

LỐI SỐNG CÔNG NHÂN VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ¹

ĐÀO THANH TRƯỜNG*

Tóm tắt: Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đã và đang làm thay đổi sâu sắc lối sống của công nhân tại các khu công nghiệp ở Việt Nam. Thực tiễn này đang đặt ra nhiều câu hỏi cần nghiên cứu làm rõ và kiến tạo chính sách quản trị xã hội phù hợp để nhóm công nhân thích ứng xã hội và có cuộc sống bền vững trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư. Dựa vào kết quả khảo sát định lượng tại 07 tỉnh/thành với dung lượng mẫu là 2.180 cá nhân, bài viết phân tích những khía cạnh lối sống của công nhân khu công nghiệp, từ đó đưa ra một số hàm ý chính sách, nhấn mạnh sự chủ động của công nhân trong tăng cường năng lực làm chủ công nghệ và sự cần thiết của việc tăng cường vai trò của doanh nghiệp và địa phương trong việc thực hiện các giải pháp chính sách nhằm hỗ trợ người công nhân trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: lối sống công nhân, công nhân khu công nghiệp, Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư.

Nhận bài: 17/2/2025

Gửi phản biện: 20/2/2025

Duyệt đăng: 25/3/2025

1. Giới thiệu

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang tái định hình môi trường làm việc tại các khu công nghiệp thông qua việc ứng dụng tự động hóa, robot và trí tuệ nhân tạo. Các dây chuyền sản xuất truyền thống chuyển mình thành nhà máy thông minh, đòi hỏi công nhân không chỉ thực hiện công việc thủ công mà còn phải vận hành, giám sát máy móc và làm chủ các kỹ năng số và việc sử dụng các công nghệ 4.0. Những người lao động không được đào tạo bài bản về công nghệ 4.0 sẽ gặp khó khăn trong quá trình thích ứng, thậm chí đối mặt với nguy cơ mất việc làm, từ đó nhu cầu nâng cao trình độ trở nên cấp thiết để duy trì thu nhập và mở rộng cơ hội nghề nghiệp. CMCN 4.0 cũng thúc đẩy sự ra đời của các nền tảng kết nối lao động số, cho phép công nhân linh hoạt hơn trong việc

¹ Nghiên cứu này thuộc đề tài “Quản trị xã hội đối với những biến đổi trong lối sống của công nhân các khu công nghiệp trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0)” - Mã số: ĐTDLXH - 14/22 do PGS. TS Đào Thanh Trường là chủ nhiệm.

* Đại học Quốc gia Hà Nội.

lựa chọn công việc, đồng thời ảnh hưởng đến mức thu nhập, mô hình chi tiêu và cách thức giao tiếp trong cộng đồng. Năm 2019, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 52/NQ-TW nhằm chủ động tham gia CMCN 4.0, khuyến khích doanh nghiệp và địa phương tái cấu trúc các khu công nghiệp theo hướng công nghệ hiện đại, hàm lượng tri thức cao và phát triển bền vững về kinh tế - xã hội lẫn môi trường (Bộ Chính trị, 2019). Đến năm 2024, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đã tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu đổi mới mô hình phát triển, thúc đẩy chuyển đổi số và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt trong các ngành công nghiệp mũi nhọn (Bộ Chính trị 2024). Sự chuyển đổi này không chỉ thay đổi mô hình sản xuất, quản trị lao động mà còn tạo ra những biến đổi sâu rộng trong phân bố, cơ cấu lao động và việc làm, đồng thời đặt ra thách thức lớn về thích ứng xã hội của người lao động.

Trong bối cảnh CMCN 4.0, lối sống của công nhân tại các khu công nghiệp đang chuyển biến nhanh chóng và đa dạng, được thể hiện rõ qua những thay đổi trong quy trình sản xuất, nhận thức chính trị, hoạt động xã hội, cũng như trong đời sống sinh hoạt gia đình và tinh thần của họ (Đào Thanh Trường, 2023). CMCN 4.0 không chỉ ảnh hưởng đến cấu trúc lao động và yêu cầu về năng lực lao động, mà còn có ảnh hưởng sâu sắc đến đời sống xã hội thông qua việc thay đổi hành vi sống. (Nguyễn Minh Trí, 2024). Trong nghiên cứu này, “lối sống” của công nhân được thao tác hóa qua 5 chiều cạnh chính: (1) lao động - sản xuất; (2) nhận thức chính trị; (3) hoạt động xã hội; (4) sinh hoạt gia đình; và (5) đời sống tinh thần. Việc lựa chọn các chiều cạnh này nhằm phản ánh toàn diện sự biến đổi trong hành vi, giá trị và mối quan hệ xã hội của công nhân trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0.

2. Khái niệm và phương pháp nghiên cứu

2.1. Khái niệm

Lối sống là một phạm trù xã hội thể hiện khuôn mẫu đặc trưng cho hành động của mỗi cá nhân, nhóm về tổ chức đời sống xã hội tương ứng với vị trí, vai trò của mình trong những điều kiện lịch sử, kinh tế - xã hội nhất định. Max Weber tuy không đề cập trực tiếp song ông vẫn đề cập tới lối sống đặc thù của những nhóm xã hội mà ông gọi là phong cách sống của những giai cấp đặc thù trong tác phẩm “Xã hội học tôn giáo” (Mai Thị Kim Thanh, 2011). Theo Inglehart (1997), lối sống của một cá nhân hay một nhóm xã hội chịu sự chi phối của hệ giá trị và định hướng hành vi, những yếu tố này không tĩnh mà có thể thay đổi theo thời gian, đặc biệt khi có sự thay đổi trong điều kiện kinh tế và công nghệ. Karl Polanyi (1944) trong công trình “Cuộc đại biến chuyển” (The Great Transformation) nhấn mạnh rằng sự chuyển đổi từ nền kinh tế truyền thống sang nền kinh tế thị trường đã kéo theo những thay đổi căn bản trong lối sống của người lao động, bao gồm cả công nhân công nghiệp. Trong thời đại CMCN 4.0, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và tự động hóa không chỉ thay đổi phương thức sản xuất mà còn định hình lại cách công nhân tiếp cận thông tin, giao tiếp và quản lý thời gian (Schwab, 2016). Việc nghiên cứu lối sống công nhân có ý nghĩa quan trọng trong việc hoạch định chính sách lao động, phát triển bền vững và nâng cao chất lượng sống cho công nhân trong các khu công nghiệp. Việc thao tác hóa khái niệm “lối

sống” trong nghiên cứu này dựa trên quan điểm coi lối sống là một hệ thống hành vi và giá trị đặc trưng của nhóm xã hội, gắn liền với điều kiện lịch sử - xã hội và bối cảnh công nghệ của CMCN 4.0

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành điều tra, khảo sát với 2.180 phiếu với đối tượng khảo sát là công nhân đang làm việc trong các khu công nghiệp thuộc các tỉnh/thành phố: Hà Nội, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương. Nội dung điều tra tập trung vào các chiều cạnh: (1) Lao động - sản xuất; (2) Nhận thức chính trị; (3) Hoạt động xã hội; (4) Sinh hoạt gia đình; (5) Đời sống tinh thần. Phương pháp chọn mẫu được áp dụng là phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện kết hợp phân tầng. Nghiên cứu tiến hành lựa chọn các địa bàn và khu công nghiệp phù hợp với yêu cầu và điều kiện nghiên cứu. Đầu tiên, nghiên cứu xác định các tỉnh đại diện cho 3 vùng miền dựa trên quy mô, sự tập trung của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Cuối cùng, nghiên cứu lựa chọn người lao động tham gia khảo sát đang làm việc tại doanh nghiệp trong khu công nghiệp². Dữ liệu thu thập được xử lý qua phần mềm SPSS 26.0 để thực hiện các thống kê mô tả, xác định các xu hướng và mối quan hệ giữa các biến. Mẫu khảo sát được mô tả thông qua bảng dưới đây:

Bảng 1. Mô tả đặc điểm của mẫu khảo sát

		Tỷ lệ (%)
<i>Giới tính</i>	Nam	35,5
	Nữ	62,3
	Khác	2,1
<i>Độ tuổi</i>	Dưới 25 tuổi	17,4
	Từ 25 đến 35 tuổi	49,2
	Trên 35 tuổi	33,4
<i>Trình độ học vấn</i>	Trung học cơ sở	20,8
	Trung học phổ thông	45,6
	Trung cấp, học nghề	12,1
	Cao đẳng	9,7
	Đại học, Sau đại học	11,8
<i>Vị trí công việc</i>	Công nhân	80,77
	Quản lý	19,23

² Cỡ mẫu khảo sát được xác định dựa trên công thức tính cỡ mẫu cho ước lượng một tỷ lệ trong tổng thể lớn. Theo khảo sát thử, 33% công nhân đánh giá là có sự thay đổi rõ rệt trong cuộc sống hàng ngày trong giai đoạn 2021-2024 về lao động sản xuất, về hoạt động xã hội, về đời sống tinh thần, về đời sống sinh hoạt gia đình. Nghiên cứu tiến hành khảo sát thử và nhận được kết quả khoảng 33% doanh nghiệp đang làm việc ở khu công nghiệp bị ảnh hưởng trực tiếp bởi quá trình tự động hoá. Với mức sai số cho phép là 2% và độ tin cậy 95%, cỡ mẫu tối thiểu được tính theo công thức:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{\epsilon^2} = \frac{1,96^2 \cdot 0,33 \cdot (1 - 0,33)}{0,02^2} = 2123$$

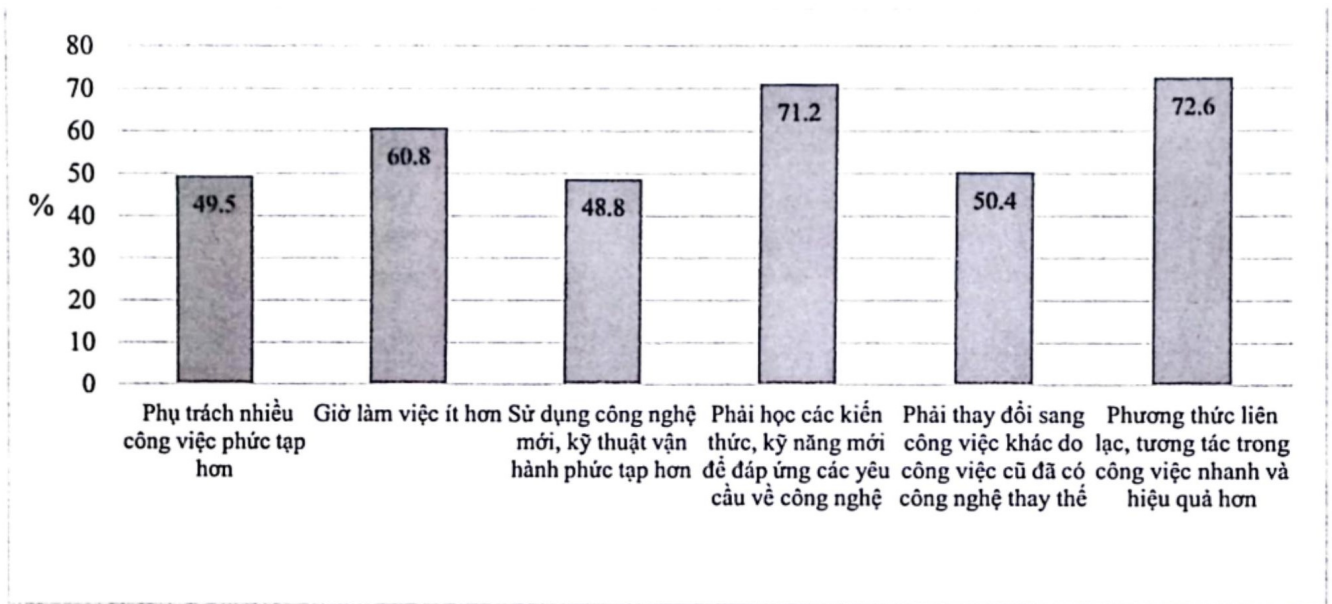
Như vậy, nghiên cứu cần tối thiểu 2.123 mẫu khảo sát. Trên thực tế, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phát 2.200 phiếu khảo sát và thu về 2.180 phiếu hợp lệ.

3. Kết quả phân tích về lối sống công nhân tại các khu công nghiệp

3.1. Hoạt động lao động - sản xuất của công nhân

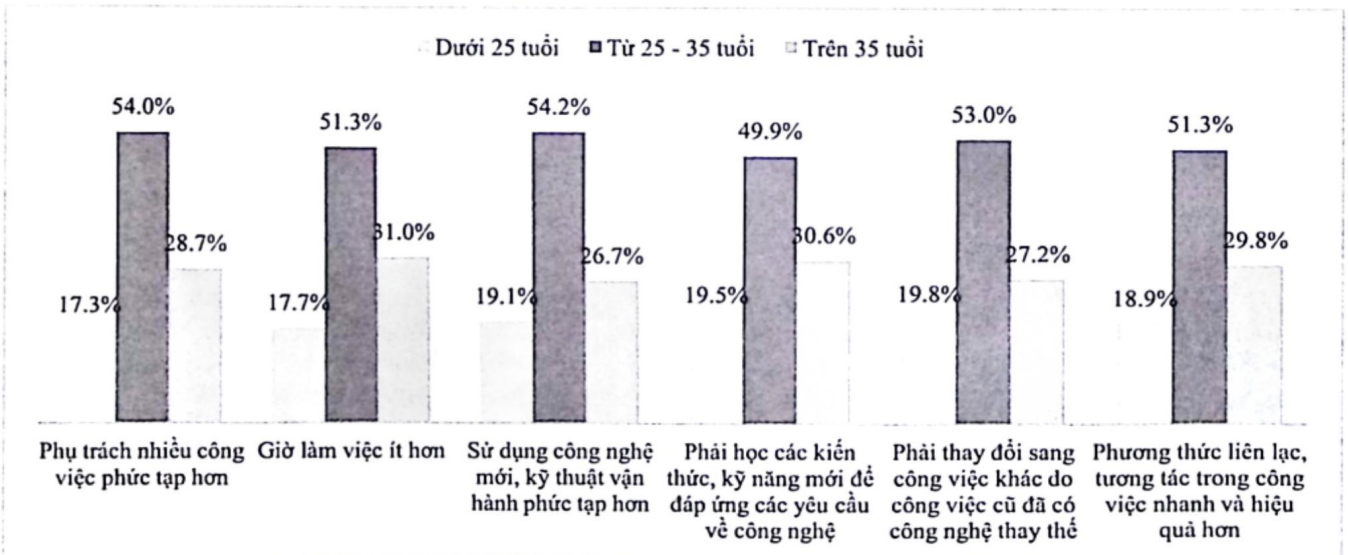
Theo kết quả khảo sát, ảnh hưởng của việc sử dụng công nghệ 4.0 với công việc của công nhân thể hiện rõ ở việc công nhân “phải học các kiến thức, kỹ năng mới để đáp ứng các yêu cầu về công nghệ” (71,2%) và “phương thức liên lạc, tương tác trong công việc nhanh và hiệu quả hơn” (72,6%). Việc sử dụng công nghệ 4.0 hỗ trợ cho công việc của người lao động nhiều hơn, vì vậy việc phụ trách nhiều công việc và vận hành công việc ảnh hưởng ít hơn (chiếm tỷ lệ 48,8% và 49,5%).

Hình 1. Ảnh hưởng của việc sử dụng công nghệ 4.0 với công việc của công nhân các khu công nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTĐLXH - 14/22.

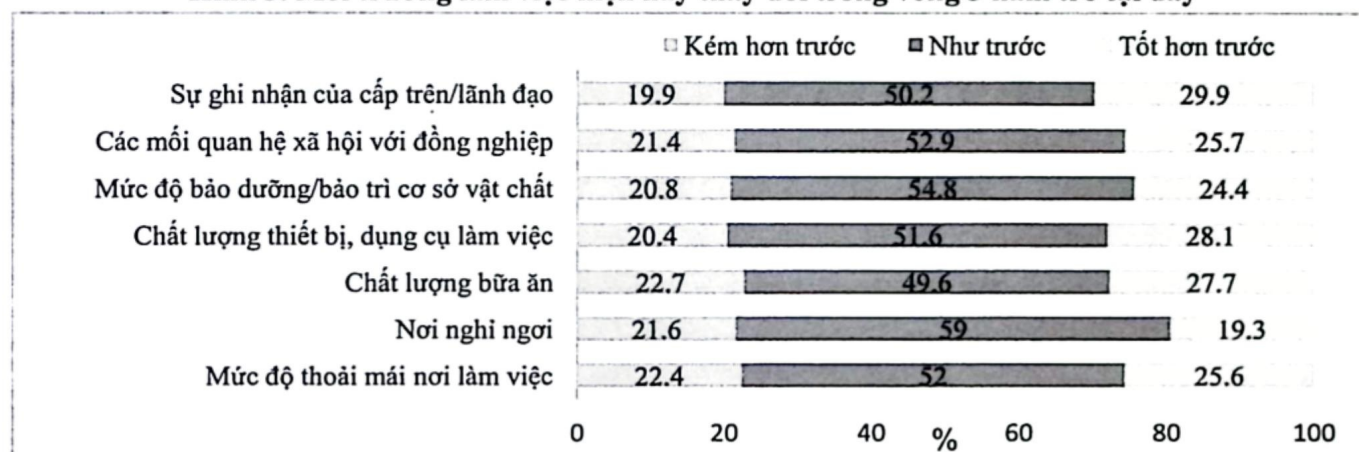
Hình 2. Ảnh hưởng của việc sử dụng công nghệ 4.0 với công việc của công nhân các khu công nghiệp theo nhóm tuổi



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTĐLXH - 14/22.

Khi so sánh ảnh hưởng của việc sử dụng công nghệ 4.0 đến công việc của công nhân trong các khu công nghiệp theo nhóm tuổi, kết quả khảo sát cho thấy những khác biệt đáng chú ý giữa các nhóm. Nhìn chung, nhóm công nhân từ 25-35 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất ở hầu hết các phương diện, đặc biệt trong việc sử dụng công nghệ mới với kỹ thuật vận hành phức tạp (54,2%), phải học kiến thức, kỹ năng mới (53%) và thay đổi phương thức liên lạc, tương tác trong công việc (51,3%). Nhóm trên 35 tuổi cũng thể hiện mức độ ảnh hưởng tương đối cao, trong khi nhóm dưới 25 tuổi có xu hướng chịu tác động thấp hơn, đặc biệt ở khía cạnh phải học thêm kỹ năng mới (49,9%) và thay đổi công việc (27,2%). Dữ liệu này cho thấy nhóm công nhân trong độ tuổi 25-35 đang chịu tác động mạnh mẽ nhất từ công nghệ 4.0 - có thể do đây là lực lượng lao động chính, có nhiều kinh nghiệm nhưng vẫn đang trong giai đoạn phải thích nghi nhanh với sự thay đổi công nghệ. Trong khi đó, nhóm trẻ tuổi hơn có thể ít chịu tác động hơn do mới vào làm, còn đang học việc, hoặc đã quen với công nghệ từ sớm; còn nhóm lớn tuổi hơn có thể gặp khó khăn hơn trong việc tiếp cận công nghệ mới nhưng lại không còn là đối tượng ưu tiên cao trong các chương trình đào tạo lại.

Hình 3. Môi trường làm việc hiện nay thay đổi trong vòng 3 năm trở lại đây



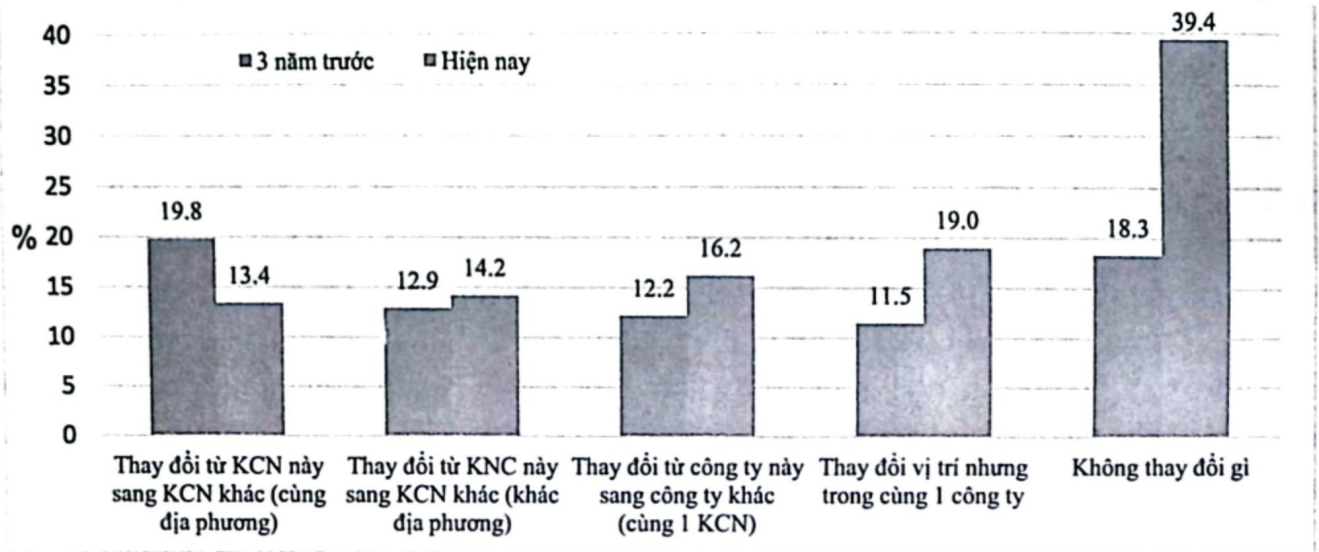
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTDLXH - 14/22.

Về môi trường làm việc, hầu hết các công nhân tham gia khảo sát đều cho rằng những biến đổi về môi trường làm việc của họ trong vòng 3 năm trở lại đây là như trước, cả về sự ghi nhận của cấp trên, các mối quan hệ xã hội với đồng nghiệp, mức độ bảo dưỡng/bảo trì cơ sở vật chất, chất lượng thiết bị, dụng cụ làm việc, chất lượng bữa ăn, nơi nghỉ ngơi và mức độ thoải mái nơi làm việc. Theo đó, nơi nghỉ ngơi là vấn đề được đánh giá là kém hơn trước (21,6%), mức độ thoải mái nơi làm việc có sự đánh giá không nhiều chênh lệch giữa “tốt hơn trước” và “kém hơn trước”. Điều này đặt ra yêu cầu cho doanh nghiệp và các cơ quan quản lý trong việc cân bằng giữa đầu tư vào công nghệ và đảm bảo đời sống công nhân, nhằm nâng cao hiệu suất lao động và giữ chân người lao động trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực ngày càng cao.

Tại thời điểm 3 năm trước, công việc của công nhân có sự thay đổi từ khu công nghiệp này sang khu công nghiệp khác cùng địa phương chiếm tỷ lệ lớn nhất (19,8%) (Hình 3). Điều này xuất phát từ năm 2021 khi nền kinh tế vẫn chịu tác động lớn từ đại dịch COVID-

19, nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, phải cắt giảm nhân sự hoặc tạm ngừng hoạt động, buộc công nhân phải chuyển từ khu công nghiệp này sang khu công nghiệp khác.

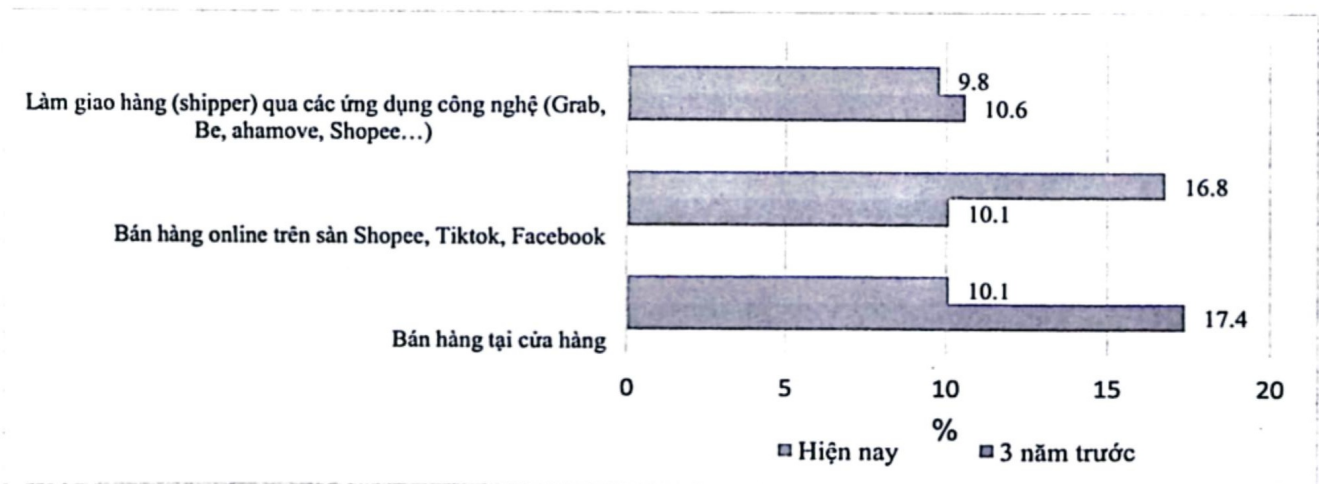
Hình 4. Thay đổi công việc của công nhân tại khu công nghiệp trong vòng 3 năm trở lại đây



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTDLXH - 14/22.

Sau 3 năm, tình hình kinh tế dần hồi phục, nhiều doanh nghiệp giữ chân công nhân bằng các chính sách phúc lợi và ổn định công việc, dẫn đến tỷ lệ công nhân không thay đổi công việc đạt 39,4% - đạt tỷ lệ lựa chọn cao nhất, tiếp đó là thay đổi vị trí nhưng cùng trong một công ty (19%), phản ánh xu hướng thăng tiến hoặc luân chuyển nội bộ thay vì tìm kiếm công việc ở nơi khác. Việc thay đổi từ khu công nghiệp này sang khu công nghiệp khác trong cùng địa phương chiếm tỷ lệ thấp nhất (13,4%), cho thấy sự ổn định hơn trong nhu cầu lao động và doanh nghiệp đã có những chính sách nhất định để giữ chân nhân sự.

Hình 5. Các công việc làm thêm của công nhân tại khu công nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTDLXH -14/22.

Bên cạnh công việc tại khu công nghiệp, nhiều công nhân cũng chọn việc làm thêm để tăng cường thu nhập, trong đó 3 năm trước công việc làm thêm chủ yếu là bán hàng tại cửa hàng (17,4%), trong khi hiện nay công việc làm thêm chủ yếu là bán hàng online trên sàn Shopee, Tiktok, Facebook (16,8%). Với sự phát triển của thương mại điện tử, công

nhân có nhiều cơ hội hơn để tham gia kinh doanh một cách linh hoạt và thuận tiện hơn, đồng thời tận dụng công nghệ để tăng thu nhập. Điều này cũng đặt ra nhu cầu nâng cao kỹ năng số cho công nhân, giúp họ khai thác tốt hơn các nền tảng thương mại điện tử và tận dụng tối đa cơ hội từ nền kinh tế số.

3.2. Hoạt động xã hội của công nhân

CMCN 4.0 với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo đang tác động mạnh mẽ đến hoạt động xã hội của công nhân tại các khu công nghiệp. Ba năm trước (2021), tỷ lệ công nhân tham gia cao nhất là các hoạt động do hội nhóm, cộng đồng trên mạng xã hội kêu gọi (23,1%), tiếp theo là các chương trình từ thiện do tổ dân phố tổ chức (21,9%) và các hoạt động bảo vệ môi trường tại địa phương (21,5%). Sự phổ biến của mạng xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân tiếp cận và tham gia các hoạt động cộng đồng một cách nhanh chóng, linh hoạt mà không bị giới hạn bởi thời gian và không gian. Ngoài ra, chính quyền địa phương cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tổ chức các chương trình tuyên truyền, vận động công nhân tham gia các hoạt động văn hóa, chính trị nhằm nâng cao nhận thức cộng đồng, với tỷ lệ tham gia đạt 20,2%. Mặc dù các hoạt động tuyên truyền nghị quyết, chính sách của Nhà nước tại địa phương có tỷ lệ tham gia thấp nhất (17,9%), nhưng vẫn cho thấy sự quan tâm nhất định của công nhân đối với các vấn đề chính trị - xã hội.

Hình 6. Nhận định về việc tham gia các hoạt động xã hội của công nhân tại khu công nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTĐLXH - 14/22.

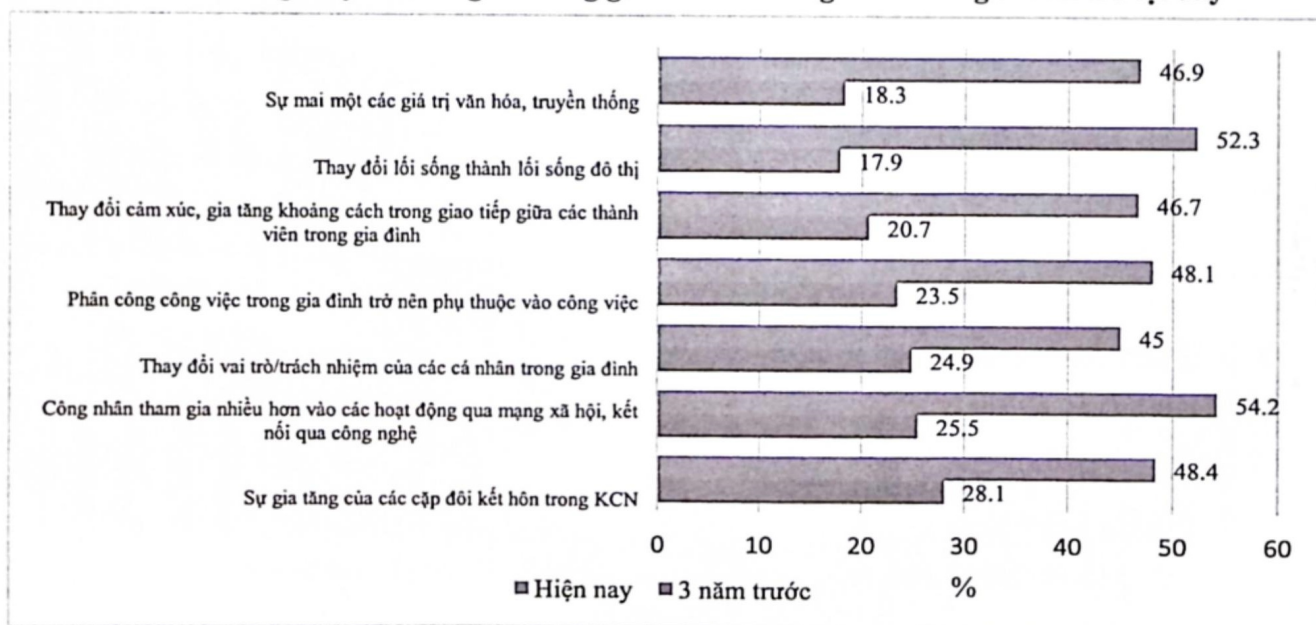
Hình trên phản ánh mức độ tham gia các hoạt động xã hội của công nhân tại khu công nghiệp trong 3 năm qua, cho thấy xu hướng gia tăng đáng kể trên tất cả các tiêu chí đánh giá. Đáng chú ý, tỷ lệ công nhân tiếp cận thông tin về các hoạt động xã hội nhanh hơn (tăng từ 32,3% lên 44,2%), cùng với sự đa dạng hơn về hình thức hoạt động xã hội (tăng từ 32% lên 44,4%). Mức độ tham gia thường xuyên của công nhân cũng cải thiện rõ rệt (tăng từ

27,9% lên 39,3%), phản ánh sự quan tâm ngày càng cao của họ đối với các hoạt động này. Ngoài ra, nguồn lực hỗ trợ và sự đóng góp của công nhân cho các hoạt động xã hội đều có xu hướng tăng mạnh (lần lượt từ 26,4% lên 42,3% và từ 27,3% lên 42,8%). Đặc biệt, phạm vi tác động của các hoạt động xã hội ngày càng mở rộng, với sự tham gia đa dạng về độ tuổi (từ 27,1% lên 44,7%) và vị trí công nhân (từ 22,7% lên 46,3%).

3.3. Đời sống sinh hoạt gia đình của công nhân

Kết quả khảo sát cho thấy những thay đổi đáng kể trong đời sống gia đình và sinh hoạt của công nhân tại khu công nghiệp trong 3 năm qua, đặc biệt là sự gia tăng rõ rệt của các cặp đôi kết hôn trong khu công nghiệp (từ 28,1% lên 48,4%) do môi trường làm việc tập trung, sự ổn định thu nhập và nhu cầu gắn kết gia đình ngay tại nơi làm việc thay vì quay về quê. Thêm vào đó là sự phổ biến của việc kết nối qua mạng xã hội và công nghệ trong đời sống công nhân (từ 25,5% lên 54,2%). Vai trò và trách nhiệm trong gia đình có sự thay đổi đáng kể (từ 24,9% lên 45%) khi cả nam và nữ công nhân đều đóng góp kinh tế, dẫn đến sự linh hoạt hơn trong phân công công việc gia đình, vốn ngày càng phụ thuộc vào công việc (từ 23,5% lên 48,1%) do lịch làm việc thất thường và áp lực lao động cao. Tuy nhiên, đi kèm với những thay đổi này là sự gia tăng khoảng cách giao tiếp giữa các thành viên trong gia đình (từ 20,7% lên 46,7%), khi công nhân dành nhiều thời gian cho công nghệ hơn là trò chuyện trực tiếp. Quá trình đô thị hóa nhanh chóng (từ 17,9% lên 52,3%) cũng góp phần thay đổi thói quen sinh hoạt, khiến công nhân dần thích nghi với lối sống hiện đại, sử dụng các dịch vụ tiện lợi thay vì duy trì sinh hoạt gia đình truyền thống. Điều này dẫn đến hệ quả là sự mai một các giá trị văn hóa, truyền thống (từ 18,3% lên 46,9%), do công nhân ít có điều kiện tham gia các lễ hội quê hương hoặc duy trì phong tục như trước.

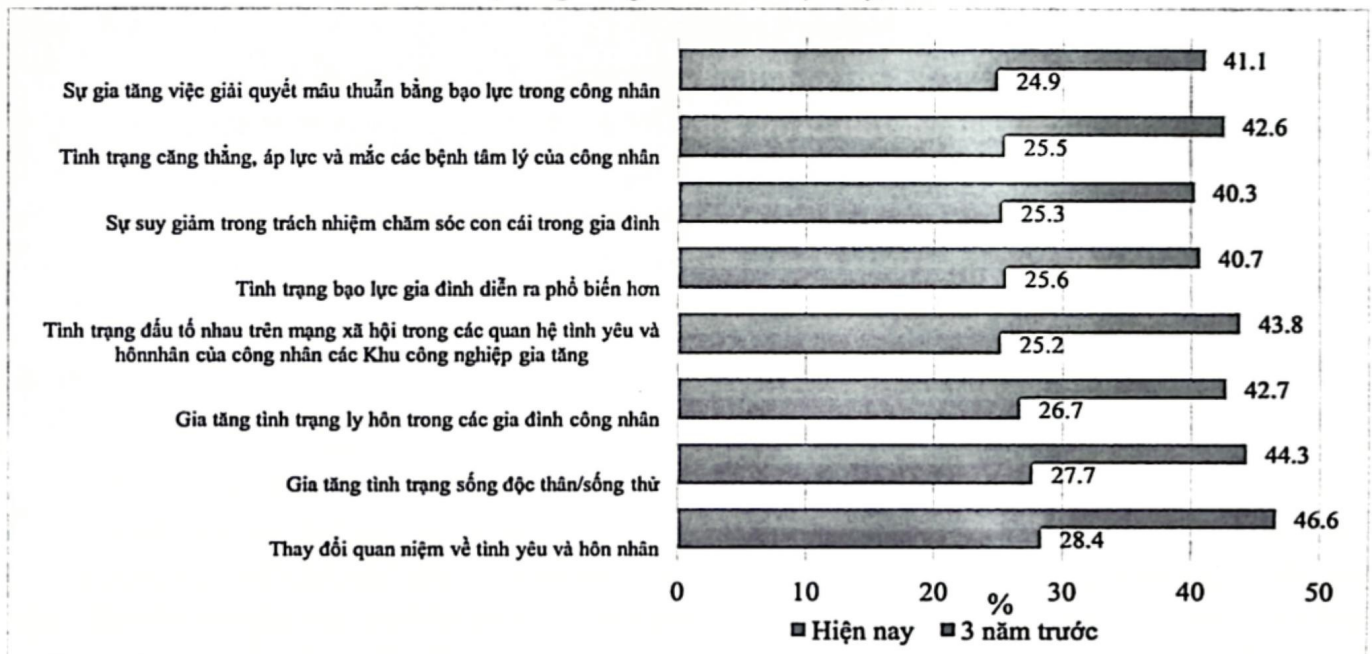
Hình 7. Những thay đổi trong đời sống gia đình của công nhân trong 3 năm trở lại đây



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTDLXH - 14/22.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, ba năm trước, đời sống gia đình của công nhân khu công nghiệp vẫn còn giữ nhiều nét truyền thống, với các biểu hiện của sự chuyển đổi chi mới ở giai đoạn ban đầu. Tỷ lệ các cặp đôi kết hôn trong khu công nghiệp chỉ ở mức 28,1%, cho thấy nhiều công nhân vẫn chưa có xu hướng ổn định cuộc sống lâu dài tại nơi làm việc, mà còn gắn bó với gia đình hoặc quê hương. Việc sử dụng mạng xã hội và công nghệ để kết nối còn hạn chế (25,5%), phản ánh điều kiện tiếp cận công nghệ còn chưa phổ biến, hoặc văn hóa giao tiếp trực tiếp vẫn chiếm ưu thế. Những thay đổi trong vai trò và trách nhiệm của các thành viên trong gia đình (24,9%) cũng như việc phân công công việc phụ thuộc vào lịch làm việc (23,5%) chưa rõ nét, cho thấy mô hình gia đình truyền thống vẫn còn tương đối bền vững. Mức độ thay đổi cảm xúc và gia tăng khoảng cách trong giao tiếp giữa các thành viên gia đình (20,7%) cũng chưa cao, phản ánh sự ổn định nhất định trong đời sống tinh thần. Tương tự, xu hướng chuyển sang lối sống đô thị (17,9%) và sự mai một các giá trị văn hóa, truyền thống (18,3%) còn ở mức thấp. Hiện nay, đời sống gia đình của công nhân khu công nghiệp đã có những thay đổi sâu sắc, phản ánh quá trình chuyển đổi mạnh mẽ về lối sống dưới tác động của công nghiệp hóa, đô thị hóa và công nghệ số. Tỷ lệ các cặp đôi kết hôn trong khu công nghiệp tăng đáng kể lên 48,4%, cho thấy xu hướng công nhân ngày càng chọn ổn định cuộc sống và xây dựng gia đình ngay tại nơi làm việc.

**Hình 8. Những hiện tượng gắn với đời sống sinh hoạt của công nhân
(trong vòng 3 năm trở lại đây)**



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTDLXH - 14/22.

Việc sử dụng mạng xã hội và công nghệ để kết nối tăng vọt lên 54,2%, thể hiện sự phổ biến của lối sống số và cách thức tương tác mới giữa các thành viên trong gia đình. Những thay đổi trong vai trò và trách nhiệm gia đình (45%) cũng như việc phân công công việc phụ thuộc vào tính chất công việc công nghiệp (48,1%) đã trở nên rõ rệt, phản ánh sự thích nghi của các gia đình công nhân với nhịp sống linh hoạt, ca kíp và cường độ lao động cao. Đáng lo ngại là cảm xúc và giao tiếp giữa các thành viên gia đình có xu hướng rạn nứt

hơn, với tỷ lệ công nhân ghi nhận sự gia tăng khoảng cách trong giao tiếp lên tới 46,7%. Đồng thời, lối sống đô thị ngày càng thâm nhập mạnh (52,3%), đi kèm với sự mai một các giá trị văn hóa, truyền thống (46,9%), cho thấy quá trình hòa nhập vào môi trường sống hiện đại tuy mang lại tiện nghi và kết nối nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức cho việc giữ gìn bản sắc văn hóa và duy trì sự gắn kết trong gia đình. Những con số này phản ánh phần nào những thay đổi trong đời sống gia đình công nhân - không chỉ ở khía cạnh vật chất mà cả về tâm lý, văn hóa và quan hệ xã hội trong giai đoạn hiện nay.

3.4. Đời sống tinh thần của công nhân

Kết quả khảo sát cho thấy công nhân chủ yếu giải trí thông qua các ứng dụng điện thoại thông minh, máy tính với tỷ lệ tham gia thường xuyên lên đến 54%, cao hơn hẳn so với các hoạt động giải trí trực tiếp khác. Các hoạt động như xem phim (52,1%), mua sắm (50,1%) và tham gia các sự kiện ca nhạc, hội chợ (55,2%) cũng được công nhân quan tâm với tỷ lệ tham gia cao. Tuy nhiên, mức độ tham gia vào các hoạt động ngoài trời hoặc du lịch lại thấp hơn, đặc biệt là du lịch nước ngoài, với phần lớn công nhân không tham gia (54,1%). Điều này cho thấy xu hướng giải trí của công nhân chủ yếu tập trung vào các phương tiện công nghệ và các hoạt động tại địa phương, trong khi các hoạt động yêu cầu chi phí cao như du lịch ít được lựa chọn. Đối với các hoạt động do doanh nghiệp tổ chức như hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao và từ thiện có tỷ lệ tham gia thường xuyên ở mức trung bình (từ 38,5% đến 45,9%), cho thấy đây là những hoạt động phổ biến trong doanh nghiệp. Một số hoạt động mang tính hỗ trợ như thăm hỏi sức khỏe thai sản, hiếu hi với công nhân và gia đình công nhân có tỷ lệ tham gia thấp hơn, với nhiều người ít tham gia hoặc không tham gia. Đặc biệt, hoạt động trợ giúp chuyên môn có tỷ lệ tham gia thường xuyên chỉ khoảng 6,5%, phản ánh sự hạn chế trong việc gắn kết giữa công nhân với các hoạt động chuyên môn ngoài công việc hàng ngày.

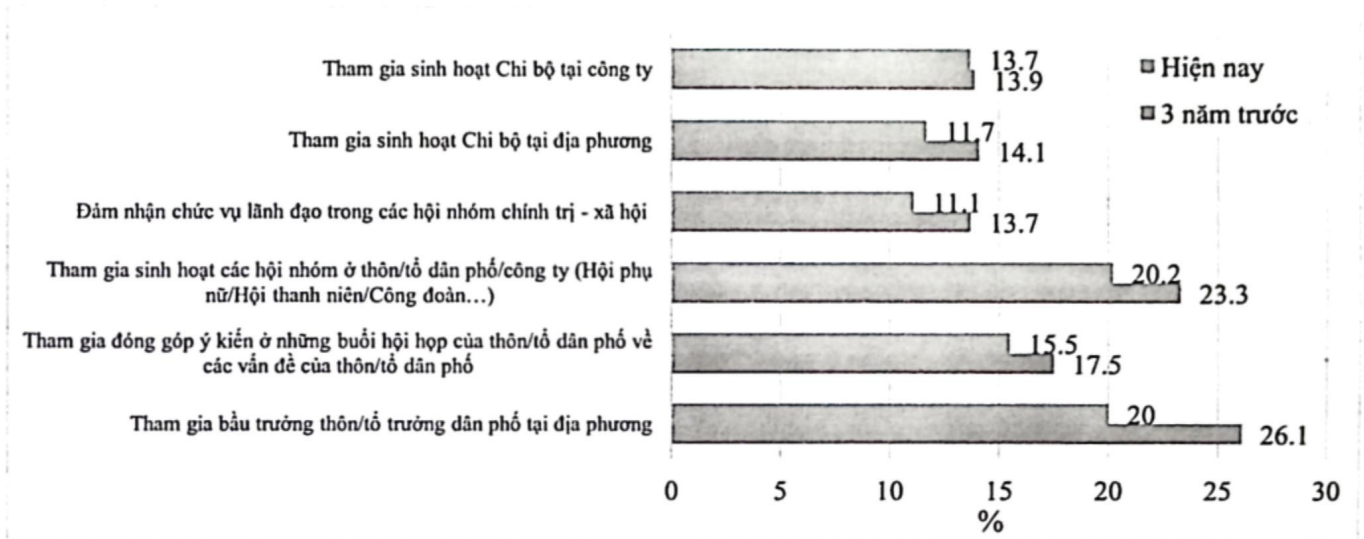
3.5. Nhận thức chính trị của công nhân

Sự tham gia của công nhân vào các hoạt động chính trị - xã hội tại địa phương, với xu hướng gia tăng so với 3 năm trước. Tỷ lệ công nhân tham gia bầu trường thôn/tổ trường dân phố tăng từ 20% lên 26,1%, cho thấy ý thức về quyền công dân của công nhân ngày càng cao. Tương tự, tỷ lệ tham gia đóng góp ý kiến tại các buổi họp thôn/tổ dân phố cũng tăng từ 15,5% lên 17,5%. Đặc biệt, mức độ tham gia sinh hoạt các hội nhóm như hội phụ nữ, đoàn thanh niên và công đoàn cũng có sự cải thiện (từ 20% lên 23,3%). Tuy nhiên, tỷ lệ công nhân đảm nhận chức vụ lãnh đạo trong các tổ chức chính trị - xã hội vẫn còn khá thấp (13,7%), cho thấy họ chủ yếu tham gia với tư cách thành viên.

Mạng xã hội là nguồn thông tin phổ biến nhất với 54,3% công nhân sử dụng để tiếp cận chính sách, phản ánh xu hướng ngày càng phụ thuộc vào công nghệ số trong việc cập nhật thông tin. Tiếp theo là sự chia sẻ từ đồng nghiệp (49,1%), cho thấy môi trường làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc truyền tải thông tin. Các kênh chính thống như báo chí, đài truyền hình (47%) và các kênh thông tin nội bộ của doanh nghiệp (34,5%) cũng có ảnh hưởng đáng kể, nhưng vẫn thấp hơn so với mạng xã hội. Sự phát triển của công nghệ giúp công nhân dễ dàng tiếp cận thông tin về chính sách lao động, các chương trình hỗ trợ

từ nhà nước và doanh nghiệp, giúp công nhân quan tâm nhiều hơn đến các quyết định chính sách có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của họ, như chính sách tiền lương, bảo hiểm, trợ cấp thất nghiệp và cải thiện điều kiện làm việc. Điều này đặt ra nhu cầu tăng cường các kênh thông tin chính thống để đảm bảo công nhân tiếp cận được nguồn tin chính xác và đáng tin cậy.

Hình 9. Sự tham gia của công nhân tại khu công nghiệp với các hoạt động chính trị, xã hội tại địa phương



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài ĐTĐLXH - 14/22.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Kết quả khảo sát cho thấy đời sống của công nhân khu công nghiệp đang biến đổi theo xu hướng hiện đại hóa, số hóa và đô thị hóa, thể hiện qua sự thích ứng ngày càng cao với công nghệ, sự thay đổi trong mô hình lao động-sản xuất, gia tăng sử dụng mạng xã hội, mở rộng các hoạt động xã hội-chính trị, và chuyển đổi rõ nét trong đời sống gia đình cũng như đời sống tinh thần... Những biến đổi này phản ánh sự thích nghi của công nhân với môi trường sống và làm việc trong điều kiện công nghiệp hóa, đô thị hóa và số hóa ngày càng sâu rộng. Tuy nhiên, sự thay đổi nhanh chóng cũng đồng thời đặt ra những nguy cơ về bất ổn tâm lý, mất kết nối gia đình, rạn nứt các giá trị truyền thống, và sự phân tầng xã hội trong tiếp cận cơ hội số.

Từ góc độ chính sách, cần triển khai các giải pháp theo hướng toàn diện và linh hoạt trong việc quản trị những thay đổi trong lối sống của công nhân các khu công nghiệp hiện nay. Thứ nhất, cần khuyến khích doanh nghiệp tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng số, kỹ năng thích ứng với công nghệ mới, song song với việc cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân. Thứ hai, các địa phương cần xây dựng các chính sách hỗ trợ văn hóa-xã hội, tạo không gian sinh hoạt cộng đồng, chăm lo phúc lợi và kết nối công nhân với chính quyền, công đoàn, nhằm hạn chế tình trạng mất kết nối và rạn nứt trong đời sống gia đình - xã hội. Thứ ba, cần tăng cường năng lực nghiên cứu xã hội học về công nhân trong bối cảnh số hóa, giúp cập nhật kịp thời các biến đổi đời sống và lồng ghép vấn đề này vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Đặc biệt, cần chú trọng các chính sách nhằm kiểm soát và hạn chế những tác động tiêu cực không mong muốn từ các biến đổi này, cần đặt trọng tâm vào việc xây dựng lối sống công nhân lành mạnh,

hiện đại để công nhân không chỉ thích ứng mà còn đóng góp chủ động, tích cực vào tiến trình chuyển đổi số và phát triển bền vững của Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Abele. E, Metternich. J, Tisch. M, Chryssolouris, Sihn. W, ElMaraghy. H, Hummel. V & Ranz. F. 2015. Learning Factories for Research, Education, and Training, *Procedia CIRP*, Volume 32, pg. 1 - 6
- Bộ Chính trị. 2019. *Nghị quyết số 52/NQ-TW Về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, ban hành ngày 27/09/2019.
- Bộ Chính trị. 2024. *Nghị quyết 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, ban hành ngày 22/12/2024.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. 2023. *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2023*. Nxb Thống kê, tr.56.
- Đào Thanh Trường. 2023. “Nhận diện một số tiêu chí đánh giá biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp gắn với bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư”. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý*, Vol. 39. No. 4. Nguồn: <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4449>.
- Đào Thanh Trường. 2024. *Báo cáo khảo sát của đề tài “Quản trị xã hội đối với những biến đổi trong lối sống của công nhân các khu công nghiệp trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư”* - Mã số: ĐTDLXH - 14/22.
- Huỳnh Khải Vinh. 2001. *Một số vấn đề về lối sống, đạo đức, chuẩn giá trị xã hội*. Nxb Chính trị Quốc gia.
- Inglehart. R. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton University Press.
- Lương Hạnh, Quỳnh Chi. 2023. “Không chỉ trợ cấp tiền, cần đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp”. *Báo Lao động online*. (<https://laodong.vn/cong-doan/khong-chi-tro-cap-tien-can-dao-cao-ngo-cho-lao-dong-that-nghiiep-1238887.lido>). Truy cập tháng 3 năm 2025.
- Lưu Khương Hoa. 2016. “*Lối sống thanh niên nông thôn ngoại thành Hà Nội hiện nay (qua khảo sát trường hợp xã Cổ Loa, huyện Đông An và xã Thụy Hương, huyện Chương Mỹ, Hà Nội)*”. Luận án Tiến sỹ Văn hóa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
- Mai Thị Kim Thanh. 2011. *Lối sống các nhóm dân cư*. Nxb Giáo dục Việt Nam.
- Ngô Thị Thanh Thúy, Lê Ngọc Thạch. 2014. Lối sống và vai trò của lối sống trong quá trình công nghiệp hóa nông thôn qua khảo sát định lượng ở huyện Thanh Bình, tỉnh Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục*, 32 (2014): 106-115. Nguồn: <https://ctujsvn.ctu.edu.vn/index.php/ctujsvn/article/view/154/3665>
- Nguyễn Hữu Đễ. 2012. *Vai trò của lối sống đối với hoạt động của con người - một số vấn đề phương pháp luận*.
- Nguyễn Minh Trí. 2024. Sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến vấn đề an sinh xã hội ở Việt Nam. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*. Nguồn: <https://tcnn.vn/news/detail/63664/Su-tac-dong-cua-cuoc-Cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-den-van-de-an-sinh-xa-hoi-o-Viet-Nam.html>
- Nguyễn Ngọc Hà. 2010. Đề tài khoa học cấp Nhà nước “*Đặc điểm tư duy và lối sống của con người Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra trước yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*”.
- Nguyễn Thanh Tuấn. 2008. *Văn hóa ứng xử Việt Nam hiện nay*. Nxb. Từ điển Bách Khoa.
- Nguyễn Thị Bích Hồng. 2011. *Xây dựng lối sống theo pháp luật trong điều kiện hiện nay ở Việt Nam*.
- Nguyễn Văn Hòa. 2020. “Ảnh hưởng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến người lao động và các hàm ý chính sách”. *Tạp chí Tài chính kỳ 2*. Tháng 9/2020.

- Paryono. 2018. *Directions of TVET in Facing IR 4.0*. In 2nd ATEF.
- Polanyi. K. 1944. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Beacon Press.
- Schwab. K. 2016. *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Thủ tướng Chính phủ. 2021. *Chỉ thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4*.
- Trần Thị Kim Xuyên. 2005. *Giáo trình Xã hội học Lối sống*. Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- Viện Công nhân và Công đoàn. 2014. *Báo cáo tổng hợp đề tài: Lối sống công nhân Việt Nam trong điều kiện công nghiệp hóa*, thuộc Chương trình Khoa học xã hội và nhân văn cấp nhà nước: “Nghiên cứu khoa học phát triển văn hoá, con người và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, Mã số: KX.03/11-15.