

ĐỜI SỐNG VẬT CHẤT VÀ TINH THẦN CỦA CÔNG NHÂN NHẬP CƯ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

Nguyễn Thụy Diễm Hương*, Tạ Thị Thanh Thủy **

Tóm tắt

Trong gần hai thập kỷ qua, cùng với sự phát triển kinh tế xã hội, nhìn chung đời sống vật chất của công nhân nhập cư được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, nhu cầu về đời sống tinh thần của những người lao động xa quê hương vẫn chưa được đáp ứng thỏa đáng. “Đời sống vật chất và tinh thần của công nhân nhập cư tại thành phố Hồ Chí Minh” là tóm kết một cuộc khảo sát thực hiện tại các khu công nghiệp, khu chế xuất ở quận Thủ Đức và Bình Tân. Bài khai thác thực trạng và nhu cầu đời sống vật chất cũng như tinh thần của trên 500 người đang làm việc xa quê, qua đó đề xuất những giải pháp nhằm gia tăng công bằng, an sinh xã hội cho đối tượng này.

Từ khóa: công nhân, nhập cư, đời sống vật chất, đời sống tinh thần, khu công nghiệp, an sinh

Abstract

For nearly two decades, along with the socio-economic development, the living standards of migrant workers have been significantly improved. However, their needs of intellectual life have not been met satisfactorily. The study of “Material and intellectual life of migrant workers in Ho Chi Minh city” has been conducted at industrial zones and export processing ones in Thu Duc and Binh Tan districts. The paper explores the situation and needs of improving material and intellectual life for more than 500 people working away from home. Besides, it also proposes some suggestions for improving social justice and welfare for them.

Keywords: workers, migration, material life, intellectual life, industrial zones, welfare

1. Đặt vấn đề

Trong mọi thời đại, nguồn nhân lực luôn là yếu tố quan trọng nhất, quyết định sức mạnh của một quốc gia. Vì mọi của cải vật chất đều được làm nên từ bàn tay và trí óc của con người cho nên quan tâm đến chất lượng sống của nguồn nhân lực phải là chọn lựa hàng đầu của mọi nhà nước. Những nhu cầu căn bản của người lao động có được bảo đảm thì họ mới có thể dồn hết tâm trí và sức lực vào công cuộc phát triển đất nước được.

Tại Việt Nam, thực tế cho thấy cuộc sống của công nhân nói chung và công nhân tại các khu chế xuất, khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đang gặp rất nhiều khó khăn. Đa số họ có thu nhập tương đối thấp, trình độ nhận thức chưa cao, thiếu cơ hội học hành, thiếu kỹ năng giao tiếp, bị thiệt thòi trong việc đáp ứng các nhu cầu vui chơi giải trí và giải tỏa căng thẳng. Do tính chất công việc, công nhân ít có điều kiện hòa nhập nhịp sống của thành phố. Không ít lao động phải làm việc với cường độ cao, vượt quá 8 tiếng/ ngày. Cường độ làm việc cao

như thế nhưng thu nhập lại không tương xứng đã gây ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm lý của người lao động. Suốt ngày “ngập đầu” trong công việc, đối với họ, vui chơi giải trí chỉ là điều trong mơ. Sinh hoạt trong những khu nhà trọ rẻ tiền, không ti vi, không báo đài, sau giờ làm việc, cơm nước xong là họ đóng cửa đi ngủ. Thời gian nghỉ ngơi eo hẹp không được tiếp nhận các thông tin cần thiết về chăm sóc sức khỏe sinh sản, tự bảo vệ bản thân; không được tham vấn giải quyết những khúc mắc/rắc rối của cuộc sống, công nhân, đặc biệt là công nhân nữ dễ gặp rủi ro, gánh chịu những hậu quả không đáng có.

Bài viết sau đây trình bày một số đặc nét về đời sống vật chất và tinh thần của công nhân nhập cư tại các khu công nghiệp, khu chế xuất tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Bên cạnh đó, bài viết cũng nêu bật nhu cầu nâng cao đời sống của lực lượng lao động này và gợi ý một số đề xuất cho những người liên quan.

2. Nội dung

2.1. Đời sống vật chất, đời sống tinh thần của công nhân tại một số khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay

Công nhân nhập cư trong các khu công nghiệp, khu chế xuất đa số ở trong nhóm tuổi từ 18-30, chiếm tỷ lệ 67.7%. Ngoài ra, có một số ít ở nhóm dưới 18 tuổi (chiếm 30.3%)⁽¹⁾. Như vậy, hầu hết công nhân ở nhóm tuổi thanh niên. Theo Eric Erikson (1950), đây là lứa tuổi có sức khỏe dẻo dai và bắt đầu tìm cho mình một công việc để ổn định cuộc sống và phát triển.

Xét về trình độ học vấn, phần lớn công nhân có trình độ trung học cơ sở và trung học phổ thông (43,7%). Trong đó, có hơn 1/5 hoặc 21% công nhân là người đã tốt nghiệp cao đẳng hoặc đại học. Bên cạnh, 14,7% công nhân mới có trình độ tiểu học và 2% chưa bao giờ được tới trường.

Nhìn chung, đội ngũ công nhân có trình độ học vấn chưa cao. Do đó, việc tìm được một công việc có thu nhập cao là điều khá khó khăn. Đa số công nhân chấp nhận những công việc lương thấp, kể cả những công việc nặng nhọc, nguy hiểm và độc hại. Điều này ảnh hưởng nhiều tới mức thu nhập và đời sống của họ.

Bảng 1: Môi trường quan giữa thu nhập và trình độ học vấn của công nhân nhập cư

		Trình độ học vấn			Tổng	
		Cấp 1	Cấp 2	Cấp 3		
Thu nhập năm 2010	Dưới 2 triệu	Số lượng	20	112	68	200
		% với trình độ học vấn	31.3%	38.2%	44.8%	39.0%
	Từ 2 triệu tới 3 triệu	Số lượng	58	154	70	282
		% với trình độ học vấn	65.6%	60.0%	50.0%	58.0%
	Trên 3 triệu tới 4 triệu	Số lượng	2	9	7	18
		% với trình độ học vấn	3.1%	1.8%	5.2%	3.0%
Tổng		Số lượng	80	275	145	500
		% với trình độ học vấn	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nguồn: Kết quả điều tra xã hội học 02/2011- Khoa CTXH, ĐH KHXH&NV TPHCM

Bảng 1 cho thấy mối tương quan giữa thu nhập và trình độ học vấn của công nhân nhập cư. Công nhân có thu nhập từ 2 tới 3 triệu là chủ yếu (58.0%). Số lượng công nhân có thu nhập dưới 2 triệu chiếm tỷ lệ không nhỏ (39.0%). Những công nhân có trình độ học vấn từ cấp 3 trở lên cũng chấp nhận làm việc để nhận mức lương dưới 2 triệu (44.8%), hoặc từ 2 triệu tới 3 triệu (50.8%). Những người này có thể chưa tìm được công việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, chấp nhận làm công nhân một thời gian để kiếm thu nhập trong khi tiếp tục tìm một công việc tốt hơn.

So sánh giữa thu nhập với chi tiêu, chúng tôi nhận thấy đa số công nhân đều cố gắng chi tiêu tiết kiệm ở mức thấp nhất với 34,3% dưới 1 triệu/ 1 tháng và 40,7% từ 1 triệu đến 2 triệu/1 tháng. Như

vậy, hàng tháng, mỗi công nhân cũng để dành số tiền dao động từ vài trăm tới 2 triệu. Số tiền này họ gửi về gia đình hoặc để dành lúc khó khăn.

Bảng 2: Mức chi tiêu hàng tháng của công nhân

Chi tiêu hàng tháng	Số lượng	Phần trăm (%)
Dưới 1 triệu	172	34.4
Từ 1 triệu tới 2 triệu	203	40.6
Từ trên 2 triệu tới 3 triệu	89	17.8
Từ trên 3 triệu tới 4 triệu	18	3.6
Trên 4 triệu	18	3.6
Tổng cộng	500	100.0

Nguồn: Kết quả điều tra xã hội học 02/2011- Khoa CTXH, ĐH KHXH&NV TPHCM

Tuy nhiên, không phải ai cũng tiết kiệm được số tiền lương ít ỏi nhờ tăng ca của mình. Theo khảo sát của chúng tôi, có tới 17,8% công nhân cho rằng mình chi tiêu cho nhu cầu từ 2 đến 3 triệu, 3,6% từ 3 đến 4 triệu và 3,6% là trên 4 triệu. Chi tiêu chủ yếu cho trả tiền phòng trọ, ăn uống, áo quần và mối quan hệ bạn bè. Gửi tiền về cho gia đình chủ yếu là ở công nhân nữ với tần suất hàng tháng hoặc vài ba tháng dồn lại gửi một lần. Trong khi con số này ở nam chỉ dừng ở mức độ mỗi năm vài lần.

Công nhân tại các doanh nghiệp đại đa số là người nhập cư nên phải thuê nhà trọ của người dân ở quanh khu công nghiệp, chiếm tỷ lệ cao 77,6%. Số công nhân ở tại địa phương có nhà riêng chỉ chiếm 23,4%. Thông thường, các khu nhà trọ của công nhân không đảm bảo các điều kiện sinh hoạt tối thiểu như diện tích chật hẹp, thiếu ánh sáng, thiếu nước sạch. Kết quả khảo sát cho thấy số công nhân ở chung phòng 2 người chiếm 11,8%, 3 người chiếm 4,9%, 4 người chiếm 3,5%, trên 5 người chiếm 4,1%. Về diện tích phòng trọ có 17,2% phòng trọ có diện tích dưới 10m², trên 10m² chiếm 35%.

Về cơ sở vật chất và điều kiện làm việc của công nhân tại các doanh nghiệp cũng chưa được tốt. Cụ thể có 45,7% công nhân trả lời không có phòng nghỉ trưa cho công nhân. Đối với các doanh nghiệp có phòng nghỉ trưa, chỉ có 28,4% phòng nghỉ được đánh giá là sạch. Nhiều doanh nghiệp vẫn không chú trọng đến xây dựng nhà tắm, nhà vệ sinh và chỗ thay quần áo cho công nhân. Kết quả khảo sát cũng cho thấy 40,7% doanh nghiệp không có nhà tắm, 4,5% không có buồng vệ sinh, và 31,3% không có chỗ thay quần áo. Cá biệt có 3,2% công nhân cho biết ở nơi họ làm việc không có nước để rửa tay, chân và dùng cho các nhu cầu sinh hoạt khác. Môi trường làm việc trong các doanh nghiệp trong những năm gần đây cũng đã được cải thiện nhưng vẫn không đảm bảo. 42,2% công nhân lao động khẳng định phải làm việc trong môi trường tiếng ồn, 38,4% trong môi trường nóng, 32,2% trong môi trường bụi, 6,5% trong môi trường thiếu ánh sáng. Thậm chí có 11,1% công nhân phải làm việc trong điều kiện nguy hiểm, tiếp xúc với các hóa chất và các loại máy móc độc hại.

Xét đến nhu cầu tinh thần, đời sống văn hóa của công nhân còn hết sức thiếu thốn. Giờ làm việc và tăng ca đã ngốn hết thời gian của họ. Họ hầu như ít

có cơ hội tiếp cận với phim ảnh, sách báo, các sân chơi và các hình thức giải trí khác. Phần lớn các khu công nghiệp không có nhà văn hóa, hoặc chỉ có câu lạc bộ nhỏ lẻ, sinh hoạt èo uột. Các hoạt động văn hóa hướng đến công nhân còn mang tính “thời vụ”, không phát huy được năng lực và khả năng sáng tạo của lực lượng trẻ tuổi này.

“Hàng ngày ngồi một chỗ làm việc nhiều giờ liền mình mệt mỏi. Hết giờ làm việc chỉ mong được về nhà nghỉ ngơi. Việc gặp gỡ, giao lưu bạn bè cũng hạn chế vì điều kiện kinh tế không cho phép” - PVS, nam công nhân Công ty Nissel, khu chế xuất Linh Trung.

“Ở công ty cũng có phòng đọc sách báo cho công nhân lao động, song ít sách báo và cũng ít công nhân đến đọc vì giờ nghỉ trưa còn tranh thủ nghỉ để lấy sức làm việc tiếp” - PVS, nữ công nhân Công ty TNHH (Trách nhiệm hữu hạn) Công nghiệp Brother, khu công nghiệp Tân Tạo.

Các hoạt động văn hoá, thể thao dành cho công nhân lao động vẫn còn rất hạn chế. Có 36,9% công nhân cho biết họ được tham gia các hoạt động này thường xuyên. Trong khi đó, 51% trả lời rằng doanh nghiệp rất ít tổ chức chương trình gì cho công nhân và con số doanh nghiệp không tổ chức chiếm 12,1%. Các hoạt động xây dựng đời sống văn hoá tinh thần trong khu công nghiệp như phổ biến, tuyên truyền chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, giáo dục truyền thống, tổ chức giao lưu văn hoá, nâng cao trí lực, thể lực, rèn luyện tác phong công nghiệp... cho công nhân lao động cũng còn mờ nhạt.

Thực trạng trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Một số nguyên nhân xuất phát từ phía doanh nghiệp, phía công nhân và phía tổ chức/ công đoàn. 27,1% công nhân cho rằng thu nhập thấp ảnh hưởng tới nhu cầu tiếp cận các dịch vụ xã hội của họ. 14,5% số ý kiến đồng tình với việc tổ chức công đoàn chưa quan tâm đến các hoạt động vui chơi – giải trí của công nhân. Việc tổ chức nhiều nơi còn yếu, thiếu và chưa thể hiện rõ vai trò của các đoàn thể.

“Chỉ khi vào dịp lễ, tết, Nhà máy mới tổ chức hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, tham quan, du lịch... cho anh chị em, song chỉ có một

số chị em tiêu biểu hoặc nằm trong tổ văn nghệ mới có điều kiện tham gia”- PVS, Phó phòng Tổ chức - Hành chính Nhà máy gạch Tuynel Tahaka, khu chế xuất Linh Trung.

Tóm lại, có thể nói rằng đời sống vật chất và tinh thần của công nhân nhập cư tại khu vực khảo sát đang gặp rất nhiều khó khăn. Đa số họ có trình độ nhận thức chưa cao, lương thấp, thiếu cơ hội học hành, hạn chế kỹ năng giao tiếp, bị thiệt thòi trong việc đáp ứng các nhu cầu vui chơi giải trí và giải tỏa căng thẳng. Doanh nghiệp chỉ tập trung vào những nội dung liên quan trực tiếp đến việc thúc đẩy sản xuất kinh doanh và còn khá thờ ơ với các nội dung gắn với việc cải thiện việc làm, sức khỏe và các hoạt động vui chơi giải trí cho công nhân.

2. 2. Nhu cầu nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân nhập cư tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Khi lương thấp, sức khỏe kém, chất lượng cuộc sống không được đảm bảo..., công nhân phản ứng

Bảng 3: Mong đợi của công nhân

	Tần số	Phần trăm
Đảm bảo việc chăm sóc sức khỏe	88	15.60%
Đảm bảo các hoạt động vui chơi giải trí, văn hóa ,thể thao....	127	21.40%
Nâng cao trình độ	54	9.80%
Tăng lương	153	30.60%
Ổn định điều kiện sinh hoạt	113	22.60%
Tổng	500	100.0%

Nguồn: Kết quả điều tra xã hội học 02/2011- Khoa CTXH, ĐH KHXH&NV TPHCM

Việc cải thiện điều kiện lao động ở các khu công nghiệp, khu chế xuất là yêu cầu bức thiết của công nhân hiện nay. Có đến 30,5% công nhân mong đợi được đảm bảo thu nhập, được tăng lương. Gần đây, do giá cả các hàng hóa thiết yếu tăng nên thu nhập thực tế của người lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất có xu hướng giảm. Nguyên nhân do các doanh nghiệp luôn lấy mức lương tối thiểu được Nhà nước quy định để làm gốc tham chiếu trả lương cho người lao động. Trong khi đó, lương tối thiểu hiện còn ở mức thấp, chỉ đáp ứng 60 - 70% nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của người lao động. Một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường trả lương theo sản phẩm nhưng với

với nhiều hình thức khác nhau. Một số bỏ về quê làm việc khác, số ít ráng chịu đựng, vừa làm vừa học thêm để tìm kiếm cơ hội đổi đời, số khác tìm sự đồng thuận của đồng nghiệp để biểu tình, đình công đòi tăng lương. Năm 2010 có 422 vụ đình công và năm 2011 đạt mức kỷ lục với 857 cuộc diễn ra trong vòng 11 tháng⁽²⁾.

Trước thực trạng trên, một số công ty/doanh nghiệp cũng đã phối hợp với công đoàn thực hiện các giải pháp như cải thiện dinh dưỡng bữa ăn, mở các gian hàng bình ổn giá, xây dựng nhà ở, đào tạo chuyên môn, tạo sân chơi và giải trí lành mạnh cho công nhân.... Đánh giá khách quan, về hình thức, các giải pháp đã nhắm tới đối tượng hưởng lợi là công nhân; về chất lượng, số công nhân được đáp ứng không nhiều hoặc công nhân không có hứng thú tham gia các chương trình do bị ràng buộc, do nội dung chương trình tẻ nhạt, nhàm chán và nhất thời. Do đó, hầu hết, các giải pháp đó chưa đáp ứng những mong đợi sau đây của công nhân.

Đơn giá tiền lương rất thấp trong khi định mức lao động lại cao.

Bên cạnh đó, việc đảm bảo nhu cầu nhà ở và điều kiện sinh hoạt cũng được công nhân đề cập đến trong cuộc khảo sát (chiếm 22,6%). “Nhà ở cho công nhân các khu công nghiệp, khu chế xuất đang thiếu nghiêm trọng. Trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, doanh nghiệp và Nhà nước mới chỉ đảm bảo được 20% chỗ ở cho người lao động, còn 80% phải ở trong các nhà trọ, điều kiện sinh hoạt hạn chế” - PVS, Phó phòng Tổ chức - Hành chính Nhà máy gạch Tuynel Tahaka - khu chế xuất Linh Trung.

Thêm nữa là nhu cầu được đảm bảo về y tế và chăm sóc sức khỏe người lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất (chiếm 15,6%). Hiện tại, các điều kiện và khả năng tiếp cận dịch vụ y tế tại các khu công nghiệp, khu chế xuất còn rất thấp, việc giám sát môi trường lao động còn hạn chế, chỉ có khoảng 15% số cơ sở có cán bộ y tế. Số lượng người lao động được khám sức khỏe định kỳ chỉ chiếm 22-25% và dưới 10% người lao động tiếp xúc với các yếu tố gây ô nhiễm nguy cơ cao được khám bệnh nghề nghiệp.

Ngoài ra, việc đảm bảo các hoạt động vui chơi, giải trí, thể thao cũng là một trong những nhu cầu bức thiết của công nhân (chiếm 21,4%). Nếu tổ chức tốt thì thông qua các hoạt động này, người lao động và chủ sử dụng lao động sẽ có điều kiện hiểu nhau hơn, thân thiện hơn trên cơ sở đó xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp, thúc đẩy các hoạt động công đoàn.

Một mong muốn chính đáng nữa của công nhân nhập cư đó là được học tập, nâng cao trình độ (chiếm 9,8%). Hiện tại, những ai đang học đều cảm thấy không có nhiều thời gian dành cho việc học tập và nâng cao trình độ của mình, không có điều kiện tiếp cận các phương tiện truyền thông đại chúng.... Áp lực vừa phải hoàn thành công việc tại công ty vừa làm bài tập, ôn thi khiến công nhân căng thẳng nhiều. Nghiên cứu cho thấy rằng với nhiều công nhân là những người không có đủ thời gian và tiền đóng học phí ở trường đại học, học một trường trung cấp phù hợp với sở thích, khả năng để sau đó liên thông lên đại học là chọn lựa tối ưu.

“Với công nhân độc thân, chuyện đi học đã là khó, công nhân có gia đình lại càng khó gấp bội, vì phải cân đo đẽo từng đồng một mới mong có cơ hội tới tới bước chân đến giảng đường” - PVS, nữ công nhân Công ty Freetrend, khu chế xuất Linh Trung.

Cải thiện và nâng cao trình độ nhận thức, tăng cơ hội được giáo dục nhằm nâng cao tay nghề, đáp ứng nhu cầu vui chơi giải trí, giải tỏa căng thẳng cho công nhân – đặc biệt công nhân nhập cư - là đòi hỏi chính đáng, bức thiết của công nhân. Đây không chỉ là nhu cầu của người lao động mà còn là mục tiêu lâu dài của Đảng và Nhà nước ta.

3. Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho công nhân nhập cư tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Để nâng cao đời sống, vật chất tinh thần cho công nhân lao động, đặc biệt là công nhân nhập cư trong các khu chế xuất, công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, xin được nêu ra một số đề xuất các hướng giải pháp sau:

Đối với Nhà nước:

- Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật nhằm cải thiện điều kiện lao động, hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần của người lao động trong khu công nghiệp, khu chế xuất phù hợp với điều kiện thực tế.

- Ưu tiên tập trung cải thiện chính sách tiền lương và thu nhập, điều kiện nhà ở cũng như quan hệ lao động. Ủy ban nhân dân thành phố phối hợp Liên đoàn Lao động định kỳ tổ chức đối thoại với lãnh đạo một số doanh nghiệp lớn trên thành phố.

- Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động trong các khu chế xuất, công nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp:

- Nâng tối đa định mức chi trợ cấp cho công nhân nghèo phù hợp giá cả thị trường; triển khai các hoạt động phù hợp nhằm tăng cường công tác an toàn, hiệu quả trong lao động, giảm thiểu tai nạn cho công nhân. Khi có tranh chấp lao động, chủ doanh nghiệp phải chủ động, thiện chí bàn bạc với Ban chấp hành công đoàn cơ sở để thương lượng, thỏa thuận giữa các bên hoặc đề nghị hội đồng hòa giải.

- Tăng tiền lương và thu nhập cho công nhân lao động, chăm lo phát triển nhà ở cho công nhân lao động.

- Phát triển cơ sở hạ tầng xã hội, xây dựng các thiết chế văn hoá phục vụ công nhân lao động trong các khu chế xuất, công nghiệp.

- Thực hiện rộng rãi hình thức kích thích phát triển sản xuất, kinh doanh, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc.

Đối với công đoàn:

- Đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.
- Quan tâm đến đời sống công nhân, cung cấp đầy đủ các thông tin thiết thực phù hợp với nhu cầu của công nhân.

Đối với công nhân:

- Chủ động học tập nâng cao nhận thức, nắm bắt quy định cơ bản về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, thực hiện nghiêm túc nội quy lao động, thỏa ước lao động, đảm bảo lợi ích chính đáng của bản thân.
- Chủ động tham gia các hoạt động do các doanh nghiệp tổ chức.

Chú thích:

⁽¹⁾ Kết quả điều tra xã hội học 02/2011- Khoa CTXH, ĐH KHXH&NV TPHCM.

⁽²⁾ Theo P.Thanh. Số vụ đình công năm 2011 tăng gấp đôi so với năm trước. Báo Dân Trí ngày 10/01/2012

Tài liệu tham khảo

Ban quản lý khu chế xuất Linh Trung I .2010. *Kỳ yếu Hội nghị nguồn nhân lực cho sự phát triển Khu chế xuất Linh Trung I trong thời kỳ hội nhập*. NXB Lao động-Xã hội.

Khoa Chính trị xã hội, *Kết quả điều tra xã hội học 02/2011*. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn thành phố Hồ Chí Minh.

Nguyễn Minh Đường. 2008. *Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực với phương pháp tiếp cận hệ thống trong điều kiện mới, Nghiên cứu con người- đối tượng và những hướng chủ yếu*. Niên giám nghiên cứu số 1 (in lần thứ 2). NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

Nguyễn Duy Dũng. 2008. *Đào tạo và quản lý nhân lực- Kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam*. NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.

Tạ Văn Doanh cùng Hội đồng biên soạn. 2006. *Giáo dục nghề nghiệp thành phố Hồ Chí Minh- Nguồn nhân lực cho hội nhập và phát triển*. NXB tổng hợp, TP.HCM.