

ĐIỀU KIỆN SỐNG CỦA CÔNG NHÂN CÓ RỐI LOẠN TÂM THẦN Ở KHU CÔNG NGHIỆP BIÊN HÒA 2

ThS. Lê Minh Công¹

TÓM TẮT

Đồng Nai là một tỉnh công nghiệp nằm trong khu tam giác kinh tế trọng điểm phía Nam. Hiện nay, Đồng Nai có khoảng hơn 30 khu công nghiệp với hơn 420 ngàn công nhân, đa số công nhân là dân nhập cư từ các tỉnh phía Bắc, Trung và Tây Nam bộ. Điều kiện sống và điều kiện làm việc cũng như đặc điểm của việc di dân đã nảy sinh nhiều vấn đề khó khăn đối với người công nhân, một trong những vấn đề đó là tình trạng rối loạn tâm thần. Nghiên cứu được khảo sát trên 840 công nhân tại khu công nghiệp Biên Hòa 2 để sàng lọc ra 120 người có rối loạn tâm thần (chiếm 14,29%), từ đó xem xét điều kiện sống của họ như thế nào. Kết quả nghiên cứu thống kê mô tả cho thấy, đa số công nhân có rối loạn tâm thần có thu nhập thấp, điều kiện sống không đảm bảo, áp lực công việc và môi trường làm việc không đảm bảo.

***Từ khóa:** Rối loạn tâm thần, điều kiện sống, điều kiện làm việc, công nhân, Khu công nghiệp Biên Hòa 2*

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước, Đồng Nai đã kịp thời nắm bắt vận hội mới, khai thác vận dụng tiềm năng, lợi thế ở địa phương, tích cực thu hút đầu tư trong và ngoài nước, đẩy mạnh sản xuất kinh doanh, phát triển công nghiệp, dịch vụ, nông nghiệp, giải quyết việc làm, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp, tạo nền kinh tế liên tục phát triển với tốc độ cao.

Song song với việc phát triển kinh tế của tỉnh nhà, đội ngũ công nhân lao động (CNLD) ở Đồng Nai cũng phát triển khá nhanh, có nhiều biến động ở các thành phần kinh tế tăng nhanh ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và giảm trong các doanh nghiệp nhà

nước. Hiện nay, toàn tỉnh Đồng Nai có khoảng hơn 30 khu công nghiệp, hơn 420 ngàn công nhân. Đa số công nhân, người lao động tại các khu công nghiệp là dân nhập cư từ nhiều tỉnh thành trên cả nước. Chế độ lương, điều kiện làm việc, thiếu thốn vật chất, nhà ở khiến đời sống của công nhân gặp rất nhiều khó khăn.

Trong thời gian qua, các cấp ngành tại Đồng Nai đã cố gắng rất nhiều trong việc nâng cao đời sống của người công nhân. Tuy nhiên vẫn còn nhiều vấn đề đang đặt ra cần phải giải quyết nhằm giúp người công nhân có một cuộc sống thoải mái cả về vật chất lẫn tinh thần, giúp họ an tâm công tác và có thể định cư lâu dài.

Trong thời gian qua, tại khoa Khám bệnh của Bệnh viện Tâm thần Ttrung ương 2, chúng tôi ghi nhận có sự

¹Trường Đại học KHXH & NV TP. Hồ Chí Minh

gia tăng người bệnh đến khám là công nhân tại các khu công nghiệp. Rất nhiều tình trạng rối loạn tâm thần như trầm cảm, lo âu, rối loạn dạng cơ thể, stress, loạn thần,... mà người công nhân thường mắc phải. Năm 2006, chúng tôi có triển khai một đề tài nghiên cứu cấp cơ sở và cho thấy kết quả có khoảng 20 – 25% công nhân nữ tại các khu công nghiệp ở TP. Biên Hòa có rối loạn hỗn hợp lo âu và trầm cảm, cao hơn nhiều so với các cộng đồng khác. Tuy nhiên có một thực trạng là đa số công nhân không đủ tiền để khám và điều trị đúng phác đồ, do đó tình trạng bệnh tật ngày càng nặng và gia tăng làm cho đời sống của họ càng khó khăn. Đồng thời với đó là việc người công nhân cũng như người quản lý lao động không có nhiều hiểu biết để phòng ngừa tình trạng rối loạn tâm thần. Điều đó cho thấy tỷ lệ rối loạn tâm thần ở công nhân ngày càng tăng.

Để nghiên cứu điều kiện sống như là một trong các yếu tố nguy cơ dẫn tới rối loạn tâm thần ở công nhân tại các khu công nghiệp, chúng tôi triển khai đề tài nghiên cứu “Điều kiện sống của công nhân có rối loạn tâm thần tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2”. Mục đích cụ thể của nghiên cứu này nhằm xác định các điều kiện sống, điều kiện làm việc của công nhân có rối loạn tâm thần tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2, từ đó đề xuất một số kiến nghị giúp nâng cao chất lượng sức khỏe tâm thần của công nhân.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu được phân ra 2 giai đoạn:

- Giai đoạn 1, xác định tỷ lệ rối loạn tâm thần ở công nhân. Ở giai đoạn này chúng tôi nghiên cứu trên 840 công nhân tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2, Đồng Nai để khảo sát sàng lọc tỷ lệ một số rối loạn tâm thần ở công nhân (rối loạn trầm cảm, rối loạn lo âu, suy nhược, rối loạn giấc ngủ). Mẫu nghiên cứu được xác định là: 210 công nhân ở nhóm công ty ngành nghề sản xuất cơ khí, điện; 210 công nhân ở nhóm ngành nghề sản xuất dệt, may mặc; 210 công nhân ở nhóm ngành nghề sản phẩm; 210 công nhân ở nhóm ngành nghề sản xuất vật liệu xây dựng.

- Giai đoạn 2, nghiên cứu một số điều kiện sống của công nhân có rối loạn tâm thần. Ở giai đoạn này, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 120 công nhân được xác định mắc một trong 4 rối loạn tâm thần ở giai đoạn 1.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được chúng tôi thiết kế theo phương pháp mô tả cắt ngang.

- Ở giai đoạn nghiên cứu xác định tỷ lệ rối loạn tâm thần ở công nhân, chúng tôi sử dụng các trắc nghiệm có độ tin cậy để khảo sát sàng lọc, sau đó chúng tôi sử dụng các tiêu chuẩn có trong Bảng tiêu chuẩn chẩn đoán bệnh tật của tổ chức y tế thế giới (ICD – 10) để phỏng vấn lâm sàng và xác định rõ rối loạn tâm thần ở công nhân.

- Ở giai đoạn nghiên cứu các điều kiện sống của công nhân, chúng tôi xây dựng bảng khảo sát tự điền về các đặc điểm tâm lý – xã hội và điều kiện

sống của công nhân có rối loạn tâm thần được chúng tôi thiết kế dựa vào các miền đo như sau: yếu tố thu nhập của công nhân (3 item); yếu tố điều kiện sống (6 item); yếu tố điều kiện nơi làm việc (4 item); đời sống văn hóa – tinh thần (6 item); đời sống tình cảm (5 item) và một số biến phụ thuộc liên quan đến

độ tuổi, học vấn, lĩnh vực công việc, kinh nghiệm, nguyên quán, hôn nhân.

Ngoài ra, chúng tôi sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu để làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu.

Thu phiếu và xử lý số liệu với phần mềm SPSS 11.5.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		N	Tỷ lệ (%)	
Tình trạng rối loạn tâm thần (N = 840)	Trầm cảm (n = 61; 7,26%)	Nhẹ	56	6,19
		Vừa	6	0,71
		Nặng	3	0,35
	Rối loạn lo âu	30	3,57	
	Suy nhược	97	11,5	
	Rối loạn giấc ngủ	80	9,5	
Giới (N=120)	Nam	43	53,8	
	Nữ	77	64,2	
Tuổi (N = 120)	18-25	48	40	
	26 – 35	63	52,8	
	Trên 36	9	7,5	
Học vấn (N = 120)	Tiểu học	0	0	
	THCS	19	15,8	
	THPT	62	51,7	
	Trung cấp	31	25,8	
	Cao đẳng, đại học	8	6,7	
Lĩnh vực nghề nghiệp (N = 120)	Sản xuất cơ khí, điện	37	30,8	
	Dệt, may mặc	50	41,7	
	Thực phẩm	25	20,8	
	Vật liệu xây dựng	8	6,7	
Kinh nghiệm nghề nghiệp (N = 120)	Dưới 5 năm	58	48,3	
	5 – 10 năm	41	34,2	
	Trên 10 năm	21	17,5	

3.2. Đặc điểm điều kiện sống, điều kiện làm việc của công nhân có rối loạn tâm thần tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2

3.2.1. Thu nhập và chi tiêu

Bảng 2. Thu nhập của công nhân

	Mức thu nhập				Nguồn thu nhập			
	< 1,5 triệu	1,5 – 2,5 triệu	2,5 – 5 triệu	> 5 triệu	Từ lương cơ bản	Từ lương cơ bản và lương tăng giờ	Lương cơ bản, tăng giờ và thưởng	Khác
N (120)	11	22	61	11	31	45	27	2
Tỷ lệ (%)	10,5	21	58,1	10,5	29,5	42,9	25,7	1,9

Bảng 2 cho thấy công nhân có rối loạn tâm thần đa số có thu nhập từ 2,5–5 triệu đồng (58,1%), và 1,5–2,5 triệu/tháng (21%), tỷ lệ công nhân có rối loạn tâm thần có thu nhập trên 5 triệu/tháng chiếm tỷ lệ không nhiều (10,5%), đặc biệt có nhiều công nhân có rối loạn tâm thần chỉ có thu nhập dưới 1,5 triệu/tháng (10,5%). Tuy nhiên nguồn thu nhập của công nhân lại chủ yếu từ lương cơ bản và lương tăng giờ, tiền thưởng dường như là rất ít với công nhân và rất ít công nhân có nguồn thu nhập từ các hoạt động khác. Kết quả cho thấy đa phần công nhân có thu nhập dưới 5 triệu và chủ yếu là từ lương và

lương tăng giờ. Nghiên cứu thực tế cho thấy, với các khoản chi tiêu đắt đỏ, thì khoản lương dưới 5 triệu là rất khó khăn với đời sống của công nhân. Trong khi đó, đa phần công nhân phải làm tăng ca rất nhiều để có thể đạt được mức thu nhập như vậy. *Trường hợp H. N (nữ, 26 tuổi, công nhân công ty dệt): em làm ở đây đã 5 năm rồi nhưng lương cơ bản chỉ được hơn 4 triệu, ngày nào cũng phải tăng ca đến 6 – 7 giờ tối thì mới có thu nhập cao, các khoản chi phí hằng tháng cũng đắt đỏ và nguồn thu như vậy cũng rất khó khăn.*

Bảng 3. Mức chi trả hằng tháng cho sinh hoạt, ăn uống

Chi trả hằng tháng	N	Tỷ lệ (%)
< 500000	26	21.7
500000 - 1500000	58	48.3
1500000 - 3000000	27	22.5
> 3000000	9	7.5
Tổng	120	100.0

Bảng 3 cho thấy đa phần công nhân có rối loạn sức khỏe tâm thần đều chi trả cho các dịch vụ thiết yếu như ăn uống, sinh hoạt chỉ khoảng 500 ngàn – 1,5 triệu đồng (58,3%), mức chi trả từ 1,5 triệu – 3 triệu (22,5%), thậm chí có đến 21,7% chi trả cho ăn uống, sinh hoạt chỉ dưới 500 ngàn đồng, và chỉ có 7,5% công nhân có tiền để chi trả cho dịch vụ này trên 3 triệu đồng. Với một thành phố loại 2 như Biên Hòa, mức chi

trả cho dịch vụ ăn uống và sinh hoạt của công nhân như vậy là quá thấp so với cộng đồng. Nhiều công nhân chúng tôi phỏng vấn cho biết buổi sáng chỉ ăn vài ngàn tiền ăn sáng, thậm chí nhịn ăn, trưa và tối thì ăn ở công ty vì làm tăng ca. Chi phí ăn uống và sinh hoạt khó khăn như vậy làm người công nhân không đủ sức để làm việc và có thể dẫn tới suy nhược.

Bảng 4. Các dịch vụ chi trả

Các dịch vụ chi trả	N	Trung bình	SD	Thứ bậc
Tiền ăn hằng tháng	120	1.1833	.40962	1
Tiền thuê nhà	120	1.5250	.59356	2
Tiền sinh hoạt phí (bao gồm quần áo, mua sắm vật dụng cá nhân,...)	120	1.5250	.66056	2
Tiền di chuyển	120	1.8833	.66337	3
Các dịch vụ văn hóa – tinh thần (xem phim, đi du lịch, tham gia các câu lạc bộ)	120	2.0833	.62957	4
Tiền gửi về quê	120	2.1583	.78853	5
Chi khác (đám cưới, sinh nhật,...)	120	2.6333	.64734	6

Mặc dù với nguồn thu rất hạn chế chỉ vài triệu đồng 1 tháng, công nhân vẫn phải chi trả rất nhiều các khoản khác nhau. Ở bảng 4 chúng tôi chỉ đưa ra các dịch vụ chi trả là thiết yếu nhất với người công nhân trong các sinh hoạt hằng ngày. Qua đó cho thấy, đa phần công nhân chi trả cho tiền ăn hằng ngày trong tháng (thứ bậc 1), tiền thuê nhà và sinh hoạt phí (bậc 2), tiền di chuyển đến nơi làm việc như xăng xe hay tiền xe buýt (bậc 3). Rất ít kinh phí được chi trả cho các hoạt động như vui chơi giải trí, chủ yếu là uống cà phê và

các hội quán hát với nhau (bậc 4), tiền gửi cho gia đình (bậc 5) và các khoản chi phí khác như có khách, đám cưới (bậc 6). Kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù chỉ chi trả cho các dịch vụ thiết yếu nhất của cá nhân, công nhân vẫn rất khó khăn trong vấn đề tài chính vì nguồn thu quá ít ỏi. Họ không có đủ kinh phí để tham gia các hoạt động văn hóa, tinh thần khác. Hơn thế, đa phần công nhân đến từ các vùng nông thôn khó khăn, việc họ đi làm là muốn giúp đỡ tài chính cho gia đình. Tuy nhiên qua bảng khảo sát cho thấy việc gửi tiền về nhà

của họ là rất ít, điều này làm cho họ có những lo lắng và khó khăn về cảm xúc. Đồng thời bảng khảo sát cũng cho thấy họ dường như không có nguồn kinh phí

chi trả cho vấn đề khám và điều trị bệnh tật, mặc dù họ được đánh giá là có rối loạn tâm thần.

3.2.2. Yếu tố điều kiện sống

Bảng 5. Nơi sinh sống của công nhân

Nơi sinh sống	N	Tỷ lệ (%)
Thuê phòng sống cùng bạn bè	30	25.0
Thuê phòng sống cùng gia đình	42	35.0
Thuê phòng trọ sống một mình	28	23.3
Ở cùng gia đình tại nhà	17	14.2
Khác (ở nhờ, ở ký túc xá,...)	3	2.5
Tổng	120	100.0

Bảng 5 cho thấy đa phần công nhân phải thuê nhà để sống (83,3%), trong đó tỷ lệ công nhân thuê nhà để sống cùng gia đình như anh chị em, bố mẹ, vợ/chồng chiếm 35%, công nhân thuê phòng sống cùng bạn bè là 25%, và thuê phòng sống một mình là 23,3%. Chỉ có rất ít công nhân sống cùng gia đình tại nhà mình (nhà của gia đình, không phải thuê) (14,2%), ngoài ra rất ít công nhân ở

những nơi khác, mà chủ yếu là ở nhờ nhà người quen, vì các công ty dường như chưa có hệ thống ký túc xá (2,5%). Kết quả cho thấy là đa phần công nhân ở các khu công nghiệp là sống ở nhà thuê, các nhà thuê này là của tư nhân xây dựng ở gần các khu công nghiệp và cho công nhân thuê với giá khoảng từ 500,000 - 1,500,000 một phòng, điều kiện vệ sinh, an toàn không cao.

Bảng 6. Phương tiện đi lại

Phương tiện đi lại	N	Tỷ lệ (%)
Xe đạp	27	22.5
Đi bộ	36	30.0
Đi xe buýt	32	26.7
Xe công ty đưa rước	3	2.5
Khác (xe máy, đi nhờ bạn)	22	18.3
Tổng	120	100.0

Bảng 6 cho thấy phương tiện đi lại của công nhân chủ yếu là đi bộ (30%), đi xe buýt (26,7%), xe đạp (22,5%) hoặc đi xe máy cá nhân, đi nhờ bạn bè (18,3%). Việc công nhân được đi chuyển bởi xe đưa rước của công ty là rất ít (2,5%). Qua phỏng vấn sâu cho thấy, mặc dù đường từ chỗ trọ đến công ty cũng không gần nhưng công nhân vẫn chọn giải pháp đi bộ để cho đỡ tốn kém, hoặc nếu có lựa chọn phương tiện đi lại thì lựa chọn xe đạp để đi chuyển cũng là phương tiện không tốn kém. Nhiều người ở rất xa so với khu công nghiệp thì lựa chọn phương tiện là xe

buýt công cộng, sau đó di chuyển từ đường lớn vào công ty bằng cách đi bộ. Xe đưa rước của công ty dường như rất ít, hoặc không bao giờ tổ chức cả mà là do các cá nhân ở ngoài mua xe, sau đó hợp đồng với Công đoàn công ty, nhận làm dịch vụ và công nhân phải trả tiền theo tháng. Việc khó khăn trong di chuyển làm cho người công nhân mệt mỏi sau giờ làm việc, nhất là khi phải làm theo chế độ ca kíp. Điều này cũng phản ánh rõ là việc nguồn thu nhập thấp nên công nhân thường chọn phương tiện ít tốn kém nhất.

Bảng 7. Điều kiện chỗ ở

Điều kiện chỗ ở	N	Mean	Std. Deviation	Thứ bậc
Không gian sinh hoạt chung	120	1.5083	.53446	1
Nơi ngủ	120	1.6333	.63422	2
Nơi nấu ăn	120	1.8417	.75588	3
Điều kiện vệ sinh	120	1.8500	.69391	4
Điều kiện ánh sáng	120	1.9583	.83410	5

Việc đa phần công nhân phải thuê phòng để ở cũng đồng nghĩa với việc điều kiện chỗ ở rất hạn chế. Bảng 7 cho thấy các điều kiện ánh sáng, vệ sinh, nơi nấu ăn (thứ bậc 5, 4, 3) là không đảm bảo nhất theo đánh giá của công nhân. Đồng thời nơi ngủ của công nhân cũng không được đảm bảo (bậc 2), chỉ có không gian sinh hoạt chung là tốt

hơn chút. Tuy nhiên không gian sinh hoạt này chỉ là khoảng sân nhỏ trước các nhà trọ, hoặc một khu đất trống nào đó mà công nhân có thể ngồi nói chuyện, trao đổi vào buổi chiều tối. Kết quả cho thấy điều kiện ăn ở của công nhân rất không đảm bảo, điều này ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của họ.

Bảng 8. Diện tích chỗ ở

Diện tích chỗ ở	N	Tỷ lệ (%)
< 5m ²	20	16.7
5 – 10m ²	62	51.7
10 - 15m ²	27	22.5
> 15m ²	11	9.2
Tổng	120	100.0

Ngoài điều kiện không đảm bảo thì diện tích chỗ ở mà công nhân ở, sinh hoạt cũng rất nhỏ. Đa phần công nhân sinh sống ở một diện tích là 5–10m² (51,7%) và có khoảng 22% công nhân sinh sống và sinh hoạt ở diện tích 10–15m², chỉ có rất ít công nhân sinh sống ở phạm vi có diện tích là trên 15m², thậm chí có công nhân sống ở diện tích dưới 5m². Qua phỏng vấn sâu và quan sát thực tế, mặc dù công nhân phải sống

ở diện tích rất nhỏ như vậy nhưng vẫn phải chia sẻ chỗ ở của mình với 1–2 thậm chí là 3 bạn khác để có thể giảm chi tiêu. Một số công nhân được ở và sinh hoạt diện tích rộng hơn là do ở cùng gia đình hoặc người thân, còn dường như các công nhân ở các diện tích nhỏ là ở các phòng trọ của các cá nhân ở gần khu công nghiệp xây tạm cho thuê.

Bảng 9. An ninh, trật tự nơi ở

Mất trật tự	N	Tỷ lệ (%)	Quan tâm của lực lượng an ninh	N	Tỷ lệ (%)
Thường xuyên	38	31.7	Quan tâm thường xuyên	43	35.8
Thỉnh thoảng	64	53.3	Ít khi quan tâm	67	55.8
Không xảy ra	18	15.0	Không quan tâm	10	8.3
Tổng	120	100.0	Tổng	120	100.0

Bảng 9 cho thấy ở các khu nhà trọ, hay nơi ở của công nhân thường xuyên hoặc thỉnh thoảng mất trật tự là rất cao (85%). Điều này cho thấy về trật tự, an ninh nơi công nhân sinh sống rất không đảm bảo, gây ảnh hưởng đến tâm trạng thậm chí tính mạng của người công nhân. Tuy vậy các lực lượng an

ninh dường như lại không quan tâm, hoặc rất ít khi quan tâm, có đến 64,1% công nhân cho rằng lực lượng an ninh rất ít hoặc không quan tâm đến vấn đề an ninh trật tự ở nơi ở. Và chỉ có 35,8% công nhân cho rằng lực lượng an ninh thường xuyên quan tâm đến chỗ ở của họ. Kết quả cho thấy an ninh trật tự nơi

ở của công nhân là không đảm bảo, điều khó khăn. Thực tế, việc mất trộm đồ hay đánh nhau, thậm chí giết nhau tại

này làm cho họ lo lắng và gặp rất nhiều các khu nhà trọ của công nhân trong thời gian qua đã cho thấy điều này.

3.2.3. Điều kiện nơi làm việc

Bảng 10. Điều kiện nơi làm việc

	N	Mean	Std. Deviation	Thứ bậc
Diện tích nơi làm việc	120	1.5583	.65844	7
Độ ẩm, nóng	120	2.0667	.71870	3
Điều kiện ánh sáng	120	2.0500	.76532	4
Điều kiện tiếng ồn	120	2.4667	.75519	2
Mối quan hệ với đồng nghiệp	120	1.8750	.82566	6
Mối quan hệ với quản lý	120	2.0333	.80891	5
Chất lượng bữa ăn tại công ty	120	2.5417	.77672	1

Bảng 10 cho thấy các điều kiện làm việc của người công nhân thường là không tốt với điểm lệch chuẩn đều trên 0.5. Các điều kiện có điểm trung bình cao thể hiện điều kiện nơi làm việc thấp. Theo đánh giá của công nhân thì các điều kiện nơi làm việc được nhận xét là không tốt và ảnh hưởng đến chất lượng sống và điều kiện làm việc, sức khỏe của họ là :chất lượng bữa ăn (1), điều kiện tiếng ồn (2), độ nóng ẩm (thứ bậc 3), điều kiện ánh sáng (thứ bậc 4). Các điều kiện khác như mối quan hệ với quản lý (bậc 5), mối quan hệ với đồng nghiệp (bậc 6), và diện tích nơi làm việc (bậc 7) không phải là vấn đề lớn lắm với họ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chất lượng bữa ăn, điều kiện tiếng ồn, độ ẩm, ánh sáng là những vấn đề gây nhiều khó khăn cho người công nhân. Các yếu tố khác như mối quan hệ hay diện tích không phải là vấn đề khó khăn với công nhân. Điều này phù hợp với điều kiện

làm việc của công nhân khi cả ngày họ phải tập trung vào công việc, ít có thời gian để tương tác với các đồng nghiệp, hay cấp trên. Đồng thời, các công ty khi xây dựng thường chú ý đến diện tích nhưng lại không quan tâm đến các điều kiện vật lý khác như độ ồn, ánh sáng.

Bảng 11. Bị áp lực nơi làm việc

Áp lực nơi làm việc	N	Tỷ lệ (%)
Thường xuyên	32	26.7
Thỉnh thoảng	75	62.5
Hiếm khi	11	9.2
Không bao giờ	2	1.7
Tổng	120	100.0

Khi được hỏi anh chị có thường xuyên bị áp lực hay căng thẳng ở nơi làm việc không? Có đến 62,5% công nhân cho rằng có thỉnh thoảng bị áp lực và căng thẳng nơi làm việc, 26,7% công

nhân cho rằng thường xuyên cho rằng rất thường xuyên bị áp lực nơi làm việc, và có rất ít người cho rằng hiếm khi (9,2%) hoặc không bao giờ (1,7%) bị áp lực nơi làm việc (bảng 11). Kết quả nghiên cứu này cho thấy điều kiện nơi làm việc không phải là nơi an toàn với

3.2.4. Đời sống văn hóa – tinh thần

Bảng 12. Tổ chức các hoạt động văn hóa – thể thao trong công ty

Tổ chức các hoạt động văn hóa – thể thao trong công ty	N	Tỷ lệ (%)
Thường xuyên	37	30.8
Thỉnh thoảng	65	54.2
Hiếm khi	11	9.2
Không bao giờ	7	5.8
Tổng	120	100.0

Bảng 12 cho thấy đa số công ty chỉ thỉnh thoảng tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao trong công ty cho người lao động (54,2% người trả lời), chỉ có 37 % công nhân cho rằng công ty có thường xuyên tổ chức các hoạt động này, và có khoảng 9,2% công nhân cho rằng hiếm khi công ty tổ chức các hoạt động này, 5,8% thì cho rằng không bao giờ công ty tổ chức các hoạt động văn hóa – thể thao. Kết quả nghiên cứu này cho thấy, mặc dù đa số các công ty có

công nhân, họ thường xuyên bị trải nghiệm stress tiêu cực và áp lực, căng thẳng nơi công việc. Điều này cũng đồng nghĩa là điều kiện nơi làm việc có thể là nguyên nhân của các rối loạn tâm thần ở công nhân.

tổ chức các hoạt động văn hóa – thể thao. Tuy nhiên các hoạt động này vẫn chưa được tổ chức một cách rộng rãi, phong phú và có chất lượng. Thậm chí có nhiều công ty chỉ tổ chức cho một bộ phận văn phòng tham gia, hoặc chỉ tổ chức cho rất ít công nhân tham gia, điều này thể hiện ở bảng 13 khi đa số công nhân cho rằng chỉ một số ít người được tham gia các hoạt động văn hóa – thể thao ở công ty (50%).

Bảng 13. Mức độ tham gia các hoạt động văn hóa – thể thao trong công ty

Mức độ tham gia các hoạt động văn hóa – thể thao trong công ty	N	Tỷ lệ (%)
Đồng đạo mọi người tham gia sôi nổi	25	20.8

Chỉ một số ít người tham gia hoạt động	60	50.0
Rất ít khi tổ chức	28	23.3
Chưa bao giờ tổ chức	7	5.8
Tổng	120	100.0

Bảng 14. Tham gia các hoạt động văn hóa cộng đồng

Tham gia các hoạt động văn hóa cộng đồng	N	Tỷ lệ (%)
Thường xuyên	44	36.7
Thỉnh thoảng	42	35.0
Hiếm khi	24	20.0
Chưa bao giờ	10	8.3
Tổng	120	100.0

Khi được hỏi mức độ tham gia các hoạt động văn hóa văn nghệ cộng đồng như đi xem phim, xem kịch, ca nhạc,... thì đa số đều cho rằng thỉnh thoảng, hiếm khi, hoặc chưa bao giờ

tham gia các hoạt động này (63,3% người trả lời), có 36,7% người được hỏi trả lời là có tham gia các hoạt động này. Qua phỏng vấn sâu thì đa phần cho rằng các hoạt động cộng đồng này chủ yếu là các đợt đoàn lô tô về tổ chức các hoạt động hát cải lương bán lô tô tại các khu nhà trọ, hoặc xem phim ở các quán cà phê,... Dường như công nhân không có khái niệm đến các khu vui chơi giải trí như khu xem phim, hay các khu giải trí khác. Thực tế hiện nay ở Khu Công nghiệp Biên Hòa 2 cũng không có riêng một khu vui chơi giải trí cho người lao động, do đó có thể nói chất lượng các dịch vụ giải trí của công nhân là rất kém và dường như không có.

Bảng 15. Sử dụng các phương tiện truyền thông

Sử dụng các phương tiện truyền thông	N	Mean	Std. Deviation	Thứ bậc
Ti vi	120	1.6500	.93170	5
Đài radio	120	2.0583	1.07137	3
Báo, tạp chí	120	2.0250	.87411	4
Máy tính, internet	120	2.3667	.95207	2
Phương tiện khác	120	3.1333	.97819	1
Valid N (listwise)	120			

Không chỉ rất ít được tham gia các hoạt động vui chơi giải trí, hoặc có thì các hoạt động không đáp ứng được chất lượng dịch vụ, công nhân tại các khu công nghiệp còn bị hạn chế sử dụng các phương tiện truyền thông khác. Bảng 15 cho thấy phương tiện sử dụng chủ yếu của công nhân là ti vi và đài radio, các phương tiện khác như báo chí, máy tính, internet dường như rất ít được họ sử dụng. Phòng vấn sâu cũng cho thấy, công nhân thường không có điều kiện tiếp xúc với các phương tiện truyền thông. Ở các khu nhà trọ, chỉ có một, hai phòng có ti vi (thường là cả gia đình ở chung), các phòng khác sau khi ăn cơm tối xong thường đến xem nhò và đây có thể là kênh thông tin sử dụng nhiều. Nhiều công nhân thì sử dụng điện thoại di động để vào các đài phát thanh, đây cũng có thể được coi là kênh thông tin phổ thông của người công nhân.

Bảng 16. Đi học nâng cao trình độ chuyên môn

Đi học nâng cao trình độ chuyên môn	N	Tỷ lệ (%)
Có	61	50.8
Không	59	49.2
Total	120	100.0

Bảng 16 cho thấy, mặc dù rất khó khăn về điều kiện kinh tế lẫn thời

gian làm việc, công nhân vẫn cố gắng tham gia các chương trình học để nâng cao trình độ, chuyên môn, các lớp học này đa phần là lớp học vào buổi tối hoặc chủ nhật, như các lớp bồi túc, học nghề (có 50,8% công nhân trả lời có tham gia các lớp học thêm). Điều này phản ánh đúng thực tế là công nhân tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2 chủ yếu từ miền Trung và miền Bắc, họ vào Biên Hòa làm việc chủ yếu để mong đổi đời, nên việc cố gắng và tự túc học tập là cách mà họ cho rằng có thể giúp họ thoát khỏi cuộc sống công nhân. Việc học tập, công việc áp lực, khó khăn kinh tế càng làm cho họ mệt mỏi, căng thẳng hơn. Mặc dù vậy nhiều người khi hoàn tất việc học vẫn không xin được công việc tốt hơn, vẫn phải làm công nhân và điều này càng làm cho tâm trạng của họ căng thẳng.

4. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy đa số công nhân có thu nhập từ 2,5–5 triệu, nguồn thu chủ yếu từ lương cơ bản và tăng thêm, tuy nhiên việc chi trả cho mọi dịch vụ hằng tháng lại chỉ từ khoảng 0,5-1,5 triệu. Điều này phù hợp với thực tế của đời sống vật chất của người công nhân, mặc dù làm lụng rất vất vả, tăng ca kíp nhưng thu nhập rất thấp nhưng các dịch vụ chi trả cho đời sống còn thấp hơn rất nhiều. Số kinh phí khoảng 0,5-1,5 triệu là chỉ sử dụng cho việc thuê tiền nhà, một ít tiền ăn còn hoàn toàn không sử dụng vào các dịch vụ khác. Do vậy đời sống vật chất của người công nhân rất khó khăn.

Nghiên cứu của chúng tôi cũng phù hợp với nghiên cứu của Trần Văn Liêm (2006).

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy đa phần công nhân phải thuê phòng trọ để sống, điều kiện nơi sinh sống cũng không đảm bảo về không gian, diện tích, và an ninh trật tự. Điều này gây tâm lý hoang mang, lo lắng và căng thẳng ở người công nhân. Đó cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới các khó khăn tâm lý và các rối loạn tâm thần ở họ.

Nghiên cứu cũng cho thấy điều kiện chỗ làm việc theo đánh giá của người công nhân là rất kém chất lượng. Các điều kiện như chất lượng bữa ăn, độ ồn, ánh sáng, độ ẩm,... là những điều kiện theo đánh giá là rất thấp. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi phù hợp với nghiên cứu của một số tác giả khác trước đó như Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2003) và Trần Văn Liêm (2006). Chính vì điều đó mà đa số công nhân cho rằng thường xuyên hoặc thỉnh thoảng bị áp lực nơi làm việc.

Nghiên cứu của chúng tôi cũng cho thấy, đời sống văn hóa tinh thần của người công nhân là rất hạn chế. Người công nhân dường như rất ít được tham gia các hoạt động văn hóa – văn nghệ tại công ty, rất ít được xem hoặc sử dụng các phương tiện truyền thông, hạn chế được tham gia các hoạt động văn hóa tinh thần công cộng. Điều này làm cho người công nhân không có hình thức giải trí nào sau giờ làm việc và việc phòng ngừa, chống đỡ với stress là

thiếu rất nhiều nguồn lực và có thể đẩy họ vào trạng thái sức khỏe tâm thần nhanh hơn.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

- Đa số công nhân có rối loạn tâm thần có thu nhập thấp, thu nhập chủ yếu là lương và làm thêm giờ.

- Mức chi trả cho các dịch vụ của công nhân có rối loạn tâm thần thấp, đa phần là các dịch vụ nhà ở và ăn uống, các dịch vụ về đời sống tinh thần không có hoặc rất hạn chế.

- Đa phần công nhân phải thuê nhà để sống, điều kiện nơi ở cũng rất hạn chế và kém, đặc biệt là điều kiện về diện tích, vệ sinh, độ ẩm, an ninh trật tự.

- Đa phần công nhân có rối loạn tâm thần thường không có phương tiện di chuyển.

- Điều kiện nơi làm việc của công nhân có rối loạn tâm thần rất kém theo đánh giá của công nhân. Các điều kiện kém chủ yếu là chất lượng bữa ăn (1), điều kiện tiếng ồn (2), độ nóng ẩm (thứ bậc 3), điều kiện ánh sáng (thứ bậc 4).

- Công nhân có rối loạn tâm thần cho biết thường xuyên bị áp lực nơi làm việc.

- Đời sống văn hóa – tinh thần cũng như các hình thức giải trí, các phương tiện truyền thông với người công nhân là rất kém, hạn chế, thậm chí là không có.

- Nhiều công nhân có đi học thêm nhưng không phải là học nâng cao nghiệp vụ công việc mà là đi học một ngành nghề khác.

5.2. Kiến nghị**+ Đối với các cơ quan xây dựng chính sách**

- Cần nghiên cứu xây dựng chính sách về chế độ lương, thưởng đảm bảo có thể đủ điều kiện sống cho người lao động.

- Xây dựng các thiết chế văn hóa (công viên, trung tâm sinh hoạt văn hóa,...) tại các khu công nghiệp cho công nhân.

- Xây dựng các khu nhà dành cho công nhân tại các khu công nghiệp.

+ Với các công ty tuyển dụng và sử dụng lao động

- Huấn luyện để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và các kỹ năng tâm lý – xã hội cho người lao động.

- Cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, nhất là điều kiện bữa ăn, nơi làm việc.

- Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động tại các công ty.

- Thành lập các Phòng Tâm lý tổ chức – nhân sự thuộc các Bộ phận tổ chức nhân sự của công ty để hỗ trợ đời sống tinh thần của người lao động.

+ Với các nghiên cứu tiếp theo

- Mở rộng phạm vi nghiên cứu để có thể đánh giá một cách rộng rãi và đa dạng hơn.

- Tập trung sâu hơn vào nghiên cứu các biến số tâm lý của công nhân có rối loạn tâm thần. Nghiên cứu mối tương quan giữa các biến để xem xét một cách sâu sắc hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tài liệu tiếng Việt**

1. Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2005), *Nghiên cứu sức khỏe tâm thần công nhân đường sắt Việt Nam*, Tạp chí Y học thực hành, Vol 3
2. Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2005), *Nghiên cứu sức khỏe tâm thần ở nhân viên y tế ngành tâm thần*, Tạp chí Y học Việt Nam, Vol 10
3. Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2005), *Nghiên cứu sức khỏe tâm thần của công nhân gang thép Thái Nguyên*, Tạp chí Y học thực hành, Vol 10
4. Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2006), *Nhận xét về căng thẳng nghề nghiệp và sức khỏe tâm thần của người lao động ngành may, chế biến thủy sản, giày da*, Tạp chí Y học dự phòng, tập XVI, số 1 (79)
5. Lã Thị Bưởi, Trần Việt Nghị (2006), *Nghiên cứu sức khỏe tâm thần ở công nhân vận hành công trình ngầm thủy điện Hòa Bình*, Tạp chí Y học thực hành, Vol 2
6. Học viện Quân y (2010), *Bệnh học Tâm thần*, Nxb. Y học

7. Đặng Phương Kiệt (2002), *Tâm lý và sức khỏe*; Nxb. Văn hóa thông tin, Hà Nội
8. Nguyễn Văn Thọ, Đỗ Minh Tiến (2006-2007), *Tình hình sức khỏe tâm thần và các yếu tố liên quan ở công nhân dầu khí ngoài khơi*, đề tài cấp ngành
9. Nguyễn Khắc Viện (1997), *Sức khỏe, bệnh tật và tâm lý*, Nxb. Trẻ, Hồ Chí Minh
10. Nguyễn Thơ Sinh (2008), *Tâm lý xã hội học*, Nxb. Lao động
11. Sidney Bloch, Bruce S.Singh (2003), *Cơ sở của lâm sàng tâm thần học*, Nxb. Y học

Tài liệu tiếng Anh

12. Elisabeth Grebotm (2001), Isabelle Orgiazzi Billon-Galland: Les bases de la Psychopathologie, Presses Univeritaires de Grenoble
13. Pierre Ferrari (2001), Actualités en Psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent, Flammarion, Paris
14. Mental Health Commission, Recovery Competencies for New Zealand Mental Health Workers, March 2001, <http://www.mhc.govt.nz>
15. Gaston Harnois & Phyllis Gabriel, Mental health and work: Impact, issues and good practices, World Health Organization (WHO) & International Labour Organisation (ILO), Geneva, 2000
16. David Ballard, BRIEF: Psychological Health in the Workplace, American Psychological Association
17. National Mental Health Consumer & Carer Forum (NMH CCF), 2010, Supporting and developing the mental health - Consumer and carer identified workforce – a strategic approach to recovery (www.nmhccf.org.au)
18. Katharine R Parkes, Human Factors, Shift Works and Alertness in The Offshore Oil Industry, Department of Experimental Psychology, University of Oxford, 1993
19. Building the Foundations for Mental Health and Wellbeing - A Strategic Framework and Action Plan for Implementing Promotion, Prevention and Early Intervention (PPEI) Approaches in Tasmania, A Summary and Government Response; Statewide & Mental Health Services; Department of Health and Human Services, September 2009

20. Leny Sato, Francisco Antonio De Castro Lacaz, Márcia Hespanhol Bernardo, “Psychology and the Workers’ Health Movement in the State of São Paulo (Brazil)”, *Journal of Health Psychology*, Copyright © 2004 SAGE Publications, London, Thousand Oaks and New Delhi, Vol 9(1) 121–130
21. National Institute of Mental Health. (1991). *Building Social Work Knowledge for Effective Services and Policies*, www.naswpressonline.org
22. What is mental health? Online Q&A, 3 September 2007

CONDITIONS OF LIFE OF WORKERS WITH MENTAL DISORDERS AT BIEN HOA 2 INDUSTRIAL ZONE

ABSTRACT

Dong Nai is an industrial province and important economic province in South, Việt Nam. Currently, Dong Nai has over 30 industrial parks with more than 420 thousand workers, most of whom are migrants from the Northern, Central, and Southern Western provinces of Vietnam. The living conditions and working conditions as well as the characteristics of the migrants have created lots of difficult issues for these migrant workers. Among those problems is mental disorder. Study surveyed over 840 workers in Bien Hoa 2 Industrial Zone to screen out 120 cases having mental disorders (representing 14.29%) so as to examine how these aforementioned factors have affected their mental disorder. The study results from the descriptive statistics showed that the majority of workers with mental disorders come from those with low income, insecure living conditions, the pressure of work and the unsafe working environment.

Keywords: *mental disorders, conditions of life, working conditions, workers, Bien Hoa 2 Industrial Zone*