

---

# CUỘC SỐNG CỦA CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU, CỤM CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH ĐỊNH THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU

VÕ NGỌC ANH, TRẦN VÕ THỊ KIM SIÊNG\*

NGUYỄN THỊ NGÂN LOAN\*\*

**Tóm tắt:** Việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của lực lượng công nhân là một trong những nhiệm vụ quan trọng đối với công cuộc xây dựng, phát triển đất nước và thúc đẩy người công nhân phát triển toàn diện. Nghiên cứu cho thấy dựa theo tháp nhu cầu Maslow, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân tại các khu, cụm công nghiệp hiện nay đang ở bậc thứ 2 và 3 của tháp nhu cầu. Công nhân lao động muốn ưu tiên hàng đầu là được đảm bảo tiền lương, nghề nghiệp, ổn định cuộc sống bài viết, đề cập đến ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến người công nhân ở các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định, đặc biệt là công nhân nữ có quan hệ gia đình kém đi khá cao. Dựa trên kết quả nghiên cứu được thực hiện năm 2021, bài viết phân tích thực trạng và nhu cầu của công nhân ở các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định. Từ đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn ở các khu, cụm công nghiệp hướng mạnh về chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân.

**Từ khóa:** Công nhân Bình Định, nhu cầu, khu công nghiệp, cụm công nghiệp.

**Abstract:** The improvement of the material and spiritual life of the workforce is one of the important tasks for the construction and development of the country and the promotion of workers' comprehensive development. The research shows that based on Maslow's hierarchy of needs, the material and spiritual life of workers in industrial zones and clusters is currently at the second and third levels of the hierarchy of needs. Workers want to put the guarantee of salary, careers and stable lives as first priorities. The research states that the impact of the Covid-19 pandemic on workers in industrial zones and clusters in Binh Dinh province, especially female workers leads to their family relationships being worse. Based on the research results was carried out in 2021, the article analyzes the current situation and

---

\* Viện Nghiên cứu phát triển kinh tế- xã hội tỉnh Bình Định

\*\* Đại học Quy Nhơn

Ngày nhận bài: 09/08/2022; Ngày phản biện: 09/10/2022; Ngày duyệt đăng: 27/02/2023

*needs of workers in industrial parks and clusters in Binh Dinh province. From there, some recommendations are made to strongly renew the content and mode of operation of trade unions in industrial zones and clusters with a strong focus on protecting the legitimate rights and interests of workers.*

**Keywords:** *Binh Dinh workers, demand, industrial parks, industrial clusters.*

## 1. Đặt vấn đề

Hiện nay, tỉnh Bình Định có 01 Khu kinh tế (KKT) Nhơn Hội, 03 khu công nghiệp (KCN) Phú Tài, Long Mỹ, Nhơn Hòa (giai đoạn 1) đã đi vào hoạt động, với khoảng hơn 184 đơn vị, doanh nghiệp (DN) đang hoạt động, thu hút khoảng 17.896 lao động, công nhân; 44 cụm công nghiệp (CCN) thuộc 11 huyện/ thị xã/ thành phố đi vào hoạt động đã thu hút được 310 dự án, cơ sở sản xuất hoạt động, giải quyết việc làm cho 18.407 lao động. Các KCN, CCN đã tạo ra một lượng lớn việc làm, góp phần giải quyết nạn thất nghiệp, đào tạo đội ngũ công nhân mới, có trình độ kỹ thuật, kỹ luật cao (Ban quản lý KKT tỉnh Bình Định, 2020). Tuy nhiên trên thực tế, hầu hết các DN tại Bình Định có quy mô vừa và nhỏ, công nhân chủ yếu là lao động phổ thông, có đặc thù xuất thân từ nông thôn và tác phong công nghiệp chưa tốt cũng đặt ra nhiều thách thức trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Bình Định. Mặt khác, công nhân tại các KCN, CCN đang tăng về lượng đồng nghĩa những nhu cầu cuộc sống ngày càng cấp bách và cần đáp ứng. Trên thực tế, có không ít DN chưa đảm bảo được cuộc sống ổn định cho công nhân, nhất là những ngành thâm dụng lao động vẫn còn tình trạng tăng ca, làm thêm giờ; ... Sự đình trệ trong việc cải thiện môi trường sống hệ quả là công nhân thường xuyên bỏ việc có thể ảnh hưởng tới môi trường việc làm và quá trình đào tạo lao động lành nghề và làm giảm sức cạnh tranh của lao động Bình Định với các địa phương trong Vùng Duyên hải miền Trung. Việc nghiên cứu về thực trạng đời sống và tìm hiểu nhu cầu của công nhân đến nay vẫn chưa có một nghiên cứu chính thức trên địa bàn tỉnh Bình Định.

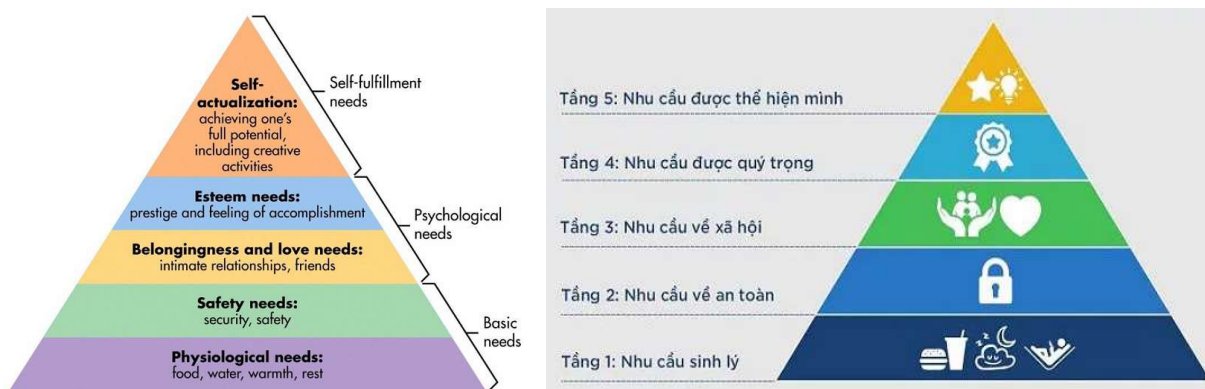
Bên cạnh đó, dịch bệnh Covid-19 đã ảnh hưởng nặng nề đến đời sống, việc làm của nhiều công nhân, lao động (CNLĐ). Theo Nguyễn Vân (2020), trong năm 2020, cả nước có tổng cộng 101,7 nghìn DN tạm ngừng kinh doanh có thời hạn, ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể và hoàn tất thủ tục giải thể, tăng 13,9% so với năm trước. Con số này ở Bình Định là 235 DN phải tạm ngừng hoạt động trong quý I, dẫn đến tình trạng thiếu việc, mất việc làm của công nhân diễn ra khá phổ biến và ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của công nhân.

Kế thừa và bổ sung các quan điểm của Maslow (1943), Lê Thị Kim Chi (2005), Lê Thị Lan Hương (2006), nhóm nghiên cứu đưa ra định nghĩa sử dụng trong nghiên cứu như sau: “Nhu cầu của công nhân là một hiện tượng tâm lý của con người; là những đòi hỏi, mong

muốn, nguyện vọng của con người về vật chất và tinh thần cần được đáp ứng để tồn tại và phát triển”.

Theo Maslow (1943), hành vi của con người bắt nguồn từ mong muốn thỏa mãn các nhu cầu cá nhân. Tháp nhu cầu Maslow được xây dựng dựa trên 2 nhóm chính: (1) Nhu cầu cơ bản/ thiết yếu (basic needs) là nhu cầu cấp thấp, là cơ sở hình thành nên động cơ thôi thúc con người hành động. Con người cố gắng thỏa mãn trước hết là những nhu cầu quan trọng nhất. Tuy nhiên, khi một nhu cầu đã được thỏa mãn thì nó không còn là động cơ hiện thời nữa, và người ta lại cố gắng tìm cách thỏa mãn nhu cầu quan trọng nhất tiếp theo; (2) Nhu cầu cấp cao (meta needs), chỉ xuất hiện khi nhu cầu ở bậc thấp hơn đã được thỏa mãn.

Nhu cầu của con người được chia thành 5 bậc từ thấp (cấp thiết nhất) đến cao (ít cấp thiết) gồm: nhu cầu sinh lý - nhu cầu an toàn - nhu cầu xã hội - nhu cầu được tôn trọng - nhu cầu tự thể hiện bản thân. Maslow sắp xếp các nhu cầu của con người theo một hệ thống trật tự dưới dạng hình kim tự tháp, các nhu cầu căn bản ở bậc nền và các nhu cầu ở mức độ cao hơn muốn xuất hiện thì các nhu cầu ở mức độ căn bản đó phải được thỏa mãn trước.



*Nguồn: Maslow (1943)*

Hình 1. Tháp nhu cầu của Maslow

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra xã hội học: Khảo sát 400 người là công nhân tại KCN, CCN tỉnh Bình Định, phạm vi điều tra tập trung vào 7 huyện, thị xã, thành phố: Thành phố Quy Nhơn, Thị xã An Nhơn, Thị xã Hoài Nhơn, các huyện Tuy Phước, Tây Sơn, Phù Cát, Phù Mỹ để thấy được bức tranh của cuộc sống công nhân tại nhiều địa phương trong tỉnh Bình Định.

Thời gian thực hiện điều tra từ tháng 6 đến tháng 10 năm 2021. Xử lý dữ liệu bằng phần mềm thống kê mô tả SPSS 20.0

### 3. Kết quả nghiên cứu

#### 3.1. Thực trạng cuộc sống của công nhân ở các KCN, CCN

Đến hết năm 2020, các KCN, CCN tỉnh Bình Định đã tạo việc làm cho khoảng 36.263 công nhân (KCN khoảng 17.856 công nhân, CCN khoảng 18.407 công nhân). Tỷ lệ lao động làm việc trong các nhóm ngành phân chia không đồng đều, tập trung chủ yếu trong các ngành chế biến lâm sản (chiếm 30,5%), ngành nghề khác bao gồm ngành dệt may, hàng tiêu dùng, năng lượng (dầu khí, gas, khí đốt), dịch vụ... (chiếm 28,67%).

*\* Về công việc:*

Do ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, toàn tỉnh Bình Định có khoảng 5.000 lao động trong KKT, KCN ngừng việc tạm thời; đến cuối năm 2021 có gần 70-80% người lao động (NLĐ) trong các DN đi làm việc ổn định; các DN đều xây dựng phương án sản xuất 3 tại chỗ (Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Định, 2021).

Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm ở Bình Định duy trì ở mức thấp, một phần do lao động chủ yếu ở tại địa phương và khu vực nội tỉnh. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp của Bình Định trong năm 2020 thấp hơn so với khu vực Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung đồng thời vẫn giữ được mức giảm tỷ lệ thất nghiệp so với năm 2019.

*Bảng 1: Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động Bình Định so với Vùng và cả nước 2019 - 2020*

Địa phương	Tỷ lệ thiếu việc làm (%)		Tỷ lệ thất nghiệp (%)	
	2019	2020	2019	2020
Bình Định	1,48	1,80	3,42	2,85
Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	1,96	3,05	2,47	3,16
Việt Nam	1,50	2,52	2,17	2,48

*Nguồn: Tổng hợp theo kết quả niên giám thống kê tỉnh Bình Định 2019-2020, Tổng cục Thống kê (2021).*

Qua so sánh nhận thấy, do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên vào năm 2020 nhiều công ty tạm ngừng hoạt động, thông báo cho nhân viên nghỉ việc tạm thời hoặc buộc sa thải nhân viên... dẫn đến tình trạng biến động việc làm trên phạm vi cả nước, điều này làm tỷ lệ thiếu việc làm của Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung tăng cao hơn 1,09% so với cùng kì năm trước (từ 1,96% lên 3,05% trong 1 năm) và tỷ lệ thiếu việc làm của cả nước tăng hơn 1,02% cùng thời kỳ. Trong khi đó Bình Định vẫn ổn định với tỷ lệ thiếu việc làm chỉ tăng 0,32% so với năm 2019.

---

Số lượng công nhân chưa qua đào tạo hiện làm việc trong KCN, CCN Bình Định vẫn ở mức rất cao (gần 43% lao động chưa qua đào tạo). Các lao động đã qua đào tạo có tay nghề đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng luôn có vị trí việc làm phù hợp là 57,37%. Đến hết năm 2020, tổng số lao động của các DN trong KKT, KCN là 17.856 người (nữ chiếm tỷ lệ 43,63%); trong đó hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn 5.208 người (29,17%), HĐLĐ xác định thời hạn 6.697 người (37,51%) (Khu kinh tế tỉnh Bình Định, 2020); Số lao động tham gia BHXH là 11.644 người (64,6%) (Tô Đình Sử, 2020).

Tỷ lệ các loại HĐLĐ được kí kết có sự liên quan với tỷ lệ tham gia/đóng bảo hiểm xã hội cho CNLĐ tại các KCN. Điển hình, ngành thức ăn chăn nuôi dẫn đầu về tỷ lệ đóng BHXH cho NLĐ (98%) trong năm 2020, có số lượng HĐLĐ thời vụ rất thấp (chỉ 13,7%), ngược lại, ngành nguyên liệu giấy (dăm) lại có tỷ lệ đóng BHXH thấp nhất (23,3%), số lượng HĐ thời vụ hoặc dưới 12 tháng còn khá cao (42,24%)... Đến nay vẫn có tình trạng nhiều DN không những không quan tâm đến đời sống công nhân để chăm lo góp phần giải quyết khó khăn cho CNLĐ, có một số DN còn nhiều sai phạm trong ký kết HĐLĐ như: ký kết không đúng loại hợp đồng theo quy định. Nhiều DN chỉ đóng cho cán bộ gián tiếp hoặc cán bộ khung của DN, chưa thực sự quan tâm đến công nhân trực tiếp sản xuất nên khi NLĐ ốm đau phải tự bỏ tiền ra chạy chữa.

#### *\* Về thu nhập*

Thu nhập trung bình của CNLĐ trong các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Định là 5,10 triệu đồng/người/tháng (Ban Quản lý KKT tỉnh Bình Định, 2021), tại các CCN từ 4,5 đến 5,5 triệu đồng/người/tháng. Mức thu nhập lương bình quân cao nhất là CCN Canh Vinh, huyện Vân Canh (6,5 triệu đồng/người/tháng); thấp nhất là CCN Cầu 16, huyện Tây Sơn (2-3,1 triệu đồng/người/tháng). CNLĐ làm việc trong các lĩnh vực cơ khí, vật liệu xây dựng, dệt may, hàng tiêu dùng, chế biến nông sản, chế biến lâm sản có mức thu nhập bình quân hàng tháng cao nhất từ 6-6,5 triệu đồng/người/tháng; thấp nhất là CNLĐ trong các ngành sản xuất gạch ngói, chế biến hạt điều với mức thu nhập lương bình quân từ 2 đến 3,1 triệu đồng/người/tháng.

Căn cứ theo số liệu từ Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu ([www.globallivingwage.org](http://www.globallivingwage.org)), Sàn lương Châu Á ([asia.floorwage.org](http://asia.floorwage.org)) và tổng hợp của tác giả, mức lương trung bình của CNLĐ trong KCN, CCN Bình Định năm 2020 (5,10 triệu đồng/người/tháng) so với mức lương tối thiểu vùng III (3,43 triệu đồng/người/tháng - Tp. Quy Nhơn), vùng IV (3,07 triệu đồng/người/tháng - các địa phương khác trong tỉnh Bình Định) và mức lương đủ sống cho vùng kinh tế 4, Việt Nam (4,618 triệu đồng/người/tháng), mức lương đủ sống Châu Á theo Sàn lương Châu Á năm 2017 (10,93 triệu đồng/người/tháng), cho thấy lương trung bình của công nhân tại các KCN, CCN tỉnh Bình Định đảm bảo được mức lương tối thiểu

nhưng vẫn thấp hơn mức lương đủ để sống của Châu Á, để trang trải các khoản sinh hoạt, ổn định đời sống, phát triển bản thân.

*\* Về an sinh xã hội:*

Tồn tại những khó khăn, hạn chế trong công tác an sinh cho NLĐ như: Công tác phối hợp tổ chức tuyên truyền các chế độ chính sách đối với NLĐ chưa đi vào chiều sâu, hình thức tuyên truyền chưa đa dạng; một số DN cố tình không thực hiện đúng các quy định của pháp luật về chế độ, chính sách đối với NLĐ, việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ mặc dù có tăng nhưng vẫn còn hạn chế; tình hình nợ đọng BHXH tuy có được khắc phục nhưng tỷ lệ nợ vẫn ở mức cao; việc chốt sổ BHXH cho NLĐ ở một số DN gặp nhiều khó khăn; cán bộ làm công tác tuyên truyền kỹ năng còn hạn chế, chưa lan tỏa sâu rộng; việc phối hợp kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, đề xuất xử lý các trường hợp vi phạm sau kiểm tra hiệu quả không cao; chưa có giải pháp cụ thể để buộc các DN thực hiện. Một số DN cố tình không tham gia BHXH, BHYT cho NLĐ hoặc chỉ tham gia cầm chừng, mang tính đối phó; một số khác cố tình chiếm dụng, không trích đóng, để nợ đọng BHXH, BHYT số tiền lớn, thời gian kéo dài (Tô Đình Sử, 2020).

Ngoài ra, vấn đề an sinh xã hội (ASXH), bình đẳng giới cho CNLĐ cũng cần được quan tâm. Theo báo cáo hằng năm, tỷ trọng phụ nữ thất nghiệp cao nhất lại ở nhóm tuổi dưới 30 và đáng ngại hơn là tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ (20-34) cao hơn so với lao động nam trong cùng độ tuổi. Đây là vấn đề đáng quan tâm của xã hội, vì trong giai đoạn này người phụ nữ bước vào thực hiện thiên chức làm mẹ, giai đoạn dễ tổn thương và yếu thế hơn nam thanh niên cùng nhóm tuổi trong tìm kiếm việc làm. Mặt khác, khi phụ nữ trong độ tuổi này có việc làm tại các DN nhưng chưa có hợp đồng không xác định thời hạn, không đảm bảo được quyền lợi của công nhân thì sau khi sinh có nguy cơ bị thất nghiệp rất cao.

Vấn đề ăn uống, môi trường làm việc, chế độ phúc lợi, hoạt động văn hóa, đời sống tinh thần được đáp ứng ngày càng cao. Tuy nhiên, nhu cầu nhà trẻ trong các KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Bình Định chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của công nhân. Việc thực hiện chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, chế độ chính sách cho NLĐ theo quy định của Nhà nước chưa được một số DN quan tâm đúng mức, các vấn đề tiền lương, nhà ở, đào tạo nâng cao tay nghề kỹ thuật, việc tổ chức điều kiện làm việc, sinh hoạt, hưởng thụ văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cho CNLĐ chưa được chú trọng. Trong khi đó NLĐ làm việc thường xuyên phải tăng ca, nên không có thời gian để thư giãn, giải trí qua các phương tiện nghe, nhìn, đọc sách báo... Với mức thu nhập hiện nay rất thấp, trong khi đó lạm phát, giá cả hàng hóa dịch vụ tăng nhanh, tiền lương hàng tháng chỉ dành cho chi tiêu cho nhu cầu thiết yếu như lương thực, thực phẩm chiếm gần hết tổng thu nhập, còn số ít lại dành cho chi trả tiền thuê nhà ở,

đi lại, may mặc, phương tiện sinh hoạt cá nhân, nên đời sống NLD vô cùng khó khăn, vì vậy đa phần NLD thiếu điều kiện để thoả mãn nhu cầu hưởng thụ về văn hoá tinh thần như vui chơi giải trí, nghỉ ngơi, học tập, giao lưu .... (Bích Ngọc, 2021).

*\* Về nhà ở:*

Hiện nay loại nhà ở do nhà nước xây dựng cho đối tượng công nhân có rất ít, chỉ chiếm khoảng 1% trong tổng số lượng nhà ở cho công nhân thuê. Loại hình này chỉ mới có tại các thành phố lớn như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh và chưa có tại Bình Định. Dự kiến tháng 6/2022 dự án đầu tư Trung tâm văn hóa và nhà ở công nhân tại Khu công nghiệp Long Mỹ sẽ được khởi công - đây là dự án được Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đề xuất. Như vậy, tỉnh Bình Định sẽ có loại nhà ở cho công nhân theo đúng nghĩa vào năm 2025.

*3.2. Kết quả điều tra, khảo sát nhu cầu của công nhân ở các KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Bình Định*

Công nhân làm việc trong các KCN, CCN tỉnh Bình Định đa số ở trong nhóm tuổi từ 30-50, chiếm 63,0%. Ngoài ra, có một số ở nhóm tuổi từ 20-30 (28,5%). Như vậy, hầu hết công nhân ở nhóm tuổi trung niên. Theo Erikson (1950), đây là lứa tuổi có sức khỏe tốt và nghiêm túc tìm một công việc để ổn định cuộc sống và phát triển.

*Bảng 2. Thống kê thông tin đối tượng khảo sát*

	<b>Phân loại</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Địa điểm	Khu công nghiệp	176	44,0
	Cụm công nghiệp	224	56,0
Lao động địa phương	Lao động nhập cư	21	5,3
	Lao động tại chỗ	379	94,7
LĐ chính trong gia đình	Lao động chính	314	78,5
	Không phải lao động chính	86	21,5
Giới tính	Nam	225	56,3
	Nữ	175	43,7
Độ tuổi	Dưới 20 tuổi	1	0,3
	Từ 20-30 tuổi	114	28,5
	Từ 30-50 tuổi	252	63,0
	Trên 50 tuổi	33	8,2
Có con hay không?	Có	322	80,5
	Không	78	19,5

	Phân loại	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Học vấn	Cấp 1	5	1,3
	Cấp 2	103	25,7
	Cấp 3	292	73
Chuyên môn	Chưa qua đào tạo	173	43,2
	Đã qua đào tạo	227	56,8
Đã qua đào tạo	Sơ cấp	55	24,2
	Trung cấp	46	20,3
	Cao đẳng	64	28,2
	Đại học	60	26,4
	Sau đại học	2	0,9
Thời gian làm việc tại DN	Dưới 1 năm	31	7,8
	Từ 1-3 năm	103	25,7
	Từ 3-5 năm	98	24,5
	Từ 5-7 năm	75	18,7
	Từ 7-9 năm	49	12,3
	Trên 10 năm	44	11
Lao động trong các ngành kinh tế	Khai thác quặng kim loại	6	1,5
	Sản xuất, chế biến thực phẩm	47	11,7
	Sản xuất đồ uống	0	0
	Dệt	30	7,5
	Sản xuất trang phục	64	16
	Chế biến gỗ và sản xuất SP từ gỗ, tre, nứa, ...	36	9,0
	Sản xuất giấy và sản phẩm từ giấy	1	0,2
	Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn	10	2,5
	Sản xuất tủ, giường, bàn, ghế	105	26,3
Khác	101	25,3	
Mức lương	Dưới 3 triệu	0	0
	Từ 3-5 triệu	186	46,5
	Từ 5-8 triệu	142	35,5
	Trên 8 triệu	72	18



	Phân loại	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Thu nhập từ tăng ca	Dưới 1 triệu	58	24,6
	Từ 1-3 triệu	157	66,5
	Trên 3 triệu	21	8,9
Loại hình lưu trú của công nhân	Nhà thuê	25	6,3
	Nhà riêng	167	41,7
	Chung cư	1	0,3
	Ở chung với người thân	202	50,5
	Nhà của công ty/Ký túc xá tập thể	5	1,2
Phương tiện đến nơi làm việc	Đi bộ	2	0,5
	Xe buýt	3	0,8
	Xe gắn máy	331	82,7
	Xe đạp	39	9,7
	Xe đưa đón công nhân của công ty	22	5,5
	Ô tô	3	0,8

Nguồn: Kết quả khảo sát của BISED (2021)

#### a) Sự hài lòng của công nhân về đời sống hiện tại

Đặc điểm công nhân tại Bình Định hầu như là lao động tại địa phương chiếm 94,7%. Số lượng công nhân nhập cư không đáng kể (5,3%). Do vậy, số công nhân sống tại nhà riêng của gia đình hoặc người thân, chung cư gia đình chiếm tới 92,5%, đây cũng là lý do công nhân hài lòng cao nhất về nhà ở, đời sống tinh thần. Phương tiện đi lại làm việc tại DN và ASXH cũng được chú trọng cho nên mức độ hài lòng của công nhân cao.

So sánh giữa việc làm thu nhập với mức trang trải cuộc sống bản thân và gia đình, đa số công nhân đều cảm thấy bình thường đến hài lòng; chỉ 3,0% cảm thấy không hài lòng về điều này. Tuy vậy, tỷ lệ không đồng ý rằng thu nhập này có thể tiết kiệm, tích lũy sau tiêu dùng lại cao. Như vậy, mức thu nhập có thể trang trải cuộc sống của CNLĐ, nhưng chưa đủ với nhu cầu tiết kiệm, tích lũy để phòng lúc bất trắc hoặc để phát triển bản thân và gia đình. Qua khảo sát, chỉ có 59% công nhân phải tăng ca để tăng thêm thu nhập. Mức lương tăng ca cũng ở mức 1-3 triệu đồng (66,5%), lương tăng ca trên 3 triệu rất ít (8,9%).

Về cơ sở vật chất và môi trường làm việc của công nhân tại các DN được công nhân đánh giá mức bình thường (với mức điểm quy đổi 2,33, kết cấu bảng hỏi có 03 mức độ theo thang đo Likert, giá trị trung bình theo 03 mức điểm số cụ thể theo nguyên tắc: 1,00-1,66 tương

ứng Không hài lòng; 1,67-2,33 tương ứng Bình thường và 2,34-3,00 tương ứng Hài lòng trở lên). Cụ thể, các tiêu chí được đánh giá ở mức hài lòng trở lên như nơi làm việc được đảm bảo theo các nguyên tắc an toàn (điểm đánh giá 2,47); đảm bảo nước sạch đầy đủ (điểm đánh giá 2,41), các tiêu chí khác ở mức bình thường.

Xét đến nhu cầu tinh thần, *đời sống văn hóa tinh thần* của công nhân làm việc tại KCN, CCN Bình Định khá tốt (điểm đánh giá 2,38). Điều đó cho thấy, chủ DN, lãnh đạo KCN, CCN trong tỉnh đã có sự quan tâm đến văn hóa tinh thần cho công nhân. Mặt khác, cuộc sống tại địa phương, không phải đi làm xa và luôn được gần gũi, nhận được sự động viên của gia đình là liều thuốc quý cho tinh thần công nhân sau những giờ làm căng thẳng, vất vả. Trong các tiêu chí đánh giá về đời sống tinh thần, hầu hết đều đánh giá cao, hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp, không khí làm việc thân thiện, có sự cạnh tranh lành mạnh... Tuy nhiên, ý kiến về tổ chức công đoàn hoạt động có hiệu quả, kịp thời can thiệp và bảo vệ công nhân chưa được đánh giá cao, với mức điểm 2,13 (bình thường) - thấp nhất trong số các tiêu chí về tinh thần mà công nhân đã đánh giá. Bên cạnh đó, yếu tố về việc được tham gia các hoạt động nâng cao đời sống tinh thần... cũng ở mức bình thường (2,33 - thấp trong các tiêu chí về đời sống tinh thần). Điều này cũng phù hợp với thực tế phần lớn các KCN, CCN hiện nay của tỉnh Bình Định không có nhà văn hóa, hoặc chỉ có câu lạc bộ nhỏ lẻ, sinh hoạt ẻo uột. Các hoạt động văn hóa hướng đến công nhân còn mang tính “thời vụ” đối phó, bệnh thành tích, không phát huy được năng lực và khả năng sáng tạo của lực lượng trẻ tuổi này. Việc tổ chức nhiều nơi còn yếu, thiếu và chưa thể hiện rõ vai trò của các đoàn thể.

Trong số các công nhân trả lời phỏng vấn, có 78% số công nhân cho biết tổ chức công đoàn hoạt động, 22% không có tổ chức này. Khi được hỏi “*mức độ hài lòng của công nhân về Tổ chức Công đoàn hoạt động có hiệu quả, kịp thời can thiệp và bảo vệ quyền lợi cho công nhân*”: 45,5% công nhân cảm thấy bình thường; 33,5% cảm thấy hài lòng trở lên và 21,0% công nhân cảm thấy không hài lòng về điều này. Điều đó cho thấy, đối với công nhân, tổ chức công đoàn vẫn chưa phát huy cao tính đại diện cho công nhân.

Qua cuộc phỏng vấn, nhóm nghiên cứu đã ghi nhận mức độ ưu tiên về cuộc sống mà công nhân mong muốn ở vị trí thứ 3 là: Công đoàn quan tâm hơn nữa để cải thiện cuộc sống và đảm bảo phát triển cho công nhân. Đồng thời, yếu tố về truyền thông văn hóa tại DN cũng chỉ đạt mức 2,23 (bình thường) - thấp thứ 2 trong số các tiêu chí đánh giá về đời sống công nhân. Trong đó, công nhân đánh giá không cao (mức bình thường) về các tiêu chí như: được tiếp cận thông tin, chính sách lớn (2,21), được đi du lịch, nghỉ ngơi định kì (1,95), có thời gian hưởng thụ các giá trị văn hóa, giải trí... (2,26). Đây cũng là một trong những khía cạnh mà DN, đặc biệt là tổ chức công đoàn tại các KCN, CCN cần lưu ý và quan tâm hơn nữa.

*b) Ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19 đến cuộc sống công nhân*

Năm 2020 do tác động của đại dịch Covid-19 khiến số lượng DN quay trở lại thị trường đạt 180 DN, giảm 8,2% so cùng kỳ năm 2019; có 74 DN giải thể (tăng 4,2% so cùng kỳ); 357 DN tạm dừng hoạt động (tăng 37,6% so cùng kỳ). Trong đó, các KCN, CCN cũng chịu ảnh hưởng nặng nề, đặc biệt là cuộc sống của NLĐ. Khảo sát cho thấy, ảnh hưởng khách quan của đại dịch Covid-19 đã làm 38,3% công nhân phải nghỉ việc không lương; 9,2% công nhân nhận lương bằng lương tối thiểu; 5,2% công nhân mất việc; có 4,8% công nhân nhận lương dưới mức tối thiểu; 2,3% cho biết lương giảm 20% - 50%; 2,0% lương giảm trên 50% và 1,0% cho biết lương giảm dưới 20%.

*Bảng 3. Ảnh hưởng của dịch bệnh Covid- 19 đến cuộc sống công nhân, người lao động*

<b>STT</b>	<b>Tác động</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
<b>I</b>	<b>Tác động tới thu nhập và việc làm</b>		
1	Mất việc	21	5,2
2	Nghỉ việc không lương	153	38,3
3	Lương dưới mức tối thiểu	19	4,8
4	Lương bằng lương tối thiểu	77	19,2
5	Như cũ, không có tăng ca	109	27,2
6	Lương giảm trên 50%	8	2,0
7	Lương giảm 20% - 50%	9	2,3
8	Lương giảm dưới 20%	4	1,0
<b>II</b>	<b>Sự hỗ trợ mà công nhân được nhận</b>		
1	Không hỗ trợ	237	59,3
2	Hỗ trợ tiền	134	33,5
3	Hỗ trợ hiện vật	7	1,8
4	Khác	22	5,5
<b>III</b>	<b>Tác động tới sức khỏe tinh thần</b>		
1	Lo lắng, bi quan, bất an, thất thường	289	72,3
2	Bình thường	11	27,7
<b>IV</b>	<b>Tác động tới quan hệ gia đình</b>		
1	Không tác động	143	35,8
2	Tốt hơn	10	2,5
3	Kém hơn	247	61,7

STT	Tác động	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<b>V</b>	<b>Các khía cạnh kém đi trong quan hệ gia đình</b>		
1	Lo lắng, bất an	223	90,3
2	Tranh cãi nhiều hơn	19	7,7
3	Bạo hành lời nói hoặc thể chất	5	2,0
<b>VI</b>	<b>Tác động tới chi tiêu cơ bản về thực phẩm</b>		
1	Không tác động	71	17,8
2	Mức cơ bản	282	70,5
3	Mức tối thiểu	32	8,0
4	Dưới mức tối thiểu	15	3,7
<b>VII</b>	<b>Tác động tới chi tiêu cơ bản về nhà ở</b>		
1	Không tác động	165	41,2
2	Mức cơ bản	172	43,0
3	Mức tối thiểu	50	12,5
4	Dưới mức tối thiểu	13	3,3
<b>VIII</b>	<b>Các tác động tới chi tiêu cơ bản khác</b>		
1	Không tác động	63	15,7
2	Mức cơ bản	246	61,5
3	Mức tối thiểu	71	17,8
4	Dưới mức tối thiểu	20	5,0

\* Trong đó: Mức cơ bản: dinh dưỡng/ nhà ở/ các nhu cầu khác được duy trì ở mức chấp nhận được, Mức tối thiểu: khi mức dinh dưỡng/ nhà ở/ các nhu cầu khác chỉ đủ để tồn tại và dưới mức đó thì cuộc sống và an toàn của người lao động có thể bị đe dọa, Dưới mức tối thiểu: khi mức dinh dưỡng/ nhà ở/ các nhu cầu khác ở mức thấp tới mức NLD và gia đình bị đói, vô gia cư hoặc thiếu trầm trọng các nhu yếu phẩm khác.

Cuộc khủng hoảng có tác động đặc biệt nghiêm trọng với công nhân nữ làm việc trong KCN, CCN. Có tới 52,4% công nhân nữ trong khảo sát bị mất việc làm; 75% lương giảm trên 50%... Đại dịch Covid-19 tại Bình Định không quá mức tàn phá như các thành phố lớn, song vẫn tạo ra khó khăn kép với công nhân trong mọi khía cạnh của đời sống như: 72,3% cảm thấy lo lắng, bi quan, bất an, thất thường. Cuộc khủng hoảng Covid-19 đã tạo ra tác động không đồng nhất tới quan hệ trong gia đình công nhân với 61,7% quan hệ gia đình kém hơn. Tỷ lệ công nhân nữ có quan hệ gia đình kém đi khá cao (68,0%). Theo công nhân, quan hệ

---

gia đình họ kém đi chủ yếu vì các thành viên lo lắng về sức khỏe và tương lai, gần 7,7% công nhân cho biết trong gia đình gia tăng tranh cãi và gần 2,5% có bạo hành về lời nói hoặc thể chất trong gia đình. Chỉ 2,5% quan hệ gia đình tốt lên vì các thành viên ở nhà và dành thời gian cho nhau nhiều hơn.

Ngoài ra, vấn đề con nhỏ cũng ảnh hưởng đến công nhân, đặc biệt là trong giai đoạn dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, các trường mầm non đều đóng cửa để phòng, chống dịch. 11,6% công nhân cho biết thời gian trông trẻ giảm so với trước khi xảy ra dịch Covid-19 do gửi trẻ về quê cho ông bà chăm sóc; 45,6% công nhân cho biết thời gian trông trẻ không đổi (có người thân giúp đỡ và gửi các nhóm trẻ gia đình) và 42,8% công nhân cho biết thời gian trông trẻ tăng (công nhân nữ phải nghỉ việc ở nhà trông con). Có tới 63,0% công nhân cho biết họ không nhận được hỗ trợ gì, bằng tiền hay hiện vật từ DN khi bị giảm lương hoặc mất việc làm.

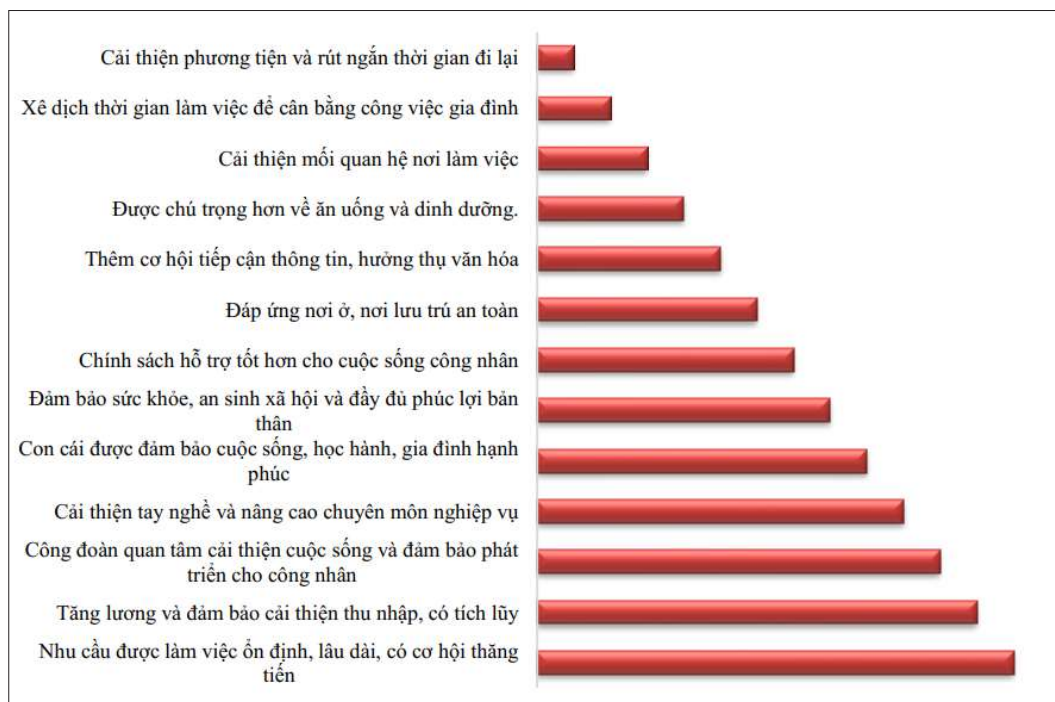
### *c) Mức độ ưu tiên về nhu cầu cuộc sống của công nhân*

Khảo sát cho thấy nhu cầu nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân tại các KCN, CCN tỉnh Bình Định hiện nay xuất phát từ thực tế và cơ sở khoa học về tháp nhu cầu của con người.

Việc đảm bảo tiền lương, nghề nghiệp, ổn định cuộc sống cho công nhân luôn là yêu cầu cốt lõi và phù hợp nhu cầu cơ bản, bức thiết của công nhân hiện nay. Có đến 65,0% công nhân mong đợi được đảm bảo thu nhập, được tăng lương, ổn định cuộc sống là ưu tiên hàng đầu. Bên cạnh đó, việc được đáp ứng các nhu cầu cơ bản (hoạt động sống, ăn uống, nghỉ ngơi, vui chơi giải trí...) cũng được công nhân đề cập đến 67,5% công nhân lựa chọn mức ưu tiên thứ 2.

Khi các nhu cầu cơ bản được đáp ứng, nhu cầu được đảm bảo có các mối quan hệ làm việc tốt đẹp, đảm bảo hoạt động giải trí, văn hóa tinh thần là ưu tiên thứ 3 (49,3%). Ngoài ra, việc muốn được công nhận, được đối xử công bằng và được tôn trọng cũng là một trong những nhu cầu cấp cao của công nhân lựa chọn ở mức ưu tiên thứ 4 (46,5%). Và mức ưu tiên 5 của công nhân là muốn được tự phát triển kỹ năng và thăng tiến (61,3%). Đây không chỉ là những nhu cầu của NLĐ mà còn là nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước ta “Bảo vệ môi trường và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động trong khu công nghiệp, khu kinh tế” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2021).

d) Mong muốn của công nhân



Hình 2. Mong muốn của công nhân để cải thiện cuộc sống tốt hơn theo thứ tự từ thấp đến cao

Nguồn: Kết quả khảo sát của BISEDS (2021)

Phần đông công nhân mong muốn đáp ứng hơn nữa về việc làm, ổn định cuộc sống và tiền lương. Khi các nhu cầu cơ bản “ở đáy tháp nhu cầu” được đáp ứng, họ mong muốn hơn về các chính sách phúc lợi, hỗ trợ cho bản thân, các mối quan hệ làm việc, tiếp cận thông tin, nâng cao kỹ năng việc làm... Các kết quả là hoàn toàn phù hợp với thực tế, công nhân vẫn quan tâm nhiều nhất về vấn đề việc làm ổn định, lương, thu nhập, cải thiện tay nghề và thăng tiến.

#### 4. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy dựa theo tháp nhu cầu của con người, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân tại các KCN, CCN hiện nay đang ở bậc thứ 2 và 3 của tháp nhu cầu; CNLĐ muốn ưu tiên hàng đầu là được đảm bảo tiền lương, nghề nghiệp, ổn định cuộc sống. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số khuyến nghị sau:

- Tác động của đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đối với đời sống vật chất và tinh thần của công nhân, đặc biệt là công nhân nữ. UBND tỉnh Bình Định và các ngành cần kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến công nhân như: giám

---

sát tình hình tăng lương tối thiểu vùng, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ..., đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến Bộ Luật lao động, Luật Công đoàn đến công nhân; tăng cường công tác dạy nghề và giáo dục nâng cao kỹ luật lao động và nếp sống văn hóa lành mạnh cho công nhân.

- Cần đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn ở các KCN, CCN hướng mạnh về cơ sở, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, chú trọng bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở.

### **Tài liệu tham khảo**

Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh Bình Định (2020). Báo cáo thường niên về DN và LLLĐ tại các KCN năm 2020.

Đảng bộ tỉnh Bình Định (2021). Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Định lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập II*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Lê Thị Kim Chi (2005). *Nhu cầu động lực và định hướng xã hội*. Hà Nội: Nxb Khoa học Xã Hội.

Lê Thị Lan Hương (2006). Thực trạng nhu cầu đời sống văn hóa tinh thần của công nhân các KCN hiện nay. Ban tuyên giáo tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam.

Thành Long (2021). Doanh nghiệp Bình Định giữ chân công nhân duy trì sản xuất. Lấy từ: <https://vov.vn/kinh-te/doanh-nghiep-binh-dinh-giu-chan-cong-nhan-duy-tri-san-xuat-840992.vov>.

Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Originally Published in Psychological Review*, 50, pp. 370-396. <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>

Bích Ngọc (2021). Tình hình làm việc và đời sống của CNLĐ trong các khu công nghiệp, khu kinh tế Tỉnh. Lấy từ: [https://cdkkt.binhdingh.gov.vn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=148:tin-hinh-lam-vic-va-i-sng-ca-cn-l-trong-cac-khu-cong-nghiep-khu-kinh-t-tnh&catid=35:cong-oan-khu-kinh-t&Itemid=107](https://cdkkt.binhdingh.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=148:tin-hinh-lam-vic-va-i-sng-ca-cn-l-trong-cac-khu-cong-nghiep-khu-kinh-t-tnh&catid=35:cong-oan-khu-kinh-t&Itemid=107)

Sở Công Thương tỉnh Bình Định (2021). Số liệu về Doanh nghiệp và lực lượng lao động tại các khu Công nghệ cao năm 2020.

Tô Đình Sử (2020). Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế các doanh nghiệp tại khu kinh tế, các khu công nghiệp. *Bản tin BQL KKT tỉnh Bình Định, số 4*, tr. 10.

Tổng cục Thống kê (2021). *Niên giám Thống kê Việt Nam năm 2020*. Hà Nội: Nxb Thống kê.

Nguyễn Văn (2020). Hơn 4.000 tỷ thực hiện vốn đầu tư phát triển ở Bình Định trong quý I/2020. Tạp chí điện tử của Hiệp hội Doanh nghiệp ĐTN. Lấy từ: <https://nhadautu.vn/hon-4000-ty-thuc-hien-von-dau-tu-phat-trien-o-binh-dinh-trong-quy-i-2020-d35686.html>.

# GIỚI THIỆU HỘI THẢO KHOA HỌC “NÂNG CAO QUYỀN NĂNG CHÍNH TRỊ CHO PHỤ NỮ - GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI”

ĐỖ NGỌC NHUNG\*

Quyền của phụ nữ là một vấn đề mang tính thời đại. Nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ là giải pháp quan trọng thúc đẩy bình đẳng giới. Ngày nay xã hội ngày càng tiến bộ, vai trò và năng lực của phụ nữ càng được khẳng định trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Việc phụ nữ tham gia các hoạt động chính trị là một trong những nhân tố quan trọng góp phần nâng cao vị thế của phụ nữ trong xã hội nói chung, đồng thời là tiền đề để thực thi các quyền con người khác.

Hướng đến kỷ niệm ngày Khoa học và Công nghệ Việt Nam (18/5), nhằm tạo diễn đàn khoa học để thảo luận các vấn đề liên quan đến nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bền vững; tăng cường trao đổi học thuật giữa các giảng viên, nghiên cứu viên Học viện Phụ nữ Việt Nam với các nhà khoa học, Học viện Phụ nữ Việt Nam phối hợp với Tổ chức nhân dân Úc vì y tế, giáo dục và phát triển hải ngoại (APHEDA) tổ chức Hội thảo khoa học với chủ đề “**Nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ - giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới**”.

Hội thảo được tổ chức với mong muốn đưa ra cơ sở lý luận và thực tiễn về quyền năng chính trị cho phụ nữ; xác định những cơ hội, thách thức, thuận lợi, khó khăn trong việc nâng cao quyền năng chính trị của phụ nữ nhằm hướng tới mục tiêu thúc đẩy quyền phụ nữ, quyền con người, quyền bình đẳng giới.

Hội thảo tập trung vào 03 chủ đề cơ bản sau:

**Chủ đề 1:** Vai trò và tiếng nói của nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp.

**Chủ đề 2:** Thực trạng, giải pháp nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong giai đoạn hiện nay.

**Chủ đề 3:** Nội dung khác liên quan đến quyền và vai trò tham chính của phụ nữ.

**Thời gian:** ngày 18/05/2023

**Địa điểm:** Học viện Phụ nữ Việt Nam, số 68 Nguyễn Chí Thanh, Hà Nội.

\* Học viện Phụ nữ Việt Nam



---

Các bài viết có hàm lượng khoa học tốt gửi tới tham dự Hội thảo sẽ được đăng toàn văn trong cuốn Tạp chí Khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam Số chuyên đề 01: “Nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ - giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới” có chỉ số ISSN được in ấn và xuất bản vào dịp tổ chức Hội thảo (Quý II năm 2023).

Học viện Phụ nữ Việt Nam rất mong nhận được sự quan tâm, cộng tác của các nhà khoa học, các chuyên gia gửi bài đến Hội thảo.

Trân trọng cảm ơn.