quá bận bịu vì công việc, người lao động có rất ít thời gian giải trí, giao lưu. Motip “ăn - làm - ngủ” trở thành vòng luân chuyển trong đời sống của công nhân.

Sự quan tâm của các cơ quan quản lý nhà nước và lãnh đạo doanh nghiệp. Các cơ quan quản lý nhà nước có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao đời sống văn hóa công nhân khi tạo ra các cơ chế để quy định hoặc khuyến khích các doanh nghiệp, các tổ chức công đoàn chăm lo đời sống tinh thần công nhân. Như trên đã đề cập, Đề án 1780 là minh chứng rõ ràng cho thấy sự quan tâm của Nhà nước đối với đời sống văn hóa của công nhân. Tuy nhiên, chính sách của Nhà nước được thực hiện đến đâu lại phụ thuộc rất lớn vào các đơn vị sử dụng lao động, tức các chủ doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, đa số các doanh nghiệp vẫn tập trung vào lợi nhuận và hoạt động sản xuất kinh doanh mà chưa coi trọng đầu tư xây dựng, tổ chức hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao cho công nhân. Công đoàn dù có muốn tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cũng phải chờ “thời cơ” là những ngày lễ, Tết, ngày Quốc tế lao động, hay Tháng Công nhân. Tại một số doanh nghiệp, lãnh đạo quản lý doanh nghiệp chỉ là người làm thuê cho chủ đầu tư, không có đầy đủ thực quyền nên những đề xuất, kiến nghị của người lao động chậm được giải quyết. Bên cạnh đó, việc tổ chức các hoạt động văn hóa giải trí còn phụ thuộc vào tình hình kinh tế của doanh nghiệp, bởi lẽ một khi doanh nghiệp lâm vào tình trạng khó khăn, sản xuất cầm chừng, kinh doanh

không hiệu quả thì rất khó có điều kiện quan tâm đầu tư các lĩnh vực khác.

Vai trò của tổ chức công đoàn. Trong thời gian qua, nhiều tổ chức công đoàn cơ sở gặp nhiều khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi cho công nhân. Một điều cần nhìn nhận thẳng thắn rằng, ở cấp cơ sở, người đứng đầu tổ chức công đoàn không có nhiều quyền lực, vị thế cũng không lớn. Một số lãnh đạo công đoàn là người đứng đầu một phòng, ban trong công ty, đa số khác là những công nhân bình thường. Vì thế, tiếng nói của họ ít có trọng lượng với chủ doanh nghiệp. Hơn nữa, tình trạng chủ doanh nghiệp can thiệp vào công việc của tổ chức công đoàn vẫn diễn ra ở nhiều nơi. Ở đó, công đoàn trở thành cánh tay phải của chủ doanh nghiệp hơn là người bảo vệ công nhân. Năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở là một vấn đề quan trọng, nhưng vấn đề vướng mắc ở các KCN hiện nay là thiếu địa điểm và thời gian tổ chức các sự kiện văn hóa - thể thao cho công nhân.

Sự vận hành của các thiết chế văn hóa tại khu công nghiệp. Các thiết chế văn hóa như trung tâm văn hóa, bảo tàng, rạp chiếu phim, thư viện,... là nơi diễn ra các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể thao, giải trí, là nơi hội họp của các câu lạc bộ,... Tuy nhiên, cơ chế chính sách phát triển hệ thống này còn gặp nhiều khó khăn. Theo Cục Văn hóa cơ sở (Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), tính đến tháng 3/2021, cả nước mới có 4 trung tâm văn hóa - thể thao trong KCN tại 4 tỉnh: Vĩnh Phúc, Hà Nam, Quảng Nam, Sóc Trăng, chỉ đạt khoảng 4,2% so với chỉ tiêu đề ra là đến năm 2020 phải có 94 KCN xây được trung tâm văn hóa - thể thao. Trước thực trạng này, một lãnh đạo doanh nghiệp tại KCN Lễ Môn, Thanh Hóa băn khoăn: Số lượng công nhân lao động ở KCN Lễ Môn bằng số dân của 2-3 xã đồng bằng đông dân cư. Hiện nay, ở mỗi xã đều có đủ thiết chế văn hóa, bao gồm trường mầm non, trường tiểu học, trường trung học cơ sở, trạm y tế, thư viện, nhà văn hóa, sân vận động... phục vụ người dân địa phương. Nhưng hơn 25.000 công nhân lao động trong KCN Lễ Môn mỗi ngày đem ra giá trị hàng tỷ đồng đóng góp cho ngân sách nhà nước, mà lại không có chỗ vui chơi, giải trí, không có nhà trẻ, mẫu giáo, trường học cho con cái họ nương nhờ, học tập. Đây là một thiệt thòi đối với giai cấp tiên phong trong xã hội. Bên cạnh đó, một số KCN có nhà văn hóa, trung tâm văn hóa nhưng lại xa nơi ở, nơi làm việc của công nhân. Nhiều nơi có trụ sở nhưng cơ sở vật chất nghèo nàn, không được trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ để người lao động có thể sử dụng. Trong khi đó, một số điểm vui chơi văn hóa giải trí mang nặng tính dịch vụ, thường dành cho đối tượng thu nhập cao. Điển hình như Trung tâm Văn hóa - Thể thao công nhân viên - khu chế xuất Tân Thuận (Thành phố Hồ Chí Minh) được xây dựng với kết cấu hiện đại, nhiều tiện ích (hầm để xe, phòng học tiếng Anh, máy vi tính, hồ bơi, phòng chơi bóng bàn) với mục tiêu trở thành địa chỉ vui chơi, giải trí cho công nhân, thế nhưng, giá các dịch vụ còn cao, chưa phù hợp với thu nhập của công nhân [1].

2.2.2. Nhân tố chủ quan

Nhu cầu, sở thích cá nhân người lao động. Nhu cầu của cá nhân mỗi người mỗi khác, không phải ai cũng giống nhau. Có những người sôi nổi thích giao lưu bạn bè, thích các hoạt động thể dục thể thao, các hoạt động tập trung đông người; ngược lại, có những người trầm lặng thích tự tìm thú vui từ những hoạt động mang tính cá nhân. Sự khác biệt giới tính cũng

kéo theo những nhu cầu văn hóa khác nhau: Thường thì nam giới có xu hướng thích tham gia các hoạt động sôi nổi, các môn thể thao mạnh mẽ như bóng đá, bóng chuyền; còn nữ giới có xu hướng nghiêng hơn về các hoạt động tham quan, mua sắm. Những nhu cầu, sở thích này một phần là bản chất cá nhân nhưng phần nhiều là do những tác động của ngoại cảnh. Về phía người lao động, với mức thu nhập chưa đáp ứng nhu cầu sống, cường độ làm việc lớn, thường xuyên tăng ca nên không có điều kiện và thời gian tham gia các hoạt động văn hóa. Bên cạnh đó, bản thân người lao động cũng đang tự triệt tiêu nhu cầu hưởng thụ văn hóa, ít quan tâm các thông tin thường nhật của đời sống xã hội. Sau giờ làm việc, họ thu mình trong căn phòng trọ 10m², làm bạn với chiếc điện thoại và giấc ngủ.

Điều kiện kinh tế cá nhân. Nhu cầu vật chất là nhu cầu cơ bản và đầu tiên của con người. Ph.Ăngghen - nhà kinh điển chủ nghĩa Mác - Lênin đã từng viết, đại ý rằng *con người trước hết cần phải ăn, uống, chỗ ở và mặc, rồi mới có thể làm chính trị, khoa học, nghệ thuật, tôn giáo*. Điều đó càng đúng với hoàn cảnh của những công nhân tại các KCN hiện nay. Khảo sát của Viện Công nhân Công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) năm 2018 cho thấy, tổng thu nhập trung bình của người lao động (bao gồm cả phụ cấp, trợ cấp, tăng ca, thưởng,...) khoảng 5,5 triệu đồng/tháng. Dù đã cải thiện so với năm trước song mức lương này mới chỉ đáp ứng được 78-83% nhu cầu chi tiêu cơ bản của người lao động. Qua khảo sát, có 17,4% công nhân cho biết thu nhập có dư dật và tích lũy (tăng 1,3% so với năm trước); 12,5% thu nhập không đủ sống. Và khi đồng lương chưa đủ đảm bảo cuộc sống tối thiểu thì nhu cầu vui chơi giải trí cũng bó hẹp dần với công nhân lao động. Do điều kiện kinh tế hạn hẹp nên rất ít phòng sắm được ti-vi hoặc máy vi tính; lúc rảnh rỗi, nam chủ yếu tụ tập ăn uống, hát hò, nữ mua sắm hàng giá rẻ tại các khu chợ đêm,... Vì sợ phải tiêu tiền nên người ta sợ/ngại đi ra ngoài. Căn phòng vài m² trở thành “không gian văn hóa” bất đắc dĩ của người công nhân. Điều đó cho thấy, muốn nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân thì trước tiên phải đảm bảo được đời sống vật chất cho công nhân, tức những nhu cầu cơ bản của họ.

2.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao đời sống văn hóa cho tầng lớp công nhân tại các khu công nghiệp

2.3.1. Về phía các cơ quan chức năng

Tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương theo hướng lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu. Như trên đã đề cập, sự khó khăn trong đời sống văn hóa của người lao động phản ánh sự khó khăn trong đời sống kinh tế. Vì vậy, muốn nâng cao đời sống văn hóa của công nhân thì trước tiên phải đảm bảo đầy đủ đời sống vật chất cho họ. Hàng năm, vấn đề tiền lương tối thiểu cho người lao động thường xuyên được bàn đến. Trên thực tế, trong những năm gần đây, tiền lương tối thiểu tăng khá đều đặn nhưng mang tính “nhỏ giọt”, không theo kịp mức tăng của giá cả sinh hoạt, do đó không giúp ích nhiều trong việc cải thiện đời sống người lao động. Vì vậy, trong thời gian tới, các cơ quan nhà nước cần có giải pháp mang tính đột phá trong việc cải cách tiền lương, theo hướng lương cơ bản phải đáp ứng nhu cầu sống cơ bản.

Xác định rõ tiêu chuẩn lập hồ sơ và xây dựng các KCN ở nước ta. Khi doanh nghiệp hoặc nhà đầu tư muốn tham gia sản xuất kinh doanh tại các KCN cần đạt được tiêu chuẩn tối thiểu về thiết chế văn hóa cơ sở như ở các khu dân cư nhưng với quy mô phù hợp với doanh nghiệp. Luật và các quy định về đầu tư có liên quan đến xây dựng KCN cần có một mục quy định cụ thể và chi tiết quy hoạch không gian của doanh nghiệp, trong đó quy định cần có các công trình cơ bản phục vụ cho đời sống văn hóa giải trí của công nhân.

Tăng cường vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội như công đoàn, đoàn thanh niên, hiệp hội nghề. Như trên đã đề cập, vai trò của công đoàn và các tổ chức xã hội trong cộng đồng công nhân ở các KCN còn nhiều bất cập. Sự thiếu hiệu quả của các tổ chức chính trị xã hội làm cho việc tuyên truyền luật pháp, đường lối của Đảng và Nhà nước đến với công nhân chưa đạt được hiệu quả. Từ thực tế đó, công tác tuyên truyền luật pháp trong thời gian tới cần thiết thực hơn thông qua nhiều hình thức như: tờ rơi, tập gấp; thông qua những buổi sinh hoạt tập thể trong KCN, thông qua việc đẩy mạnh hợp tác giữa các tổ chức với các doanh nghiệp trong quá trình hoạt động. Cách thức, ngôn ngữ truyền đạt cho công nhân cần rõ ràng, nhưng đơn giản, dễ hiểu.

Tăng cường hợp tác giữa các cơ quan quản lý văn hóa tại địa phương và tổ chức đại diện cho công nhân đang làm việc, sinh sống trong các KCN. Việc hợp tác này mang lại lợi ích lớn cho nhóm công nhân làm việc trong những KCN, nơi chưa có hoặc có rất ít các công trình thể thao, văn hóa thỏa mãn nhu cầu tinh thần của họ. Công nhân có thể sử dụng sân bóng, nhà thi đấu, nhà văn hóa của địa phương để cùng tham gia vào những hoạt động văn hóa của người dân sinh sống quanh KCN. Chính quyền địa phương có thể tổ chức những buổi giao lưu giữa nhân dân sinh sống trên địa bàn với những người lao động trong các KCN thông qua những trận giao hữu thể thao, biểu diễn văn nghệ, hoặc qua những sự kiện lớn của cộng đồng (như lễ hội). Giải pháp này có thể giải quyết được (tạm thời) tình trạng thiếu các công trình văn hóa cơ sở phục vụ cho nhu cầu giải trí của công nhân cũng như việc tổ chức thực hiện các hoạt động văn hóa cơ sở chưa được đầy đủ và đa dạng.

2.3.2. Về phía doanh nghiệp

Đối với doanh nghiệp, lợi nhuận có từ những người lao động là hết sức quan trọng, do đó năng suất lao động thường được đặt lên hàng đầu. Tuy nhiên, người lao động chỉ có thể đạt được năng suất lao động cao nhất khi họ có đủ thời gian rỗi để tiến hành các hoạt động giải trí, tái sản xuất sức lao động và có thể chất - tinh thần thực sự khỏe mạnh. Thêm nữa, nếu như doanh nghiệp có chính sách tốt đáp ứng nhu cầu về hưởng thụ văn hóa tinh thần, có thể họ sẽ tránh được tình trạng công nhân nghỉ việc, không nhiệt tình với công ty. Hàng năm, doanh nghiệp cần dành thời gian hợp lý để tổ chức các giải bóng đá, bóng bàn, cầu lông, biểu diễn văn nghệ và các hoạt động nhóm khác cho công nhân. Việc tổ chức thường xuyên những hoạt động này không chỉ thỏa mãn nhu cầu tái tạo sức sản xuất mà còn tăng cường tính cố kết cộng đồng, sự đoàn kết giữa các đơn vị và các cá nhân. Đây có thể là nền tảng bước đầu để xây dựng văn hóa doanh nghiệp có bản sắc, khiến người lao động có mong muốn được làm việc - đóng góp lâu dài cho công ty. Thời gian đầu tham gia sản xuất - kinh

doanh tại các KCN, doanh nghiệp cần dành một phần không gian để xây dựng khu nhà ở, sân thể thao, khuôn viên dành cho công nhân chứ không chỉ tập trung vào việc xây dựng nhà xưởng, văn phòng làm việc và kho bãi. Việc quan tâm đến đời sống tinh thần cũng như chất lượng sống của công nhân là phù hợp với xu hướng doanh nghiệp xã hội, marketing xã hội đang rất phổ biến trên thế giới. Theo xu hướng đó, việc đảm bảo đời sống của người lao động cũng là đảm bảo tương lai và sự thành công hiện tại của doanh nghiệp.

2.3.3. Về phía công nhân, người lao động

Người lao động cần chủ động tham gia vào những đoàn thể, tổ chức bảo vệ quyền lợi cho chính họ. Việc tham gia vào những tổ chức này không những củng cố vai trò của công đoàn, các đoàn thể,... mà còn duy trì được tiếng nói của chính họ trong việc bảo vệ quyền lợi của mình. Qua đó công nhân cũng giám sát được doanh nghiệp, công ty của mình có thực hiện các chế độ, phúc lợi theo đúng quy định của pháp luật hay không. Người lao động cũng cần tích cực, chủ động tổ chức và tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí. Cuộc sống không chỉ xoay quanh vấn đề tiền lương, thu nhập và khả năng chi trả cho những nhu cầu vật chất cơ bản mà cần quan tâm đến những hoạt động khác nhằm nâng cao chất lượng sống của chính bản thân mình và những thành viên trong gia đình. Cần lưu ý rằng, khi xác định được những nhu cầu văn hóa tinh thần, người công nhân cần có những lựa chọn phù hợp với khả năng tài chính, quy định của pháp luật, thời gian rảnh rỗi để đạt được hiệu quả cao nhất và không sa đà vào những tệ nạn xã hội như cờ bạc, mại dâm, ma túy, xem và lưu truyền những sản phẩm văn hóa độc hại,... Việc xác định được nhu cầu văn hóa và những sản phẩm văn hóa phù hợp không chỉ giúp công nhân tái tạo trí tuệ, sức lao động mà còn nâng cao trình độ văn hóa theo tiêu chuẩn chung của xã hội công nghiệp, của tầng lớp công nhân trong thời hiện đại. Việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân ở các KCN liên quan đến ba đối tượng chính là doanh nghiệp - chính quyền - người lao động, trong đó chủ thể hưởng thụ sản phẩm văn hóa là người công nhân. Các tương tác diễn ra trong mối quan hệ ấy, cũng như bài toán cân bằng lợi nhuận - chính sách phúc lợi - thuế luôn luôn có vai trò quyết định đến mục tiêu cải thiện đời sống văn hóa ở cơ sở nói chung, đời sống văn hóa tinh thần của công nhân nói riêng trong các KCN. Để những chủ trương - chính sách của Đảng, Nhà nước được hiện thực hóa trong thực tiễn, đòi hỏi phải có sự cố gắng của tất cả các bên tham gia trong quá trình đối thoại, hợp tác, thực hiện và cùng hướng tới một mục tiêu chung.

3. KẾT LUẬN

Cùng với những nhu cầu về vật chất như ăn, ở, mặc,... vốn là những nhu cầu cơ bản của con người, những hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí cũng có vai trò rất quan trọng đối với công nhân, giúp họ thư giãn sau thời gian làm việc áp lực cao, tái tạo sức lao động và qua đó giúp người lao động yên tâm làm việc, thêm gắn bó với công ty, doanh nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế, đời sống văn hóa tinh thần của công nhân hiện nay còn nhiều khó khăn thiếu thốn, chưa tương xứng với đóng góp to lớn của giai cấp công nhân cho sự phát triển đất nước. Có nhiều yếu tố dẫn đến sự nghèo nàn trong đời sống văn hóa của công nhân tại các KCN, bao gồm

cả những yếu tố khách quan và chủ quan. Nhưng, tựu chung lại, áp lực công việc lớn và điều kiện kinh tế khó khăn là hai yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến đời sống văn hóa của người công nhân. Sự nghèo nàn trong đời sống văn hóa thực ra là sự phản ánh những khó khăn thiếu thốn trong đời sống vật chất của người lao động. Việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa cho công nhân tại các KCN hiện nay đang là một vấn đề lớn rất đáng được quan tâm để giải quyết, tháo gỡ. Để thực hiện được điều này, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ từ phía các cơ quan nhà nước, và các tổ chức chính trị xã hội, đặc biệt là công đoàn. Các doanh nghiệp cần quan tâm hơn nữa đến việc tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí cho người lao động; điều đó cũng sẽ mang lại lợi ích cho chính doanh nghiệp. Bên cạnh đó, chính bản thân người lao động cũng cần chủ động trong việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa của mình, tích cực tham gia các hoạt động do công đoàn, doanh nghiệp tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Thanh Hà (2016), “Xây dựng thiết chế phục vụ người lao động trong khu công nghiệp”, *Báo Nhân Dân*, số ra ngày 24 và 25 tháng 11.
2. Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai (2016), *Đề án Quy hoạch tổng thể hệ thống thiết chế văn hóa; nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2016-2020*.
3. Sim Đỗ, “Nhật Bản trước nỗi lo “Karoshi”, cập nhật ngày 27/5/2015, *Báo điện tử Người Lao động*, <http://nld.com.vn>
4. Thảo Nguyên, “Xây dựng thiết chế văn hóa cho công nhân: Nhu cầu cấp bách”, *Báo Điện tử Lao động Đồng Nai*, trên trang <http://laodongdongnai.vn>, truy nhập 15/4/2020.
5. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12 tháng 10 năm 2011 phê duyệt *Đề án xây dựng đời sống văn hoá công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*.

THE SITUATION OF CULTURAL LIFE OF WORKERS IN INDUSTRIAL ZONES AND SOME RECOMMENDATIONS

Abstract: Workers are an important labor force that contributes to the country's development. In recent years, taking care of cultural life for workers in industrial parks has received much attention from the society. However, in general, the cultural life of workers is still many difficulties and shortages. There are many factors affecting the cultural life of workers, but it can be said that high work pressure and difficult economic conditions are the basic factors. Improving the quality of cultural life for workers in industrial parks today is a big problem that is worth paying attention to and solving. In order to accomplish this, there must be strong involvement from the state agencies, the goodwill of enterprises and the active participation from the workers themselves.

Keywords: Cultural life, industrial zone, workers, workers life.