CHI TIÊU VÀ TIẾT KIỆM CỦA CÔNG NHÂN TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM(*)

Đỗ Tá Khánh

Nguyễn Văn Thục

Đặng Thái Bình

Tóm tắt: *Chi tiêu của công nhân có rất nhiều hạng mục khác nhau nhưng thường gồm 2 nhóm chính: chi cho bản thân và gửi tiền về nhà, bất kể họ đã có gia đình hay chưa có gia đình riêng. Đáng chú ý, ngay cả khi trải qua những tháng ngày giãn cách xã hội, nhiều công nhân tại các khu công nghiệp vẫn duy trì thói quen gửi tiền về quê. Các khoản tiền gửi về nhà thậm chí chiếm tỷ trọng cao thứ hai, chỉ sau chi lương thực, thực phẩm, vốn là khoản chi không thể thiếu với bất kỳ ai. Điều đó cho thấy, các khu công nghiệp không chỉ mang lại lợi ích cho các địa phương có khu công nghiệp mà còn hỗ trợ cho sự phát triển tại nhiều vùng quê xa xôi trên khắp Việt Nam. Nếu công nhân được hỗ trợ tốt hơn về điều kiện sinh sống, nhất là về nhà ở, gánh nặng chi tiêu với họ sẽ được giảm bớt đáng kể, qua đó tiền tích lũy, tiền gửi về nhà sẽ được cải thiện. Quan trọng hơn, điều này sẽ giúp công nhân gắn bó hơn với công việc ở các khu công nghiệp. Sau rất nhiều năm đặt ra và thực thi, chính sách phát triển nhà ở cho công nhân của Việt Nam hiện vẫn đang chưa thực sự hiệu quả.*

Từ khóa: *Chi tiêu; Công nhân; Khu công nghiệp; Tiết kiệm.*

Giới thiệu

Phát triển các khu công nghiệp là một trong những chủ trương lớn được thực hiện ở Việt Nam trong mấy chục năm qua nhằm thu hút dòng vốn đầu tư nước ngoài và trong nước. Thực tiễn cho thấy, sự đóng góp của các khu công nghiệp đối với quá trình đổi mới, đưa Việt Nam từ một nước nghèo trở thành một quốc gia có thu nhập trung bình và tiến tới một nước công nghiệp hiện đại là rất lớn. Trong quá trình đó, các khu công nghiệp không chỉ mang lại lợi ích cho các địa phương có khu công nghiệp mà còn cho các địa phương nơi công nhân di cư đi. Những khoản tiền gửi về quê cho người thân của công nhân di cư là một ví dụ điển hình cho những đóng góp của họ đối với việc cải thiện mức sống và phát triển ở quê nhà. Các khoản tiền gửi này có được là nhờ sự chắt chiu trong chi tiêu của công nhân, đặc biệt trong bối cảnh chi phí cuộc sống tại các khu công nghiệp khá cao so với mức thu nhập của họ. Bên cạnh đó, trong thu nhập hàng tháng của mình, hầu hết công nhân đều cố gắng tiết kiệm một khoản tiền nhỏ để tích lũy cho bản thân trong bối cảnh họ đều không rõ trong tương lai họ có thể mãi gắn bó với các khu công nghiệp hay không. Tuy nhiên, vấn đề thu nhập, chi tiêu và tiết kiệm là một chủ đề đã gây ra nhiều tranh luận trong những năm vừa

(*) Bài viết được thực hiện với sự đồng tài trợ của Liên minh Châu Âu trong khuôn khổ dự án "Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân" (ECOW). Nội dung của bài viết thể hiện quan điểm của các tác giả và không phản ánh quan điểm của Liên minh Châu Âu.

qua và vấn đề này vẫn cần được nghiên cứu một cách thấu đáo, đa chiều và đặt trong những bối cảnh cụ thể.

Bài viết này được thực hiện trong khuôn khổ dự án "Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân" (ECOW) do Liên minh Châu Âu đồng tài trợ. Các dữ liệu được sử dụng trong bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu thực địa của dự án tại các khu công nghiệp tại 8 tỉnh/ thành phố thuộc 3 vùng kinh tế trọng điểm ở miền Bắc, miền Trung và miền Nam. Nội dung của bài viết sẽ phản ánh thực trạng chi tiêu và tiết kiệm của công nhân trong hai ngành: may và điện tử từ khảo sát thực tế. Bài viết được kỳ vọng sẽ giúp làm rõ những khó khăn mà công nhân tại các khu công nghiệp đang phải đối mặt và đưa ra một số các khuyến nghị liên quan đến vấn đề này.

1. Vấn đề tiết kiệm và chi tiêu của công nhân

Sự phát triển kinh tế của bất kỳ quốc gia nào đều phụ thuộc vào tiết kiệm và tiêu dùng của người dân. Tiết kiệm giúp hình thành vốn và chuyển dòng vốn tiết kiệm vào đầu tư sản xuất, còn tăng chi tiêu làm cho tổng cầu cao hơn và từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế (Dwivedi, 2005; Tanvi Kiran and Shivam Dhawan, 2015). Trong nền kinh tế thì lực lượng người lao động là công nhân chiếm tỷ lệ lớn và có vai trò quan trọng đối với quá trình công nghiệp hóa và phát triển kinh tế. Bên cạnh đó, công nhân vừa là người tiêu dùng vừa là người tiết kiệm nên việc phân tích các khoản tiết kiệm và chi tiêu tiêu dùng của họ càng có ý nghĩa quan trọng.

Đối với một lao động nói chung và đối với công nhân nói riêng, tiết kiệm cá nhân có hai chức năng (Timerga, Genanew và cộng sự, 2011). Thứ nhất, tiết kiệm cung cấp sự an toàn về mặt kinh tế để sẵn sàng đối mặt với các tình huống tài chính bất ngờ và bất thường trong tương lai. Thứ hai, tiết kiệm dẫn đến sự tích lũy của cá nhân, cải thiện mức sống của họ và đáp ứng các cơ hội mới. Chi tiêu tiêu dùng và tiết kiệm là tiêu chí rất quan trọng phản ánh tình trạng kinh tế và điều kiện sống của một cá nhân hoặc hộ gia đình. Đối với lao động có trình độ và kỹ năng thấp thì thu nhập của họ thường thấp, khi đó, chi tiêu cho bản thân và gia đình thường ở dưới mức sống trung bình. Bên cạnh đó, những người lao động này thường ít có khả năng tiết kiệm hoặc mức tiết kiệm rất thấp và khó có cơ hội để gia tăng các tài sản có giá trị như nhà cửa, xe cộ hay dành một phần tiết kiệm để đầu tư hoặc có khoản dự phòng cho các biến cố trong tương lai (B. Durga Devi, S. Anthony Rahul Golden, 2021).

Liên quan đến vấn đề tiết kiệm của công nhân, nghiên cứu của Siegfried Berninghaus và Hans GüntherSeifert-Vogt (1993) còn chỉ ra rằng, tiết kiệm có liên quan chặt chẽ đến hành vi di cư của công nhân. Một mặt, công nhân sẽ có xu hướng di cư đến các địa điểm với mức lương và thu nhập cao hơn. Nếu như ở địa điểm đó, người công nhân có mức thu nhập đảm bảo chi tiêu và có tiết kiệm thì việc di cư của công nhân sẽ ở trạng thái tạm thời hoặc vĩnh viễn. Ngược lại, nếu thu nhập và tiết kiệm của công nhân không cao thì người lao động sẽ di cư về nơi mình sống hoặc sang địa điểm khác có thu nhập và tiết kiệm cao hơn. Thực tế tại Việt Nam cho thấy, việc xây dựng các khu công nghiệp tập trung chủ yếu ở các tỉnh duyên hải đã làm hình thành những trung tâm sản xuất công nghiệp. Các trung tâm này không phân bổ đều mà chủ yếu tập trung ở vùng đồng bằng Bắc bộ (quanh Hà Nội), Trung Bộ (quanh Đà Nẵng) và Nam Bộ (quanh TP. Hồ Chí Minh). Điều này đã dẫn đến sự thu hút một lực lượng lao động lớn từ các tỉnh thành khác đến làm việc nhằm cải thiện thu nhập và thoát khỏi lĩnh vực sản xuất nông nghiệp vốn không còn đáp ứng được cả

về nhu cầu việc làm và thu nhập ở khu vực nông thôn. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, thu nhập của công nhân làm việc trong lĩnh vực công nghiệp vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu cơ bản của họ và mức lương hiện nay ở một số khía cạnh nào đó vẫn được xem là mức "lương không đủ sống" (Oxfam, 2019). Khả năng tiết kiệm của công nhân không cao và điều này đã khiến họ khó có thể mang theo các thành viên trong gia đình đến khu công nghiệp và cũng khó có thể định cư tại đây, do cả về rào cản chi phí cuộc sống và cả về giá bất động sản. Chính vì vậy, dòng người di cư đến các khu công nghiệp ở Việt Nam không có tính bền vững và họ sẵn sàng quay trở lại quê hương khi không còn có thể làm việc được ở khu công nghiệp/đô thị hay sau khi họ đã tích lũy được một khoản vốn đủ để khởi nghiệp ở quê.

Dưới tác động của Covid-19, vấn đề thu nhập, chi tiêu và tiết kiệm của công nhân tiếp tục trở thành một trong vấn đề quan tâm hàng đầu của các nhà hoạch định chính sách và toàn xã hội, không chỉ ở Việt Nam mà còn trên toàn thế giới. Nghiên cứu về tác động của Covid-19 tới thu nhập và tiết kiệm tại Singapore, Seonghoon Kim và cộng sự (2020) đã chỉ ra rằng, mặc dù số ca mắc bệnh tương đối thấp ở Singapore nhưng tổng chi tiêu dùng của các hộ gia đình đã giảm 7-9% trong tháng 2 và tháng 3 năm 2020. Hầu hết người lao động làm việc ít giờ hơn hoặc bị cắt giảm lương, thu nhập của người lao động giảm 5,9% vào tháng 4 năm 2020. Kết quả cho thấy, chi tiêu của người tiêu dùng giảm không chỉ do thu nhập sụt giảm mà còn do tình trạng giãn cách xã hội và những bất ổn kinh tế. Từ đó, nghiên cứu này khuyến nghị cần có những khoản trợ cấp quy mô lớn để hỗ trợ cho người lao động cũng như thúc đẩy nhu cầu tiêu dùng của họ. Chính sách này sẽ có hiệu quả đối với thị trường lao động và với việc phục hồi của nền kinh tế.

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu về tác động của Covid-19 đối với người lao động cũng đã được thực hiện. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, dịch bệnh đã làm giảm thu nhập của người lao động do việc thiếu đơn hàng, đứt gãy chuỗi sản xuất trong cả khu vực và toàn cầu. Việc phong tỏa để chống dịch đã khiến việc sản xuất càng khó khăn hơn, dẫn đến sự bào mòn các khoản tiết kiệm vốn đã ít ỏi của công nhân do họ phải sử dụng để trang trải các chi phí cuộc sống. Nhiều công nhân không có việc làm sau khi thực hiện giãn cách xã hội đã phải rời khu trọ để về quê với hy vọng dựa vào người thân ở quê trong thời kỳ gian khó. Sự di chuyển về quê rồi lại quay lại tìm việc ở các khu công nghiệp của hàng triệu lao động đã cho thấy tính chất "di cư tuần hoàn" của người lao động ở Việt Nam (Đỗ Tá Khánh và Masina, 2017).

2. Phương pháp nghiên cứu

Dự án "Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân" (ECOW) do Liên minh Châu Âu (EU) tài trợ, được Viện Nghiên cứu Châu Âu và các đối tác thực hiện trong giai đoạn 2017 - 2021. Các dữ liệu trong bài viết này là một phần kết quả nghiên cứu về công nhân làm việc trong các khu công nghiệp được thực hiện ở cả ba miền của Việt Nam.

Đối tượng nghiên cứu của Dự án là các công nhân làm việc trong ngành điện tử và may tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong các khu công nghiệp. Dự án lựa chọn công nhân hai ngành điện tử và maydo đây là hai ngành thâm dụng lao động. Trong đó, ngành điện tử được xem là ngành mới thu hút nhiều đầu tư nước ngoài trong khoảng 10 năm trở lại đây trong khi ngành may đã thu hút được đầu tư ngay từ khi Việt Nam thực hiện chính sách Đổi mới. Cả hai ngành đều có những đóng góp rất lớn vào xuất khẩu của Việt Nam, trong đó ngành điện tử có đóng góp nổi bật nhờ giá trị cao do liên quan đến công nghệ.

Để có tính đại diện và có thể so sánh, dự án lựa chọn các khu công nghiệp (KCN) nằm ở cả ba vùng kinh tế trọng điểm gồm vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, và Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Các khu công nghiệp sau đó được lựa chọn dựa trên tiêu chí: mỗi vùng 03 khu công nghiệp (khu vực miền Trung 04 khu do KCN Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng nằm cạnh nhau). Với các tiêu chí trên, dự án đã lựa chọn các địa phương và các khu công nghiệp để tiến hành nghiên cứu, gồm các tỉnh Bắc Ninh (KCN Yên Phong), Vĩnh Phúc (KCN Khai Quang), Hải Phòng (CKN Tràng Duệ), Đà Nẵng (KCN Hòa Khánh, KCN Hòa Khánh mở rộng), Quảng Ngãi (KCN Tịnh Phong, KCN VSIP), TP. Hồ Chí Minh (KCX Tân Thuận), Đồng Nai (KCN Amata), Tây Ninh (KCN Trảng Bàng). Nghiên cứu thực địa được thực hiện từ tháng 10/2019 đến tháng 6/2020.

Bài viết này sử dụng dữ liệu từ nghiên cứu định lượng của dự án. Dự án xây dựng bảng hỏi cấu trúc dựa trên nền tảng phần mềm của Questionpro (mua trực tiếp từ hãng sản xuất) và sử dụng máy tính bảng phỏng vấn trực tiếp công nhân. Cỡ mẫu cho nghiên cứu định lượng là 3.030 công nhân tại các khu công nghiệp nêu trên, chủ yếu là các công nhân đang sinh sống tại nhà (công nhân người địa phương), các khu trọ, khu ký túc xá tập trung, tại cổng nhà máy, và đang làm việc trong nhà máy. Nhóm công nhân được phỏng vấn có sự cân bằng tương đối giữa các vùng và giữa ngành điện tử và ngành may (Bảng 1). Đặc điểm chung của 2 ngành là công nhân nữ chiếm đa số, nhóm nghiên cứu cũng đã dành sự quan tâm đến vấn đề giới bằng việc đảm bảo sự tham gia của nam công nhân vào các cuộc phỏng vấn.

BẢNG 1. CƠ CẤU MẪU KHẢO SÁT CỦA DỰ ÁN ECOW

KCN/KCX	Tỉnh/thành phố	Tần suất	Tỷ lệ
Hòa Khánh	Đà Nẵng	404	13,3%
Hòa Khánh mở rộng	Đà Nẵng	197	6,6%
Tịnh Phong	Quảng Ngãi	157	5,2%
VSIP	Quảng Ngãi	46	1,5%
Tổng miền Trung		804	26,5%
Khai Quang	Vĩnh Phúc	350	11,6%
Yên Phong	Bắc Ninh	349	11,5%
Tràng Duệ	Hải Phòng	363	12,0%
Tổng miền Bắc		1.062	35,1%
Tân Thuận	Thành phố Hồ Chí Minh	346	11,4%
Amata	Đồng Nai	432	14,3%
Trảng Bàng	Tây Ninh	386	12,7%
Tổng miền Nam		1.164	38,4%
Tổng cả nước		**3.030**	**100%**

Nguồn: Dự án ECOW.

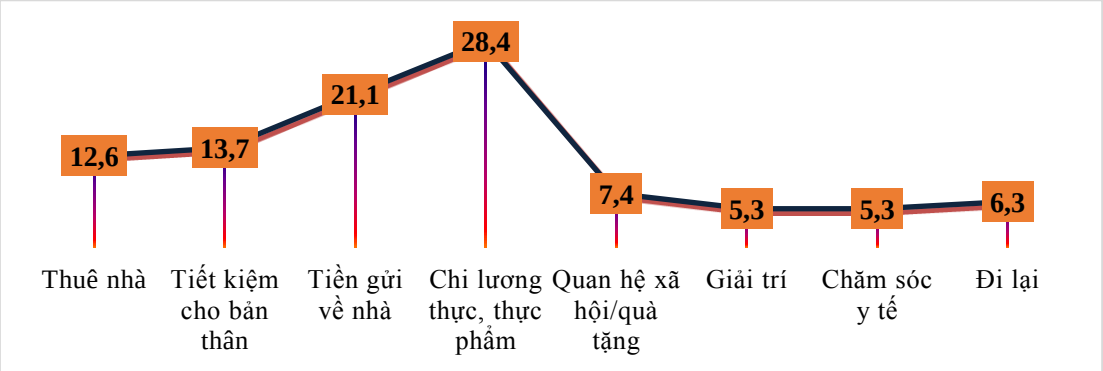
3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Cơ cấu chi tiêu của công nhân

Các nhu cầu cơ bản, thiết yếu về lương thực, thực phẩm vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất

(28,4%) trong cơ cấu chi tiêu của công nhân (Hình 1). Mặc dù chi phí thuê nhà là một khoản chi tiêu đáng kể của công nhân (12,6%) nhưng vẫn xếp sau nhiều khoản chi khác như tiết kiệm cho bản thân (13,7%) và tiết kiệm cho gia đình thông qua tiền gửi về nhà (21,1%). Một số khoản chi khác cũng chiếm một phần quan trọng trong cơ cấu chi tiêu như giải trí, y tế, giáo dục, đi lại hay chi phí xã hội/quà tặng… Do thu nhập tăng khá chậm trong khi cuộc sống luôn phát sinh các khoản chi nên công nhân cho rằng, họ tính toán kỹ lưỡng để đảm bảo vừa có thể duy trì được cuộc sống, vừa tiết kiệm để dự phòng cho bản thân, lại vừa có tiền gửi về nhà đều đặn hàng tháng.

HÌNH 1. PHÂN BỔ CHI TIÊU HÀNG THÁNG CỦA CÔNG NHÂN (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

Công nhân đã sử dụng nhiều cách khác nhau để có thể duy trì và gia tăng khoản tiền tiết kiệm của mình. Để giảm chi phí thuê nhà, công nhân độc thân thường lựa chọn ở ghép cùng người khác, đặc biệt là công nhân cùng quê hoặc cùng xưởng. Mặc dù số lượng công nhân ở một mình có xu hướng tăng trong thời gian gần đây, nhất là ở nhóm công nhân điện tử tại Hải Phòng, Bắc Ninh, những người có thu nhập khá hơn so với mặt bằng chung, nhưng xu hướng ở ghép vẫn phổ biến.

Đối với các công nhân đã có gia đình, việc tìm kiếm chỗ ở phức tạp hơn vì đa phần các ký túc xá của doanh nghiệp thường được thiết kế dành cho công nhân độc thân. Do vậy, công nhân đã có gia đình, nhất là có con nhỏ thường phải tìm phòng trọ ở bên ngoài. Bên cạnh đó, họ cũng thường gặp khó khăn khi tìm các phòng trọ có giá rẻ nhưng lại đủ riêng tư cho gia đình và an toàn cho trẻ con. Ở khu chế xuất Tân Thuận, trong mô hình nhà lưu trú cho công nhân, những công nhân đã có gia đình có thể ở trong các phòng riêng chỉ dành cho hộ gia đình với mức giá ưu đãi. Tuy nhiên, số lượng các phòng này thực tế không nhiều.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hầu hết công nhân sinh sống trong các khu trọ ven khu công nghiệp (81,4%), trong khi một số lượng nhỏ công nhân có thể ở trong các khu ký túc xá của doanh nghiệp (5,3%), điển hình là tại khu chế xuất Tân Thuận. Do công nhân tham gia trả lời phỏng vấn đa số là công nhân di cư nên hầu hết họ đang phải trả tiền thuê nhà (chiếm 85,1%). Số còn lại chủ yếu rơi vào các trường hợp công nhân là người địa phương, không phải thuê nhà.Để tiết kiệm chi phí lương thực, thực phẩm, nhiều công nhân đã tổ chức nấu ăn tại nhà trọ. Các chủ nhà trọ cũng nắm bắt được tâm lý này của công nhân nên nhiều khu trọ mới thường bố trí thêm cả các khu bếp nhỏ. Những khu trọ này dù có chi phí thuê đắt hơn nhưng ngày càng được công nhân lựa chọn nhiều hơn.

Ở tháng gần nhất tại thời điểm khảo sát, mức độ phân bổ tiền lương/thu nhập của công nhân đối với các khoản chi cũng tương tự như cơ cấu ở trên. Khoảng 27,71% tiền lương, tiền công được chi cho lương thực, thực phẩm, trong khi 20,75% được dùng để gửi về nhà.

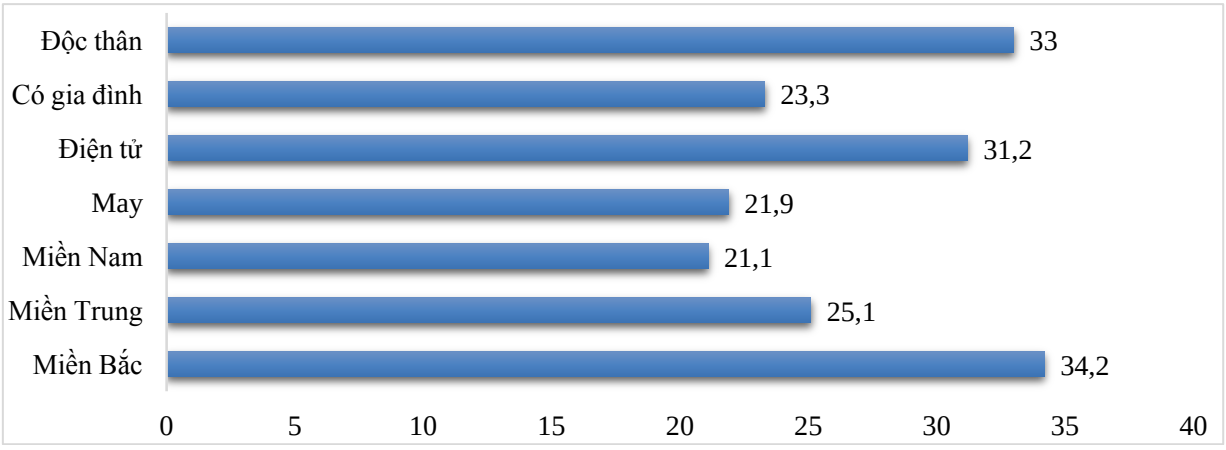
Công nhân cũng dành ra 13,52% tiền lương tháng để tiết kiệm cho bản thân, tức là thấp hơn số họ gửi về nhà và 12,58% để chi cho việc thuê nhà. Đa số các công nhân gửi tiền về nhà là những người chưa lập gia đình hoặc đã lập gia đình, đã có con nhưng con cái (1 hoặc tất cả) đang sống ở quê. Thậm chí với những công nhân đã có gia đình, đã có con cái và con cái đang sống chung với họ thì việc gửi tiền về quê hàng tháng vẫn được duy trì nhằm hỗ trợ người thân ở quê.

3.2. Tiết kiệm

Một số nghiên cứu trước đây có chỉ ra xu hướng công nhân tham gia các hội nhóm tín dụng như một hình thức tiết kiệm. Tuy nhiên, trong dự án ECOW, xu hướng này không thực sự rõ rệt, thậm chí là không có. Khảo sát cho thấy, có 93,1% công nhân hiện tại không tham gia hội nhóm nào. Tỷ lệ tham gia hội nhóm là 6,3%, tỷ lệ tham gia nhiều hơn 1 nhóm là 0,3%.

Như vậy, việc tiết kiệm của công nhân hàng tháng hoàn toàn là tiết kiệm cá nhân thông thường được bỏ ra từ việc phân bổ tiền lương/thu nhập hàng tháng của họ. Có một điểm khá thú vị là xét về phân bổ tiền lương của công nhân, có khoảng hơn 21,1% được gửi về cho gia đình và hơn 13,7% cho tiết kiệm bản thân. Tuy nhiên, con số công nhân đang có các khoản tiền tiết kiệm là 26,8%, cao gấp đôi so với tỷ lệ đang duy trì một khoản tiền tiết kiệm hàng tháng. Tỷ lệ tiết kiệm của công nhân giữa các vùng miền có sự chênh lệch đáng kể khi miền Nam là khu vực có tỷ lệ công nhân đang có các khoản tiết kiệm thấp nhất với 21,1% (tổng số công nhân của vùng) so với 25,1% ở miền Trung và 34,2% ở miền Bắc (Hình 2).

HÌNH 2. TỶ LỆ CÔNG NHÂN ĐANG CÓ TIỀN TIẾT KIỆM THEO VÙNG, NGÀNH VÀ TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

So với công nhân may, công nhân điện tử có tỷ lệ tiết kiệm cao hơn, 21,9% (tổng số công nhân may) so với 31,2% (tổng số công nhân điện tử) và các công nhân độc thân có xu hướng tiết kiệm nhiều hơn so với các công nhân đã có gia đình. Trong trường hợp này, chủ yếu xuất phát từ việc tỷ lệ công nhân độc thân tập trung nhiều ở khu vực miền Bắc và

làm việc chủ yếu trong ngành điện tử trong khi công nhân có gia đình tập trung chủ yếu ở khu vực miền Nam và làm trong ngành may. Ngoài ra, với các công nhân có gia đình, các chi phí sinh hoạt cũng lớn hơn nhiều so với công nhân độc thân, nhất là khi họ đã có con cái. Do vậy, việc họ có ít khoản tiết kiệm hơn cũng là điều dễ hiểu.

Ở tháng gần nhất tại thời điểm khảo sát, mức tiết kiệm của công nhân có nhiều điểm đáng chú ý. Có người không tiết kiệm được 0 đồng nhưng cũng có người tiết kiệm lên tới 5 triệu đồng. Khá nhiều công nhân chỉ tiết kiệm được 200 nghìn đồng. Tuy nhiên, tính trung bình thì mức tiền tiết kiệm của công nhân ở tháng gần nhất là 2,119 triệu đồng, trong khi có 1/2 số công nhân có mức tiết kiệm từ 2 triệu đồng trở xuống. Đối với những công nhân có tiết kiệm tháng gần nhất ở thời điểm khảo sát, tỷ lệ tiết kiệm được từ 1 triệu trở xuống chiếm tỷ lệ cao nhất là 31,4%; từ hơn 1 triệu tới 2 triệu đồng/tháng chiếm 30,9%; từ 3 triệu đồng trở lên chiếm tỷ lệ 23,8%; và cuối cùng, từ 2-3 triệu đồng/tháng có tỷ lệ thấp nhất chiếm 13,8%.

Tỷ lệ tiết kiệm của công nhân ở miền Bắc không chỉ cao hơn mà mức tiền tiết kiệm được cũng có xu hướng lớn hơn so với các miền khác. Tương tự, tỷ lệ tiết kiệm của công nhân ngành điện tử lớn hơn so với công nhân ngành may. Trong số những công nhân đã tiết kiệm tiền tháng trước ở miền Bắc, có 42,8% tiết kiệm được từ hơn 3 triệu trở lên, cao gấp hơn 4 lần so với khu vực miền Nam và hơn 5 lần khu vực miền Trung. Ngay cả ở mức tiết kiệm từ 2-3 triệu/tháng thì công nhân ở miền Bắc cũng cao hơn so với 2 nhóm công nhân còn lại. Với những công nhân độc thân, các mức tiết kiệm được đều có xu hướng vượt so với nhóm đã có gia đình, nhất là ở mức tiết kiệm trên 3 triệu/tháng trở lên, tỷ lệ 27,7% so với 21,5%. Điều này cho thấy chi phí cho gia đình, nhất là con cái là một khoản chi phí rất đáng kể với công nhân (Bảng 2).

BẢNG 2. TIỀN TIẾT KIỆM/THÁNG CỦA CÔNG NHÂN THEO VÙNG, NGÀNH VÀ TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN (%)

	Dưới 1 triệu	**Từ 1-2 triệu**	**Từ hơn 2 triệu-3 triệu**	**Từ hơn 3 triệu trở lên**
Miền Bắc	18,2	23,8	15,2	42,8
Miền Trung	44,1	36,6	11,4	7,9
Miền Nam	40,5	36,8	13,8	8,9
May	38,7	38,4	13,3	9,5
Điện tử	26,8	26,2	14,1	32,9
Có gia đình	38,6	26,3	13,6	21,5
Độc thân	23,9	34,1	14,2	27,7

Nguồn: Dự án ECOW.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, số tiền lớn nhất một người lao động tiết kiệm được là 300 triệu đồng. Nếu áp dụng mức tiết kiệm lớn nhất là 5 triệu/tháng, họ cần 5 năm để đạt được con số này. Tuy nhiên, so với mức thu nhập trung bình hàng tháng của công nhân và phân bổ ngược lại theo cơ cấu tiền có thể tiết kiệm hàng tháng, khả năng có thể bỏ ra 5 triệu một tháng, số tiền 300 triệu đòi hỏi công nhân phải mất nhiều hơn thời gian 5 năm. Một số công nhân ở thời điểm phỏng vấn không còn tiền tiết kiệm do họ đã chi tiêu hết số tiền tiết kiệm của mình hoặc không thể tiết kiệm được do mức thu nhập quá thấp. Trung bình, số tiền tiết kiệm của công nhân tại thời điểm khảo sát là 61,672 triệu đồng. Số tiền tiết kiệm phổ biến

nhất mà họ đang có là 20 triệu đồng và cũng có 50% công nhân có khoản tiền tiết kiệm từ 20 triệu đồng trở xuống.

Chi tiết hơn về số tiền cho thấy, có 29,3% công nhân tiết kiệm được từ hơn 40 triệu trở lên, tiếp theo là 27,9% tiết kiệm được từ 10 triệu trở xuống. Các mức tiết kiệm khác từ 10-20 triệu đạt 19,3% trong khi từ 20-40 triệu đạt 23,1%. Để có được số tiền tiết kiệm này với nhiều công nhân là không hề dễ dàng, nhất là trong bối cảnh sau giãn cách xã hội vào thời điểm nghiên cứu ở miền Nam.

Điều này sẽ đặt ra nhiều vấn đề đối với đời sống và sinh hoạt của người công nhận tại các khu công nghiệp. Thứ nhất, với số tiền tiết kiệm ít ỏi, công nhân tại các khu công nghiệp khó có thể mua được nhà ở và gắn bó làm việc lâu dài với doanh nghiệp. Thứ hai, do đa số công nhân tại các khu công nghiệp, đặc biệt tại khu vực miền Nam, là công nhân di cư nên hàng tháng họ có rất nhiều khoản chi tiêu như thuê nhà, chi phí gửi về quê nuôi con, phụng dưỡng bố mẹ, các chi phí khác… nên những chi phí cho sức khỏe, khám chữa bệnh sẽ rất hạn chế. Cuối cùng, tiết kiệm thấp khiến công nhân tại các khu công nghiệp khó có thể đầu tư cho học tập, nâng cao trình độ, tay nghề cho bản thân họ.

Do đó, mức tiết kiệm thấp, khi xảy ra những cuộc khủng hoảng như đại dịch Covid-19 năm 2021 tại thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh miền Nam, tình trạng các công nhân phải di chuyển về quê là điều hiển nhiên. Mức tiết kiệm thấp cộng với không có thu nhập do doanh nghiệp, nhà máy, các khu công nghiệp bị đóng cửa trong khi chi phí sinh hoạt và thuê nhà vẫn phải trả khiến công nhân không thể trụ nổi tại các khu trọ. Do đó, để công nhân gắn bó làm việc lâu dài tại các khu công nghiệp cũng như đảm bảo đủ lao động cho các doanh nghiệp, tránh tình trạng lao động di chuyển về quê do Covid-19 như vừa qua đòi hỏi nhà nước và các doanh nghiệp cần có chính sách về tiền lương nhằm đảm bảo cho công nhân có khả năng ổn định chỗ ở, có khả năng tiết kiệm và đủ sức chống chịu các cuộc khủng hoảng trong một khoảng thời gian dài.

Công nhân ở miền Bắc có xu hướng tiết kiệm được nhiều tiền hơn so với công nhân ở miền Trung và miền Nam. Điều này có thể được lý giải là do công nhân ở miền Bắc đa số làm việc trong ngành điện tử, nơi có thu nhập cao hơn so với công nhân làm việc trong ngành may chủ yếu tập trung ở miền Nam. Đáng chú ý, tỷ lệ người có gia đình tiết kiệm ít hơn so với người chưa có gia đình nhưng về số tiền tiết kiệm được thì những người có gia đình lại có xu hướng nhỉnh hơn. Có 33,7% những người có gia đình tiết kiệm được ở ngưỡng trên 40 triệu đồng, nhưng với những người độc thân, tỷ lệ này chỉ là 24,9% (Bảng 3).

BẢNG 3. TIỀN TIẾT KIỆM HIỆN CÓ CỦA CÔNG NHÂN THEO VÙNG, NGÀNH VÀ TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN (%)

	Dưới 10 triệu	**Từ >10-20 triệu**	**Từ >20-40 triệu**	**Trên 40 triệu**
Miền Bắc	17,5	23,3	24,2	35,0
Miền Trung	41,4	26,8	13,1	18,7
Miền Nam	32,3	19,6	18,7	29,4
May	32,8	23,3	17,7	26,2
Điện tử	24,8	23,0	21,1	31,1
Có gia đình	21,6	24,7	20,0	33,7
Độc thân	33,2	22,0	19,9	24,9

Nguồn: Dự án ECOW.

Thông thường, tiết kiệm tiền là để duy trì cuộc sống, xử lý các phát sinh đột xuất, bất ngờ. Nhưng đối với công nhân, tiết kiệm phần lớn là để phục vụ cho các nhu cầu tiêu dùng cơ bản khi cần thiết theo kiểu tháng nọ bù tháng kia. Vì theo họ, trong 1 năm sẽ có những tháng phát sinh nhiều các khoản chi tiêu cơ bản hơn. Do đó, tiền tiết kiệm sẽ được sử dụng nhiều cho các khoản này (chiếm 47,5%) (Bảng 4). Ngoài ra, có 28,9% lựa chọn gửi tiền tiết kiệm vào ngân hàng nhưng ngược lại cũng có 18,8% giữ tiền mặt tại nhà. Các chi phí y tế, nhu cầu trẻ em cũng chiếm một tỷ lệ lớn trong các khoản tiền chi tiêu của công nhân từ tiền tiết kiệm.

BẢNG 4. CƠ CẤU CHI TIÊU CÁC KHOẢN TIỀN TIẾT KIỆM CỦA CÔNG NHÂN (%)

Chi tiêu tiền tiết kiệm	**Tỷ lệ**
Tiêu dùng cơ bản	47,5
Gửi ngân hàng	28,9
Giữ tại nhà (bằng tiền mặt)	18,8
Chi phí y tế	14,8
Nhu cầu trẻ em	12,9
Hàng hóa lâu bền (tủ lạnh, tivi, v.v.)	12,4
Giáo dục	10,0
Trả tiền thuê nhà	6,7
Mua ô tô / máy móc	5,8
Để sửa chữa nhà cửa	4,0
Mua đất thổ cư	3,0
Hoạt động xã hội / quà tặng	3,3
Du lịch /mua sắm	2,8
Mua vàng	2,4
Để trả cho một khoản vay khác	1,5
Mua đất nông nghiệp	0,4
Để di cư đi nơi khác	0,1
Thuê cửa hàng	0,0
Mua một cửa hàng	0,0

Nguồn: Dự án ECOW.

Với mức tiết kiệm hiện có, tỷ lệ công nhân đánh giá về khả năng có được một cuộc sống phù hợp sau khi rời khu công nghiệp là rất thấp, chỉ 5,7% có khả năng và 0,2% rất có khả năng. Hầu hết công nhân đều cho rằng, khoản tiền tiết kiệm hiện tại không có khả năng mang lại cho họ một cuộc sống tốt sau khi rời khu công nghiệp, tỷ lệ đánh giá rất khó có khả năng là 14,6%, còn lại có 22,5% ý kiến ở mức độ trung bình. Với mức lương và mức tiết kiệm không đổi như hiện tại, theo đánh giá của công nhân, mức tiết kiệm đang có giúp họ có thể đảm bảo được cuộc sống tốt hơn trong tối đa 24 tháng còn tối thiểu là 0 tháng. Số tháng

trung bình là 4,3 tháng, trong khi số tháng phổ biến chỉ là 2 tháng.

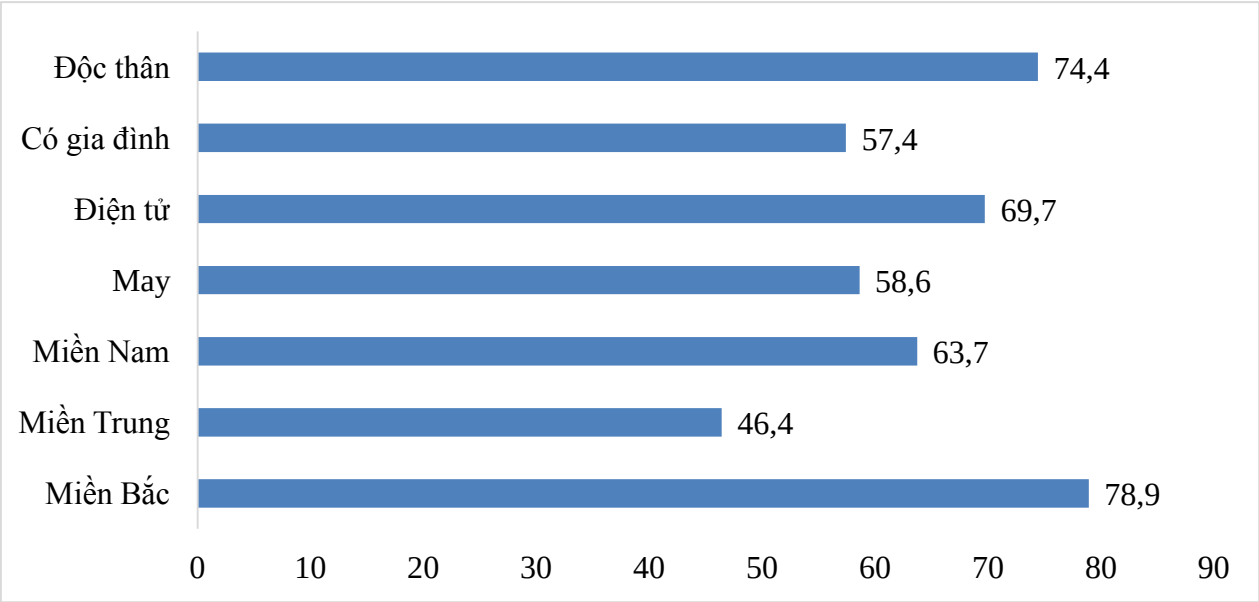
Điều này một lần nữa cho thấy, bài toán tiền lương, thu nhập, chi tiêu, tiết kiệm của công nhân, rộng hơn là bài toán an sinh xã hội lâu dài cho công nhân ở các khu công nghiệp vẫn còn nhiều thách thức. Khả năng tích lũy trong quá trình làm việc ở các khu công nghiệp về cơ bản không thể đảm bảo được cuộc sống của công nhân sau khi họ rời khu vực này, chưa kể tới các yếu tố có liên quan tới bảo hiểm xã hội và nhiều rủi ro khác liên quan nếu họ không tiếp tục gắn bó với các khu công nghiệp.

3.3. Tiền gửi về

Khoản tiền gửi về nhà là một khoản chiếm tỷ trọng lớn thứ ba trong số các khoản chi thường xuyên của công nhân. Qua khảo sát, phần lớn công nhân có chuyển tiền về nhà cho người thân, chiếm tới 64,4%. Nếu tính trong số công nhân là người di cư, tỷ lệ này còn cao hơn rất nhiều. Công nhân ở miền Bắc có tỷ lệ gửi tiền về quê cao hơn hẳn so với nhóm ở miền Trung và miền Nam, tỷ lệ lần lượt là 78,9% so với 46,4% và 63,7% (Hình 3). Công nhân ở khu vực miền Trung gửi tiền về quê ít hơn so với 2 khu vực còn lại là do phần nhiều công nhân miền Trung là người địa phương chứ không phải là những người di cư như công nhân ở miền Bắc và miền Nam. Xét theo ngành, tỷ lệ công nhân điện tử gửi tiền về nhà cũng cao hơn so với tỷ lệ công nhân may. Trong khi đó, xét theo tình trạng hôn nhân, công nhân độc thân gửi tiền về nhà nhiều hơn hẳn so với những công nhân đã có gia đình, 74,4% (tổng số công nhân độc thân) so với 57,4% (tổng số công nhân đã có gia đình).

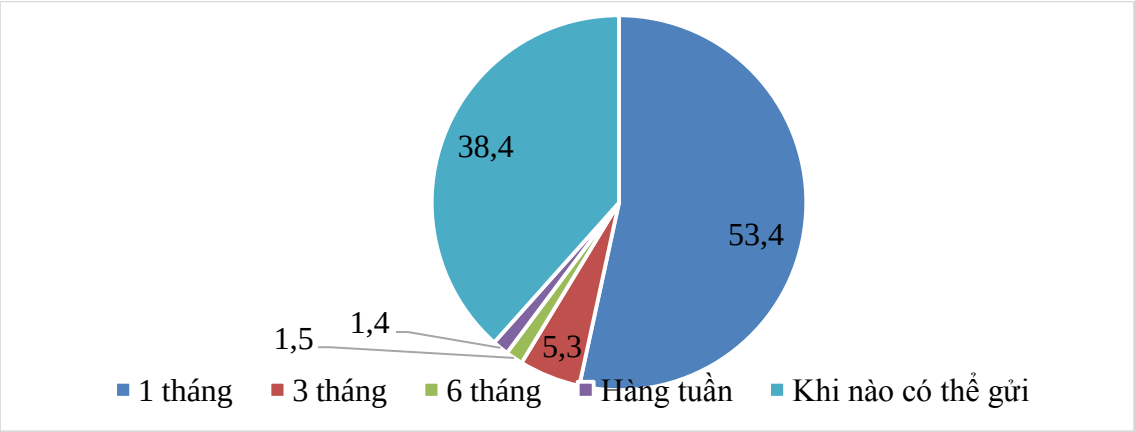
Công nhân đã có gia đình, nhất là với những người có con nhỏ và đang có gia đình sống cùng tại KCN, có rất nhiều khoản chi phí nên họ khó có thể gửi nhiều tiền về quê cho người thân, như bố mẹ.

HÌNH 3. TỶ LỆ CÔNG NHÂN CÓ CHUYỂN TIỀN VỀ QUÊ THEO VÙNG, NGÀNH VÀ TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

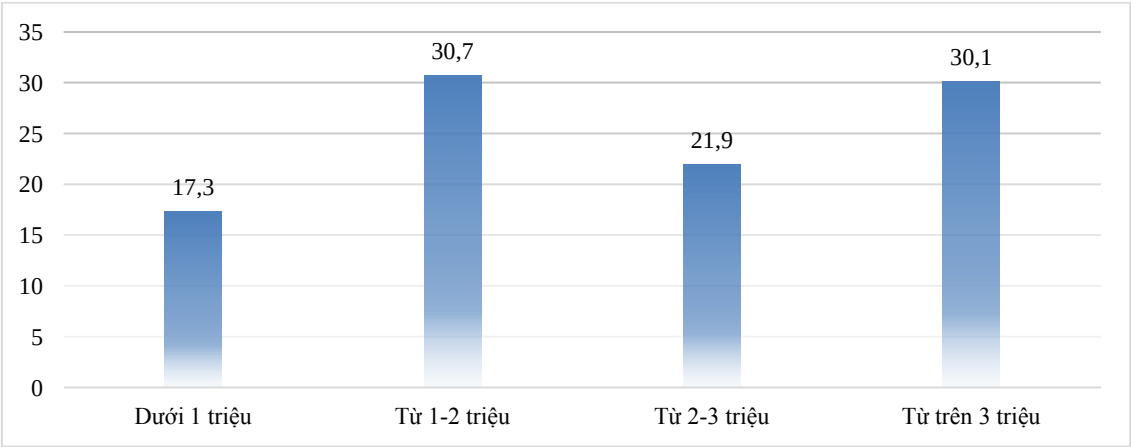
HÌNH 4. TẦN SUẤT GỬI TIỀN VỀ QUÊ (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

Đa số công nhân gửi tiền về quê theo tháng (chiếm 53,4%) và một tỷ lệ lớn công nhân chọn hình thức khi nào có tiền thì gửi (chiếm 38,4%) (Hình 4). Trong lần gần nhất gửi tiền về nhà, mức gửi phổ biến của công nhân là 1-2 triệu (chiếm 30,7%) và trên 3 triệu (chiếm 30,1%) (Hình 5). Mức gửi tiền nói trên chiếm tỷ lệ khá cao trong tổng thu nhập hàng tháng của công nhân. Trong trường điều kiện bình thường, việc gửi tiền này đối với công nhân sẽ không phải là vấn đề lớn, nhưng nếu ở các giai đoạn khó khăn, đây sẽ là một việc làm khó thực hiện đối với họ.

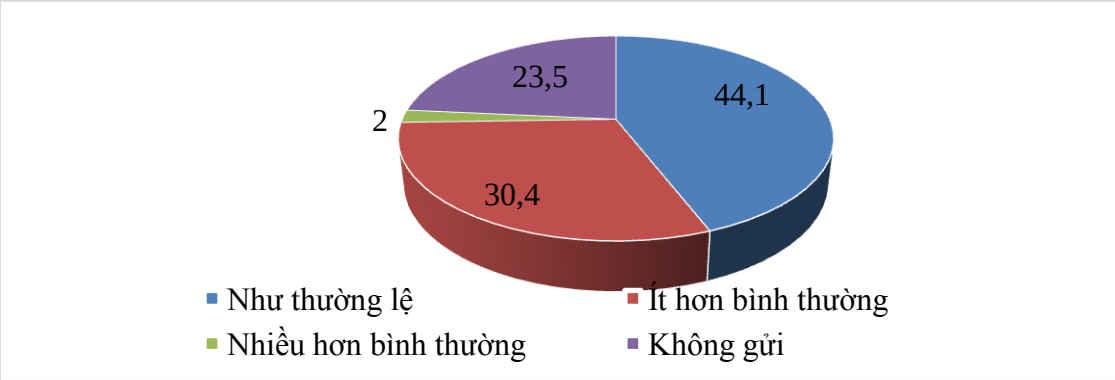
HÌNH 5. SỐ TIỀN GỬI VỀ GẦN NHẤT (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với các công nhân ở khu vực miền Nam, sau thời điểm giãn cách xã hội vào tháng 3 và tháng 4/2020, tỷ lệ không gửi tiền về quê đã lên tới 23,5%, trong khi vẫn có 44,1% công nhân duy trì thói quen gửi tiền như thường lệ, cả số tiền và tần suất gửi (Hình 6). Trong khi đó, có 2% thậm chí còn gửi nhiều hơn thời điểm bình thường nhưng 30,4% còn lại đã gửi tiền ít hơn so với trước đây. Những công nhân còn gửi được tiền về quê ở thời điểm sau giãn cách là những người cơ bản vẫn duy trì được việc làm. Một số công nhân khác không may mắn như vậy và khá nhiều trong số họ đã phải về quê ở giai đoạn này do không có việc làm, bao gồm cả mất việc và tạm thời ngừng việc.

HÌNH 6. GỬI TIỀN VỀ QUÊ KHI GIÃN CÁCH XÃ HỘI (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

Như vậy, có thể thấy, hàng tháng có rất nhiều các khoản chi tiêu khác nhau mà công nhân phải cân đối trong phần tiền lương/thu nhập của mình. Tuy nhiên, công nhân vẫn luôn ưu tiên 2 khoản tiền chính là tiền gửi về quê và tiền tiết kiệm cho bản thân. Điều này cho thấy, mối liên hệ giữa nơi đi và nơi đến trong hành trình di cư và làm việc của công nhân tại các khu công nghiệp và những đóng góp của các khu công nghiệp vào sự phát triển chung. Dù vậy, tỷ lệ công nhân có tiền tiết kiệm và số tiền công nhân có thể gửi về quê hàng tháng là không nhiều. Điều này đồng nghĩa, mức lương, thu nhập hàng tháng của công nhân hiện tại còn thấp, nhất là đối với công nhân may. Vì thế, với nhiều người, những năm tháng làm công nhân ở các khu công nghiệp rất khó giúp họ có một khoản tích lũy đủ tốt để có thể chuyển đổi nghề nghiệp, duy trì cuộc sống sau khi rời khỏi khu vực này. Thông thường, công nhân rời khỏi khu vực công nghiệp khi họ đã không còn trẻ và lúc đó, việc giải quyết các vấn đề lao động, việc làm, an sinh xã hội bền vững cho công nhân lại càng khó hơn.

Kết luận

Trong khi nguồn thu nhập của công nhân có giới hạn, ít biến đổi thì chi tiêu của công nhân lại rất đa dạng với rất nhiều các khoản chi khác nhau. Đáng chú ý, đại đa số công nhân dù có hay chưa có gia đình đều có 2 nguồn chi chính là chi cho bản thân và gửi tiền về quê ngay cả khi bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh. Trong các khoản phải chi thường xuyên nhất của công nhân, chi tiêu cho thực phẩm chiếm tỷ lệ lớn và hầu hết công nhân đã tìm nhiều cách nhằm hạn chế chi tiêu cho khoản này. Phần lớn công nhân làm việc trong các khu công nghiệp hiện đều đang ở trọ tại nhà dân, ít người được sống ở các khu nhà ở xã hội hoặc ký túc xá cho công nhân.

Rất nhiều công nhân đã duy trì được thói quen tiết kiệm tiền. Đây là một cách chủ động để giúp họ phòng ngừa khi gặp khó khăn, như nhiều nghiên cứu đã chỉ ra. Dù vậy, số tiền tiết kiệm hàng tháng của nhiều công nhân khá khiêm tốn, cho thấy thu nhập của họ vẫn thấp và áp lực chi tiêu cho cuộc sống vẫn cao. Mặc dù còn nhiều khó khăn, rất nhiều công nhân vẫn cố gắng gửi tiền về quê cho người thân. Đây là một trong những khoản chi thường xuyên và chiếm tỷ trọng rất cao của họ. Điều này cho thấy trách nhiệm rất lớn của công nhân với gia đình, người thân của mình ở quê nhà, đồng thời cũng cho thấy những tác động lan tỏa mà các khu công nghiệp mang lại trong quá trình phát triển cho Việt Nam.

Để công nhân có được cuộc sống tốt hơn, gắn bó hơn với doanh nghiệp và các khu công nghiệp, việc cải thiện thu nhập cho công nhân hiện nay đóng một vai trò quan trọng. Việc cải thiện thu

nhập sẽ giúp công nhân có mức tiết kiệm cao hơn, từ đó có thể giúp họ có được nguồn dự trữ, ứng phó được với những biến cố và có thể mua nhà, định cư được tại nơi làm việc. Các chính sách về nhà ở xã hội cho công nhân dù đã được thực thi trong nhiều năm nhưng tới nay vẫn chưa phát huy được hiệu quả vì sự chồng chéo trong quy định, vướng mắc trong các thủ tục hỗ trợ đối với doanh nghiệp. Nếu phần lớn công nhân vẫn còn phải ở nhà trọ trong khi mức tiết kiệm thấp, rất khó cho công nhân có thể 'an cư, lạc nghiệp' gắn bó lâu dài với các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, hay rộng hơn là công việc trong khu vực được gọi là 'chính thức'. Và khi đó, di cư tuần hoàn vẫn sẽ tiếp tục là một xu hướng như những gì chúng ta đang chứng kiến hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. B. Durga Devi, S. Anthony Rahul Golden (2021*).* Income and expenditure pattern of workers in construction industry. *Annals of R.S.C.B*, Vol. 25, Issue 4, 2021, Pages. 12858 – 12864.
2. Dwivedi, D.N (2005). *Macroeconomics: Theory and Policy*. 1st Edn., Tata McGraw-Hill Education, New Delhi, ISBN-10: 0070588414, pp: 603.
3. OXFAM (2019). *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*. Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
4. Orbeta, A.C. (2006). *Children and household savings in the Philippines.* Philippine Institute for Development Studies. Discussion Paper Series No. 2006-14.
5. Đỗ Tá Khánh và Pietro Masina (2017), *Công nghiệp hóa và lao động ở Việt Nam*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
6. Rehman, H., F. Bashir and M.Z. Faridi (2011). Saving behavior among different income groups in Pakistan: A micro study. *Int. J. Humanities Soc. Sci.,* 1: 268-277.
7. Seonghoon Kim, Kanghyock Koh, Xuan Zhang (2020). *Effects of Covid-19 on spending and saving*. Retrieved on day month year at https://wol.iza.org/opinions/effects-of-covid-19-on-spending-and-saving.
8. Siegfried Berninghaus and Hans Gunther Seifert-Vogt (1993). The role of the target saving motive in guest worker migration - A theoretical study. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 1993, vol. 17, issue 1-2, 181-205
9. Tanvi Kiran and Shivam Dhawan (2015). The impact of family size on savings and consumption expenditure of industrial workers: A cross-sectional study. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4): 177.184
10. Timerga, Genanew and Gotu, Butte and Alem, Yegnanew (2011). *Statistical analysis of saving habits of employees: a case study at Debre Birhan Town in North Shoa, Ethiopia*. MPRA Paper No. 42301: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/42301/.

Thông tin tác giả:

1. Đỗ Tá Khánh, TS.
- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng.
- Địa chỉ email: dotakhanh@yahoo.com

2. Đặng Thái Bình, TS.
- Đơn vị công tác: Dự án ECOW.

3. Nguyễn Văn Thục, ThS.
- Đơn vị công tác: Dự án ECOW.

Ngày nhận bài: 05/10/2021
Ngày nhận bản sửa: 19/11/2021
Ngày duyệt đăng: 03/12/2021