

## VẤN ĐỀ DI DÂN VÀ KIỂM SOÁT RỦI RO CỦA NGƯỜI CÔNG NHÂN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH DƯƠNG

**NGUYỄN ĐỨC LỘC<sup>(\*)</sup>**

**B**ình Dương được xem là một trong những tỉnh thành thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam có số lượng công nhân lao động tập trung cao trên cả nước, hiện đang làm việc tại 28 khu công nghiệp (KCN) trên tổng diện tích là 8.925,13ha. Các KCN của tỉnh được phân bố trên địa bàn bốn huyện: Dĩ An có sáu KCN với diện tích 713,6ha, Thuận An có ba khu với diện tích 654,6ha, Bến Cát có chín khu với diện tích 4.114,4ha, Tân Uyên có ba khu với diện tích 1.751,8ha (bao gồm 1 phần khu công nghiệp Việt Nam - Singapo 2 mở rộng với diện tích 1.008ha) và bảy KCN thuộc Khu liên hợp công nghiệp - đô thị - dịch vụ Bình Dương với diện tích 1.717,7ha. Tổng diện tích được cấp phép cho thuê tại các KCN của tỉnh Bình Dương hiện nay là 5.337,5ha, diện tích đất đã cho thuê là 2.579,6ha đạt tỷ lệ lấp kín bình quân 49,3%. Đã có 23 KCN đi vào hoạt động, số còn lại đang trong giai đoạn xây dựng hạ tầng kỹ thuật, trong đó có 11 KCN đạt tỷ lệ lấp kín trên 90% là Sóng Thần I, II, Đồng An, Bình

Đường, Việt Hương, Tân Đông Hiệp A, Vietnam - Singapo 1, Mỹ Phước 1+2, Bình An<sup>(1)</sup>. Cơ cấu ngành công nghiệp tỉnh Bình Dương cũng dịch chuyển theo hướng tăng dần tỷ trọng các ngành sử dụng công nghệ tiên tiến và định hướng xuất khẩu; các khu, cụm công nghiệp được hình thành và phát triển mạnh; công nghệ sản xuất ở một số ngành đổi mới theo hướng hiện đại; tốc độ gia tăng việc làm trong ngành công nghiệp khá cao, bình quân mỗi năm tạo ra 30.000 việc làm mới... Những con số đó có thể xem là thước đo về nỗ lực dịch chuyển của Bình Dương với những bước đi quyết liệt, đầy tự tin từ một nền kinh tế nông nghiệp sang giai đoạn phát triển mới có cơ cấu chủ đạo là công nghiệp.

Tuy nhiên, nhìn vào đời sống công nhân hiện nay tại tỉnh Bình Dương, cũng như các đô thị lớn ở Việt Nam, có lẽ những công nhân Việt Nam trước đây cũng không thể lường hết những khó khăn mà công nhân ngày nay đang gặp phải. Nếu như trước kia người công nhân Việt Nam còn có “hậu phương” là mảnh vườn, miếng đất để phòng kế mưu sinh thì người công nhân ngày nay đa phần phải rời xa quê hương đến tập trung tại các khu công nghiệp, khu chế xuất trong sự bơ vơ, thiếu thốn... và hành trang của họ trong cuộc mưu sinh không có gì khác hơn là những ước mơ đổi đời, nhưng thực tế của họ chỉ là cuộc sống tạm bợ của lớp nghèo thành thị.

<sup>(\*)</sup> TS., Phó giám đốc Trung tâm tư vấn hướng nghiệp và phát triển nguồn nhân lực, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, TP.HCM.

<sup>(1)</sup> UBND tỉnh Bình Dương. Quy hoạch phát triển các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020 (xem thêm: <http://www.baomoi.com/Quy-hoach-phat-trien-cac-khu-cong-nghiep-tinh-Binh-Duong-den-nam-2020/>. Truy cập ngày 2.7.2012)

Chính vì vậy, cho đến hiện nay, có khá nhiều công trình nghiên cứu về đời sống người công nhân ở các lĩnh vực khác nhau. Các đề tài nghiên cứu được quan tâm dưới nhiều góc độ trong đời sống công nhân: từ nhận thức, đời sống đến các nhu cầu giải trí của công nhân... Các công trình nghiên cứu khá công phu và tỉ mỉ như: *Đời sống của công nhân tại các khu công nghiệp và chế xuất TP.HCM*, do Phạm Văn Xu, Sở KHCN TP.HCM năm 2002; kỷ yếu hội thảo *Vấn đề thích ứng với lối sống đô thị trong quá trình đô thị hoá tại TP.HCM – thực trạng và giải pháp* do Trung tâm KHXH và NV (nay là Viện Nghiên cứu Phát triển TP.HCM) tổ chức vào năm 2003; *Vấn đề phát triển đô thị bền vững tại Tp.HCM – đổi chiều kinh nghiệm từ một số thành phố ở Đông Nam Á*, do tác giả Tôn Nữ Quỳnh Trân (chủ nhiệm đề tài), Sở KHCN TP.HCM, 2003; *Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam những vấn đề kinh tế - văn hóa - xã hội*, Ngô Văn Lê (chủ biên), trường ĐHKHXH&NV năm 2004; *Thực trạng và giải pháp chiến lược phát triển khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2010*, Phạm Văn Sơn Khanh, năm 2000; *Xây dựng giải pháp phát triển các khu công nghiệp Bình Dương đến năm 2010*, Bùi Minh Trí, năm 2002; *Quá trình hình thành và phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương (1993 – 2003)*, Huỳnh Đức Thiện, năm 2005; *Sự phát triển công nghiệp tỉnh Bình Dương trong thời kỳ đổi mới từ 1986 đến 2003*, Nguyễn Thị Nga, năm 2005; *Kỷ yếu Mười năm thành lập, phát triển và quản lý các khu công nghiệp Bình Dương 1995 – 2005*, Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương, năm 2005; *Những chuyển biến kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương từ 1945 – 2005*, Nguyễn Văn Hiệp, năm 2007. Những công trình này xoay quanh các vấn đề về thực trạng đời sống công nhân gắn liền với quá trình đô thị hóa diễn ra nhanh chóng,

đồng thời nảy sinh những hệ lụy xã hội, mà trong đó người công nhân có thể xem là đối tượng dễ bị tổn thương nhất.

Bài viết này là kết quả quá trình nghiên cứu của chúng tôi về đời sống công nhân tại tỉnh Bình Dương từ năm 2011 đến nay. Với các tuyến khảo sát được tiến hành trong quá trình nghiên cứu, như: thu thập thông tin định lượng (bảng hỏi anket) và thu thập và xử lý thông tin định tính (thu thập dữ liệu thứ cấp và quan sát tham dự). Tổng mẫu khảo sát bao gồm 800 đơn vị mẫu được phân bố đồng đều giữa bốn địa bàn nghiên cứu tập trung đông đảo công nhân đang sinh sống và làm việc tại các doanh nghiệp, trong đó: thị xã Dĩ An (200 đơn vị mẫu), thị xã Thuận An (200 đơn vị mẫu), huyện Bến Cát (200 đơn vị mẫu) và huyện Tân Uyên (200 đơn vị mẫu).

Từ những dữ liệu khảo sát, trong bài viết này, chúng tôi sẽ tập trung trình bày các kết quả nghiên cứu về quá trình di dân, rủi ro và chiến lược kiểm soát rủi ro của công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

### 1. Di dân và vấn đề rủi ro của người công nhân

Mức sống, cơ hội việc làm chênh lệch giữa các khu vực nông thôn và thành thị đã biến các đô thị thành điểm hút đối với dân nhập cư ngày càng gia tăng. Bối cảnh cách giữa nông thôn và thành thị thường được coi là ảnh hưởng tiêu cực của cải cách kinh tế và là một trong những yếu tố thúc đẩy dòng di dân từ nông thôn ra thành thị<sup>(2)</sup>. Hơn nữa, hàng triệu công nhân sẽ bước vào giai đoạn lập gia đình và sinh con đẻ cái. Hệ quả là cơ sở vật chất và hệ thống phúc

<sup>(2)</sup> Lương Văn Hy. "Sự giàu có, Quyền lực và Công bằng: Thị trường thế giới, Nhà nước và Sự năng động văn hóa xã hội địa phương" trong quyển *Vietnam sau Chiến tranh. Sự năng động của một xã hội đang chuyển mình*. Nxb Rowman & Littlefield, Maryland, 2003, tr.81-106

lợi địa phương ngày càng quá tải vừa không đáp ứng được nhu cầu của người công nhân mà cả dân địa phương cũng lâm vào tình trạng tương tự. Những khó khăn vượt quá sức chịu đựng đối với người công nhân sẽ là nguyên nhân khiến họ phải đưa ra nhiều toan tính để giảm thiểu rủi ro khác nhau. Trong đó, một bộ phận không nhỏ phải rời bỏ công sở để trở về quê hương, về với gia đình – một bệ đỡ vững chắc của mỗi cá nhân. Tình trạng này không chỉ khiến người công nhân mất đi cơ hội việc làm mà còn ảnh hưởng trực tiếp các doanh nghiệp, đến nguồn lực kinh tế phát triển của địa phương.

Bên cạnh đó, diễn biến phức tạp của cuộc khủng hoảng kinh tế hiện nay lại một lần nữa đặt công nhân vào những tình thế khó khăn, vất vả hơn bao giờ hết. Danh phận lịch sử đã từng được trao vào tay họ với quan niệm giai cấp công nhân là lực lượng tiên phong trong tiến trình phát triển xã hội đang bị thách thức trước những vất vả của cuộc sống. Lạm phát kinh tế tại Việt Nam vượt gấp đôi mức tăng thu nhập của người dân. Nó đã ảnh hưởng đến tất cả người dân Việt Nam đặc biệt là người nghèo. Vì thế, đời sống công nhân vốn đã vất vả nay càng vất vả hơn. Trước những thực tế về đời sống công nhân, một câu hỏi đặt ra: vì sao công nhân lại lâm vào tình trạng khốn khổ, trong khi công nhân là một trong những bộ phận đóng vai trò chủ đạo trong sự phát triển kinh tế? Và khi nào sẽ có chiến lược hiệu quả để giảm bớt những rủi ro, bất trắc trong cuộc sống của người công nhân?

Trước tình hình đó, từ ngày 14 đến ngày 22 – 1 – 2008, tại Thủ đô Hà Nội, Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam khóa X

cũng đã họp và đưa ra Nghị quyết lần thứ 6 về việc “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”<sup>(3)</sup>, để thấy rằng vấn đề giai cấp công nhân là một trong những quan tâm hàng đầu của hệ thống chính trị xã hội Việt Nam hiện nay. Đặc biệt, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX (nhiệm kỳ 2010 – 2015) cũng đã đề ra mục tiêu cần hướng tới: “*Cải thiện và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội, bảo vệ môi trường*”<sup>(4)</sup>. Ngày 17/4/2008, thay mặt Chính phủ, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng đã ký ban hành Nghị quyết số 10/2008/NQ-CP về *các biện pháp kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, bảo đảm an sinh xã hội và tăng trưởng bền vững*.

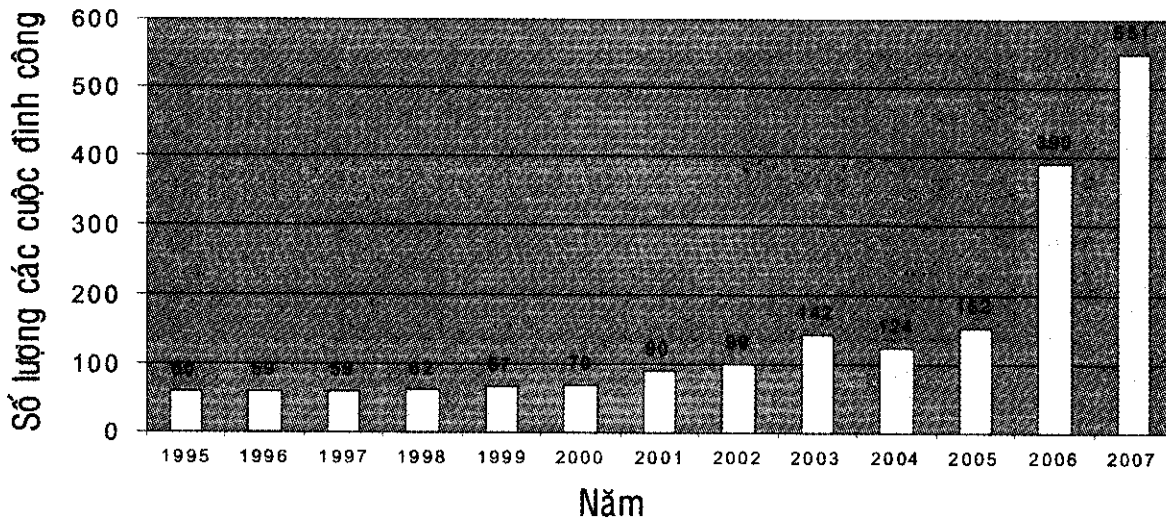
Mặc dù đã có những nghị quyết, chỉ thị hướng đến mục tiêu không ngừng nâng cao mức sống và đảm bảo an sinh xã hội cho người dân nói chung và người công nhân nói riêng, nhưng qua khảo sát nghiên cứu của các nhà khoa học, cũng như qua sách báo cho thấy đa phần đối tượng công nhân đang trong cảnh thiếu thốn các điều kiện sống và quan hệ xã hội. Nói một cách khác vốn xã hội (social capital) của họ rất nghèo và mạng liên kết xã hội (social network) của họ rất mỏng”<sup>(5)</sup>.

Có thể nói, dưới hiện tượng đời sống khổ cực của người công nhân là ẩn chứa những chỉ báo về sự thiếu ổn định về nguồn lao động đông đảo đang làm việc tại các khu công nghiệp. Đặc biệt, trong cuộc sống mưu sinh, người công nhân càng gặp thêm nhiều khó khăn khi họ bắt đầu

<sup>(3)</sup> Ban Tuyên giáo Trung ương. *Tài liệu Nghiên cứu các Nghị quyết hội nghị TW 6 khóa X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2008.

<sup>(4)</sup> *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX*, tr.219

<sup>(5)</sup> Theo: Nguyễn Minh Hòa. “*Vai trò của tổ chức trong việc chăm lo đời sống văn hóa tinh thần trong các khu công nghiệp tập trung tại TP.HCM*”, kỷ yếu Hội thảo khoa học *Đời sống văn hóa tinh thần của công nhân tại các KCX – KCN TP.HCM*, tháng 12 năm 2005 tr.89

**Biểu đồ 1: Số lượng các cuộc đình công Việt Nam từ năm 1995 - 2007**

Nguồn: Báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động & Thương binh xã hội, "Tình hình đình công tại các doanh nghiệp từ năm 1995 đến ngày 31/12/2007", Bộ lao động & Thương binh xã hội, năm 2007.

lập gia đình và sinh con. Việc có thêm một thành viên trong gia đình là niềm vui cho đôi vợ chồng và đi kèm theo đó là nỗi lo lắng khi đứa trẻ ra đời với biết bao chi phí cho thành viên mới: chế độ ăn uống, chăm sóc sức khỏe, chi phí cho nhà trẻ,... với đồng lương khá thấp của một gia đình làm công nhân thì khó có thể trang trải những chi phí tốn này. Họ phải "gồng" mình để nuôi con trong điều kiện kinh tế của gia đình khó khăn<sup>(6)</sup>.

Thực tế cho thấy, từ năm 1995 đến năm 2007, Việt Nam đã có 1925 cuộc đình công. Riêng năm 2007 có 551 cuộc đình công, gấp 5 lần so với số lượng các đình công diễn ra trung bình hàng năm<sup>(7)</sup>.

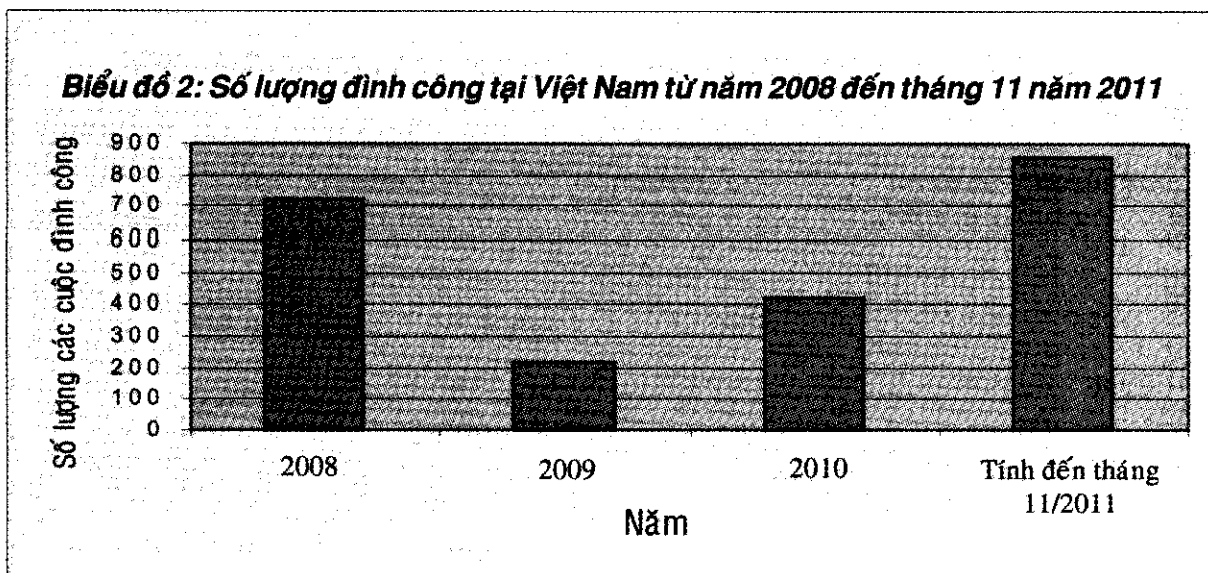
<sup>(6)</sup> Nguyễn Đức Lộc. "Bàn chuyện "an cư lạc nghiệp" của người công nhân nhập cư - Tìm kiếm những giải pháp phát triển môi trường sống tích cực cho người công nhân". Bài viết tham gia hội thảo Quốc tế: "Cải thiện môi trường sống cho công nhân xung quanh khu công nghiệp tại Việt Nam" do Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Đại sứ quán Nhật Bản tại Hà Nội và Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA) tổ chức ngày 19/10/2010 tại Hà Nội.

<sup>(7)</sup> Báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động & Thương binh xã hội, "Tình hình đình công tại các doanh nghiệp từ năm 1995 đến ngày 31/12/2007", Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2007. tr.1

Xem: Biểu đồ 1: Số lượng các cuộc đình công Việt Nam từ năm 1995 - 2007; Biểu đồ 2: Số lượng đình công tại Việt Nam từ năm 2008 đến tháng 11 năm 2011.

Quy mô và diễn biến phức tạp của các cuộc đình công thời gian qua tại Việt Nam cho thấy: đình công không chỉ dừng lại ở những hiện tượng kinh tế mà còn tác động đến sự biến đổi xã hội cả tích cực lẫn tiêu cực. Hiện tượng này đang ẩn chứa nhiều vấn đề rủi ro nghiêm trọng đến tình hình lao động, an ninh trật tự xã hội tại các khu công nghiệp. Đặc biệt, các doanh nghiệp cũng phải đối mặt với các vấn đề nghiêm trọng từ hệ quả của các hiện tượng này như: thiếu hụt lao động do người dân từ các địa phương không chấp nhận đến làm việc; số lượng cũng như chất lượng của những người có nguyện vọng xin vào làm việc càng ngày càng giảm sút; nhiều công nhân không quay lại làm việc sau kì nghỉ Tết âm lịch; v.v.

Bên cạnh đó, "Đời sống văn hóa tinh thần của công nhân công nghiệp ở TP.HCM rất thấp, đơn điệu và tẻ nhạt. Chính điều này tác động rất xấu



Nguồn: Xuân Ngọc, "Đình công năm 2011 tăng gấp đôi năm trước", Báo điện tử Vnexpress, thứ hai ngày 09 tháng 01 năm 2012.

đến nhiều mặt cho cá nhân, nhà doanh nghiệp và chính quyền sở tại<sup>(8)</sup>. Có thể nói, khi tiến hành xây dựng các khu công nghiệp trên cả nước, các nhà hoạch định chính sách chưa hình dung hết mối tương quan giữa sự phát triển qui mô lớn và những hạ tầng xã hội đáp ứng nhu cầu người công nhân. Chính vì vậy, hàng triệu người công nhân từ nông thôn ra thành thị kéo theo rất nhiều hệ lụy xã hội khiến những nhà xã hội học, nhân học lên tiếng cảnh báo về tình trạng này. Những hệ quả đó đã và đang diễn ra, khi đời sống người công nhân lâm vào cảnh cơ cực thì việc đình công, bỏ việc là điều khó tránh khỏi. Khi những hiện tượng mới tiếp tục phát sinh thì các cấp chính quyền và giới nghiên cứu khoa học xã hội lại tiếp lúng túng đi tìm những giải pháp giải quyết cấp bách cho những vấn đề này.

## 2. Kiểm soát rủi ro – giải pháp tự thân của người công nhân

Dù hoàn cảnh khó khăn trong cuộc mưu sinh đã được báo chí - truyền thông đề cập khá nhiều,

nhưng làn sóng di dân từ nông thôn ra thành thị vẫn không giảm. Bởi sự chênh lệch giàu nghèo giữa nông thôn và thành thị luôn là động lực thúc đẩy người nông dân di dân ra đô thị để mưu sinh. Dù vậy, chính người công nhân cũng tự ý thức được rằng cuộc mưu sinh tại các khu công nghiệp, khu chế xuất cũng đầy áp những khó khăn, rủi ro. Do vậy, họ phải ra sức phải tận dụng các mạng lưới xã hội và vốn xã hội của mình để ngăn ngừa và giảm thiểu rủi ro trong cuộc sống. Một trong những chiến lược kiểm soát rủi ro của người công nhân, chính là liên kết những người đồng hương, họ hàng. Bởi họ tin rằng, ở nơi xa quê có những người bà con, chòm xóm cũng sẽ giúp họ giảm thiểu những khó khăn, rủi ro khi gặp bất trắc. Từ hiện trạng này, chúng tôi cũng tự hỏi phải chăng mạng lưới xã hội giữa những người có cùng một quê hương có tác động phần nào đến quyết định lựa chọn địa bàn để di cư?

Xem: Bảng 1: *Tương quan giữa phân vùng kinh tế mà công nhân ở trước khi đến Bình Dương và huyện/thị xã công nhân đang sinh sống*

Qua kết quả khảo sát và kiểm định mức ý nghĩa

<sup>(8)</sup> Nguyễn Minh Hòa. *Ssd.*, tr.86

bảng biểu ở trên, kết quả trị số Sig = 0,000. Điều này cho thấy, có một mối tương quan giữa những người cùng quê trong việc lựa chọn địa bàn lưu trú. Những công nhân xuất thân từ các tỉnh thuộc vùng Bắc Trung Bộ có xu hướng di cư đến thị xã Dĩ An (16.4%) và thị xã Thuận An (18.8%) nhiều hơn so với các công nhân xuất thân từ các tỉnh vùng đồng bằng sông Cửu Long. Trong khi đó, các công nhân xuất thân từ các tỉnh vùng đồng bằng sông Cửu Long lại có tỉ lệ cao tập trung sinh sống và làm việc tại huyện Bến Cát (18.4%) và huyện Tân Uyên (25.5%).

Trong các đợt khảo sát định tính, chúng tôi cũng nhận thấy tại các khu công nghiệp xuất hiện các khu nhà trọ tập trung đông đảo của những người cùng quê như: Thanh Hóa, Hà Tĩnh, v.v.. (Dĩ An, Thuận An), Đồng Tháp, Kiên Giang, v.v.. (Bến Cát, Tân Uyên)... Các khu nhà trọ này không chỉ tập trung những người làm công nhân mà còn có cả thân nhân của những người công nhân. Qua tìm hiểu, chúng tôi được

biết, để giảm thiểu chi phí cuộc sống, nhiều công nhân đã đưa cha mẹ, họ hàng từ quê vào các khu trọ để trông giữ con cái cho họ an tâm làm tại các công xưởng, nhà máy. Đây cũng có thể xem là một tính toán có căn cơ của người công nhân khi họ bước vào giai đoạn lập gia đình và có con cái. Việc thiếu thốn các cơ sở giữ trẻ với điều kiện chi phí thấp và an toàn tại các khu công nghiệp cũng làm cho người công nhân phải đối mặt với nhiều khó khăn trong việc chọn lựa cuộc sống. Một số lượng không nhỏ đã phải gửi con về quê cho người thân chăm sóc, một số thì rước người thân vào sinh sống chung.

Theo kết quả khảo sát, trong tổng số đơn vị mẫu được khảo sát có 4.3% con của công nhân nhập cư đang theo học tại các trường học tư nhân, 1% học tại các trường học bán công và 0.9% học tại trường học công lập tại Bình Dương. Những trẻ chưa đến tuổi đến trường có 5.8% trẻ được gửi tại các “nhóm trẻ gia đình” vì những cơ sở này “thời gian đưa đón con linh động”

**Bảng 1: Tương quan giữa phân vùng kinh tế mà công nhân ở trước khi đến Bình Dương và huyện/thị xã công nhân đang sinh sống**

		Địa bàn lưu trú				Tổng cộng
		Thị Xã Dĩ An	Thị Xã Thuận An	Huyện Bến Cát	Huyện Tân Uyên	
Vùng Bắc Trung Bộ	Tần số	97	111	34	15	257
	% Tỉ lệ	16.4%	18.8%	5.7%	2.5%	43.4%
Vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long	Tần số	44	31	109	151	335
	% Tỉ lệ	7.4%	5.2%	18.4%	25.5%	56.6%
Tổng cộng	Tần số	141	142	143	166	592
	% Tỉ lệ	23.8%	24.0%	24.2%	28.0%	100.0%

(Nguồn: dữ liệu khảo sát định lượng 800 phiếu hỏi của chúng tôi tại bốn huyện/thị xã: Dĩ An, Thuận An, Bến Cát, Tân Uyên, tháng 10/2011)

**Bảng 2: Hộ gia đình hiện có con đang đi nhà trẻ**

<b>Các loại trường học</b>	<b>Số con đang học</b>	<b>Phần trăm</b>
1. Trường học (công lập)	7	3.7%
2. Trường học (tư nhân)	34	<b>18.5%</b>
3. Trường học (bán công)	1	0.5%
4. Cơ sở giữ trẻ do công ty lập nên	1	0.5%
5. Nhóm trẻ gia đình	11	5.8%
6. Để con tại nhà (có người giữ)	71	<b>37.6%</b>
7. Gửi con về quê	60	<b>31.9%</b>
8. Nơi khác (nêu rõ)	3	1.5%
<b>Tổng cộng</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

(Nguồn: dữ liệu khảo sát định lượng 800 phiếu hỏi của chúng tôi tại bốn huyện/thị xã: Dĩ An, Thuận An, Bến Cát, Tân Uyên, tháng 10/2011)

(5.8%), “chăm sóc trẻ em cẩn thận” (5.6%), “dễ tiếp cận” (3.9%), “cơ sở có đầy đủ phương tiện nuôi dạy trẻ” (3.3%), v.v..

Việc công nhân nhập cư lựa chọn hình thức gửi con ở các “nhóm trẻ gia đình” cũng là điều dễ hiểu. Vì những trường mẫu giáo công lập đều có quy định thời gian nhất định trong việc đưa – đón trẻ. Trong khi đó, công việc của công nhân sẽ phải thường xuyên tăng ca, nên khó có thể đưa – đón trẻ nếu gửi trẻ ở các trường mẫu giáo; không chỉ vậy, những trường mẫu giáo công lập thường ưu tiên tiếp nhận trẻ với điều kiện hộ gia đình phải có hộ khẩu thường trú, trong khi đó, theo số liệu khảo sát chỉ có 1.4% công nhân có sổ hộ khẩu và 6.1% công nhân có giấy KT3, số đông còn lại sống trên địa bàn với giấy tạm trú hoặc thẻ tạm trú (86.9%).

Vì không thể tiếp cận được với hệ thống giáo dục công lập nên các hộ gia đình công nhân buộc phải tự xoay sở bằng cách, gửi con ở các “nhóm trẻ gia đình” với chi phí cao hơn, nhưng

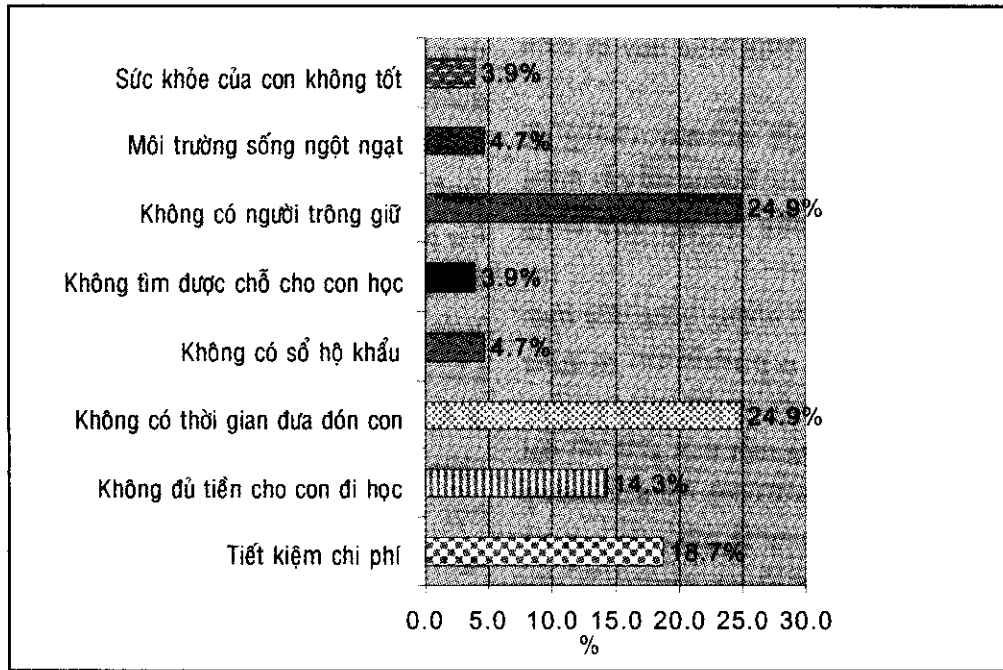
không có gì có thể đảm bảo cho các vấn đề về môi trường giáo dục để trẻ có thể phát triển một cách toàn diện.

Xem: Bảng 2: Hộ gia đình hiện có con đang đi nhà trẻ

Bên cạnh đó, 18.5% hộ công nhân cho biết đang gửi con tại các trường học tư nhân và 37.6% hộ công nhân “để con tại nhà, có người giữ” và 31.9% “gửi con về quê/để con ở quê”. Những người giữ con cho họ chính là người thân ở quê vào đây trông giữ trẻ, chẳng hạn như: ông/bà, cha mẹ, v.v.. để họ có thể yên tâm làm việc trong cuộc mưu sinh.

Như vậy, lẽ ra con cái của các hộ gia đình công nhân đều có thể tiếp cận được với các phúc lợi công trong lĩnh vực giáo dục, nhưng thực tế cho thấy, để thuận tiện cho công việc (làm theo ca hoặc tăng ca) nên các hộ gia đình công nhân đã phải lựa chọn nhiều hình thức khác nhau để vừa chăm sóc con cái tốt vừa đảm bảo được công việc. Chính vì vậy, bên cạnh việc gửi con cái tại

**Biểu đồ 3: Lý do các hộ gia đình công nhân gửi con về quê**



(Nguồn: dữ liệu khảo sát định lượng 800 phiếu hỏi của chúng tôi tại bốn huyện/thị xã: Dĩ An, Thuận An, Bến Cát, Tân Uyên, tháng 10/2011)

các cơ sở chăm sóc, giáo dục tư nhân thì người công nhân phải sử dụng đến mạng lưới xã hội của họ, đặc biệt là mạng lưới thân tộc: cha mẹ, anh em, họ hàng hỗ trợ trong việc chăm sóc con cái, bằng cách: để con tại nhà (có người trông giữ) hoặc là gửi con về quê.

Chúng tôi cũng tìm hiểu những lý do quan trọng nhất khiến các hộ gia đình công nhân gửi con về quê là: “không có người trông giữ” (24.9%), “không có thời gian đưa đón con” (24.9%), “tiết kiệm chi phí” (18.7%), “không đủ tiền cho con đi học” (14.3%).

Xem: Biểu đồ 3: Lý do các hộ gia đình công nhân gửi con về quê

Những lý do này, gắn liền với cuộc sống của người công nhân vốn dĩ thường xuyên phải tăng ca, nhưng không có thời gian trông giữ con trong khi chi phí nuôi trẻ đã khá cao so với thu nhập của họ. Đó là chưa kể việc gửi trẻ đến các trường mẫu giáo hay các nhóm trẻ gia đình sẽ phải tốn một khoản chi phí hàng tháng cho vấn

đề giáo dục. Do đó, để thuận tiện cho công việc và giảm chi phí, cách lựa chọn tốt nhất là gửi con về quê để người thân chăm sóc. Tuy nhiên, việc đưa trẻ sống xa cha mẹ ngay khi trẻ còn nhỏ, cũng tác động nhiều đến tâm lý, sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ khi thiếu vắng sự giáo dục đủ đầy của cha mẹ.

Ngoài chuyện ăn ở, học hành cho bản thân và con cái, người công nhân hiện nay còn phải đối mặt với nhiều yếu tố rủi ro khác như y tế, việc làm.v.v. và họ đã và đang tự đưa ra những kế hoạch để kiểm soát, giảm thiểu các hệ lụy của cuộc sống khó khăn mang đến cho họ. Để từ đó, họ có thể tiếp tục bám trụ với công việc trong cuộc mưu sinh. Tuy nhiên, những đóng góp thầm lặng của những người công nhân nhập cư vào sự phát triển kinh tế địa phương rất lớn, nhưng dường như, những chính sách quan tâm đến lực lượng công nhân của các chính quyền địa phương cho đến lúc này đều chưa thỏa đáng. Chính vì vậy, chúng tôi nghĩ rằng việc tìm kiếm



một thái độ ứng xử tích cực hơn với người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất trong giai đoạn hiện nay là điều cần thiết và cấp bách.

Trong khuôn khổ của bài viết này, chúng tôi mạnh dạn đề xuất một số ý hướng để cải thiện đời sống người công nhân tại các khu công nghiệp như sau:

- *Cần xem công nhân là những công dân thực thụ, vốn là những người góp phần tạo ra động lực phát triển kinh tế xã hội cho địa phương hơn là vấn nạn nhập cư.* Trong một thời gian rất dài nhiều địa phương xem người công nhân nói riêng và người nhập cư nói chung là một vấn nạn xã hội. Thái độ ứng xử của nhiều địa phương là vừa thu hút người nhập cư, nhưng cũng lại vừa co thủ, không dành ưu đãi cho họ, nhất là tầng lớp công nhân lao động không có chuyên môn kỹ thuật cao. Vấn đề ăn ở của người nhập cư được thả nổi cho cư dân địa phương và ăn theo cơ sở vật chất và phúc lợi địa phương (bệnh viện, nhà trẻ, môi trường sống...). Vì vậy, những rủi ro bất trắc luôn xảy ra đối với người công nhân. Những khó khăn vượt quá sức chịu đựng đối với người công nhân sẽ là nguyên nhân khiến họ phải rời bỏ công sở để trở về quê hương, về với gia đình – một bệ đỡ phúc lợi xã hội vững chắc của mỗi cá nhân. Tình trạng này không chỉ khiến người công nhân mất đi cơ hội việc làm mà còn ảnh

hưởng trực tiếp các doanh nghiệp, đến nguồn lực kinh tế phát triển của địa phương. Thái độ ứng xử cần phải được thay đổi trong tư duy quản lý, chiến lược phát triển.

- *Cần xem công nhân là vốn quý, yếu tố quyết định của lực lượng sản xuất tạo ra sản phẩm lao động hơn là những công cụ lao động.* Chất lượng cuộc sống công nhân tại các KCN – KCX Việt Nam khá thấp, có thể nói là không đảm bảo các điều kiện sống cơ bản, đàng hoàng, tử tế. Có vẻ như các doanh nghiệp vẫn còn nhìn nhận công nhân giống như những bộ phận cơ học của những dây chuyền sản xuất công nghiệp. Họ tranh thủ tăng ca để kịp đơn hàng sản xuất mà không hề quan tâm đến cuộc sống của công nhân sau khi rời khỏi nhà xưởng.

- *Cần giúp cho công nhân một không gian sống hơn là một nơi chỉ để ở.* Phần lớn công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất Việt Nam đều có hoàn cảnh xuất thân từ vùng nông thôn ra thành thị. Họ mang theo những ký ức tốt đẹp về các mối quan hệ “tình làng, nghĩa xóm” tại quê hương mình vào nơi làm việc. Cho nên, chúng ta phải xác định rõ ràng rằng nhu cầu cơ bản của người công nhân không chỉ nơi ở, mà còn là không gian sống, nơi họ có thể giao tiếp, chia sẻ, đỡ nâng nhau những lúc khó khăn.

