



Original Article

# Identifying some Criteria for Assessing Changes in the Lifestyle of Workers in Industrial Parks Associated with the Context of the Fourth Industrial Revolution

Dao Thanh Truong\*

*VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam*

Received 07 September 2023

Revised 25 December 2023; Accepted 25 December 2023

**Abstract:** The Fourth Industrial Revolution, in particular economic impact, competition for human resources, automation, and technology, have had a significant impact on the labor force of industrial park workers. Industrial parks are no longer the same in terms of size, development strategy, resources, and investment focus due to digital technologies. In order to provide arguments for the research process on the creation of new lifestyles to adapt to the fourth industrial revolution and for the policy-making process associated with the human resource development of industrial parks and localities, it is necessary to identify assessment criteria for changes in the lifestyle of industrial park workers in the context of the Fourth Industrial Revolution. This paper will identify criteria for particular categories, such as: shifts in production labor; shifts in political consciousness; shifts in social activities; shifts in family dynamics; and shifts in the spiritual lives of industrial park workers. After outlining the structure for the criteria, the paper will discuss some contemporary concerns about how workers' lifestyles are changing in Vietnam's industrial parks in light of the Fourth Industrial Revolution's current significant influence.

**Keywords:** Criteria, lifestyle change, workers, Industrial parks, management, Fourth Industrial Revolution.

\* Corresponding author.

*E-mail address:* [truongkhql@gmail.com](mailto:truongkhql@gmail.com)

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4449>

# 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

Đào Thanh Trường\*

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội,  
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 07 tháng 9 năm 2023

Chỉnh sửa ngày 25 tháng 12 năm 2023; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 12 năm 2023

**Tóm tắt:** Công nhân khu công nghiệp là lực lượng lao động chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi Cuộc Cách mạng Công nghiệp (CMCN) lần thứ tư, khi những tác động kinh tế, về vấn đề cạnh tranh nhân lực, về tự động hóa và công nghệ kỹ thuật số làm thay đổi quy mô, chiến lược phát triển, nguồn lực và định hướng đầu tư với các Khu công nghiệp. Chính vì vậy, việc nhận diện tiêu chí đánh giá về biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư có vai trò quan trọng trong việc cung cấp những luận cứ cho quá trình nghiên cứu về sự định hình của các lối sống mới nhằm thích ứng với CMCN lần thứ tư, cho quá trình hoạch định chính sách gắn với phát triển nhân lực của các khu công nghiệp, các địa phương. Trong phạm vi nghiên cứu của bài viết, các tiêu chí sẽ được nhận diện trên các loại hình cụ thể bao gồm: Biến đổi trong lao động sản xuất, biến đổi trong nhận thức chính trị, biến đổi trong hoạt động xã hội, biến đổi trong đời sống sinh hoạt gia đình, biến đổi trong đời sống tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp. Sau khi trình bày khung tiêu chí, bài viết sẽ nhận diện một số vấn đề thực trạng về biến đổi lối sống của công nhân tại các Khu công nghiệp hiện nay tại Việt Nam đứng trước bối cảnh tác động mạnh mẽ của CMCN lần thứ tư hiện nay.

*Từ khóa:* Tiêu chí, biến đổi lối sống, công nhân, Khu công nghiệp, quản trị, CMCN lần thứ tư.

## 1. Biến đổi lối sống của công nhân Khu công nghiệp trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư

### 1.1. Lối sống và biến đổi lối sống

Lối sống là yếu tố luôn thay đổi theo thời gian, theo lịch sử. Max Weber (1864 - 1920) là người đầu tiên sử dụng thuật ngữ “lối sống” như một khái niệm khoa học trong công trình nghiên cứu “Tập hợp các chuyên luận về xã hội học tôn

giáo”. Cho đến nay, đã có rất nhiều quan điểm về lối sống từ các tiếp cận khác nhau.

Theo Lưu Khương Hoa (2016) [1], lối sống là một bộ phận của đời sống xã hội, bao gồm toàn bộ những hoạt động của con người và phương thức tiến hành các hoạt động đó trong một xã hội nhất định. Lối sống bao gồm các nội dung cơ bản: lao động sản xuất; tính tích cực chính trị - xã hội, sinh hoạt tinh thần, văn hóa giáo dục, cách nhận thức và ứng xử với các mối quan hệ trong tự nhiên, xã hội và tư duy. Theo Phạm Hồng Tung

\* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: [truongkhql@gmail.com](mailto:truongkhql@gmail.com)

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4449>

(2007) [2], “Lối sống của con người là các chiều cạnh chủ quan của văn hóa, là quá trình hiện thực hóa các giá trị văn hóa thông qua hoạt động sống của con người. Lối sống bao gồm tất cả những hoạt động sống và phương thức tiến hành các hoạt động sống được một bộ phận lớn hoặc toàn thể nhóm hay cộng đồng người chấp nhận và thực hành trong một khoảng thời gian tương đối ổn định, đặt trong môi tương tác biện chứng của các điều kiện sống hiện hữu và trong các mối liên hệ lịch sử của chúng”. Có thể nói, lối sống quy định tư duy, cách giao tiếp, ứng xử của con người trong các lĩnh vực lao động sản xuất, văn hóa xã hội, chính trị tư tưởng và đời sống sinh hoạt hàng ngày [3].

Trong những năm gần đây, nghiên cứu về lối sống ngày càng trở nên phổ biến trước những tác động của bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội, gắn với tác động của hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa. Là một trong những thành tố của ý thức xã hội, đạo đức, lối sống bị biến đổi do những tác động khách quan và chủ quan. Trong quá trình biến đổi ấy, mỗi cộng đồng, tầng lớp, các giới khác nhau có độ trễ hoặc bị “đột biến” với mức độ khác nhau. Nhận thức được các yếu tố tạo nên biến đổi và tính chất của nó sẽ giúp cho các chủ thể mà nhất là cơ quan lãnh đạo, quản lý, cơ quan giáo dục và mỗi gia đình có cách hành xử đúng trong việc giữ gìn và tiếp nhận các giá trị đạo đức, lối sống trong một thế giới “mở” như hiện nay. Theo Nguyễn Hữu Hoàng và Nguyễn Đình Phú (2020) [4], biến đổi lối sống có thể xét trên năm phương diện: i) Lĩnh vực lao động - sản xuất; ii) Hoạt động chính trị; iii) Đời sống tinh thần; iv) Sinh hoạt gia đình - họ tộc; và v) Quan hệ xã hội. Biến đổi lối sống cũng có thể tạo nên những xu hướng trong xã hội như xu hướng bình đẳng giới; xu hướng gia đình hạt nhân; xu hướng lập gia đình muộn; xu hướng già hóa dân số; xu hướng làm cha mẹ, đơn thân [5].

Đặt trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, lối sống giữ vai trò nhất định, đặc biệt là việc hình thành nên những con người mới với những lối sống mới đáp ứng yêu cầu của xã hội có nền khoa

học và công nghệ hiện đại, hay còn gọi là lối sống 4.0. Cuộc CMCN lần thứ tư có thể làm phát triển một thị trường việc làm ngày càng tách biệt thành các phân khúc thấp/lương thấp và kỹ năng cao/lương cao. Đi kèm cùng với làn sóng chuyển đổi của thị trường lao động, môi trường quản trị trong tổ chức và cơ cấu nghề nghiệp sẽ là những hệ lụy về lối sống, các định hướng giá trị mới gắn với người lao động. Lối sống 4.0 gắn liền với những tác động của khoa học và công nghệ. Các thành tựu kỹ thuật số đã tạo nên những không gian ảo, các môi trường xã hội mang tính tương tác cao (mạng xã hội), những ứng dụng công nghệ giúp con người thay đổi tư duy, hành vi và lối sống, hiện đại và tiện dụng trên nhiều phương diện. Bên cạnh đó, là những biến đổi lối sống đi ngược lại với những giá trị văn hóa truyền thống, cái tôi cá nhân và sự thực dụng cũng trở lên phổ biến trong nhận thức, hành vi và lối sống của một bộ phận, hoặc của một nhóm cộng đồng trong xã hội. Có thể thấy biến đổi lối sống của các chủ thể khác nhau sẽ có các biểu hiện khác nhau, tuy nhiên, đều tựu chung lại về những đặc điểm chung về sự chuyển đổi sang lối sống 4.0 gắn với tiến bộ công nghệ. Cụ thể hơn, theo tác giả Nguyễn Thị Mai Anh [6] về “Tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đến văn hóa, lối sống người dân Việt Nam” đã trình bày một số tác động của CMCN lần thứ tư đến văn hóa và lối sống của người dân: i) Làm thay đổi môi trường sinh hoạt, môi trường làm việc, hình thức giao tiếp, ứng xử của cá nhân; và ii) Làm thay đổi hệ giá trị văn hóa chuẩn mực, tạo ra sự xung đột giữa các giá trị văn hóa, lối sống truyền thống với các giá trị văn hóa, lối sống hiện đại.

### *1.2. Các loại hình biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp*

Khu công nghiệp<sup>1</sup> được hình thành ở các nước công nghiệp phát triển (Anh, Mỹ,...) vào những năm cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX, sau đó mở rộng sang các nước công nghiệp mới như Trung Quốc, Hàn Quốc, Singapore và ngày càng

<sup>1</sup> Ở các quốc gia, tên gọi của khu công nghiệp thường gắn với mục tiêu hoạt động của chính khu công nghiệp đó. Các tên gọi thường được sử dụng gồm: Industrial Processing

Zones, Export Processing Zones, Business Park, Science and Research Park, High - tech Centers, Bio - Technology Park, Eco - Industrial Park, Industrial Zones, Industrial Cluster.

phổ biến tại các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Ở Việt Nam, các loại hình khu công nghiệp phổ biến gồm: khu công nghiệp truyền thống, khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái, đặc khu kinh tế,... Điều này thể hiện các quan niệm khác nhau về khu công nghiệp và do đó, có nhiều định nghĩa, cách hiểu về khu công nghiệp. Công nhân khu công nghiệp là đối tượng thụ hưởng của lối sống công nghiệp, gắn với sự phát triển của các dây chuyền sản xuất lớn, sống tập trung tại các khu vực công nghiệp lớn tại các địa phương. Công nhân là một trong những nhóm đối tượng chịu ảnh hưởng lớn nhất từ CMCN lần thứ tư.

Bối cảnh CMCN lần thứ tư có thể làm thay đổi về nhận thức của công nhân về hội nhập, thích ứng với CMCN lần thứ tư, tạo ra động lực và nhu cầu nâng cao năng lực và trình độ với lực lượng công nhân trong các khu công nghiệp; Tạo ra các luồng di động xã hội giữa các doanh nghiệp, Khu công nghiệp để đáp ứng các nhu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực; Tạo ra các phương thức giao tiếp, quan hệ xã hội và học tập gắn với lối sống 4.0, dần hình thành tư duy và lối sống 4.0 thích ứng với những nhu cầu mới ngày càng cao của doanh nghiệp. Bên cạnh đó là những tác động tiêu cực từ hệ lụy thất nghiệp, mất việc, thiếu việc làm có thể tạo ra sự bấp bênh trong thu nhập cho người công nhân; Sức ép từ áp lực nâng cao trình độ có thể ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất, tinh thần của người lao động, đặc biệt là lực lượng công nhân. Các lối sống nhanh, lối sống ảo,

những giá trị về hôn nhân, gia đình, những phương thức giao tiếp trên nền tảng “ảo” có thể làm thay đổi quan điểm, hành vi của cá nhân người công nhân, khiến họ chán nản, mất niềm tin vào giá trị, cuộc sống và sự vươn lên.

Thực tế cho thấy, biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp có thể diễn ra nhanh chóng với nhiều hình thức khác nhau, nhưng gắn với bối cảnh CMCN lần thứ tư có thể nhận diện cụ thể như: biến đổi trong lao động sản xuất, biến đổi trong nhận thức chính trị, biến đổi trong hoạt động xã hội, biến đổi trong đời sống sinh hoạt gia đình, biến đổi trong đời sống tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp. Hiện nay, lối sống của công nhân đang có sự chuyển biến mạnh mẽ từ lối sống truyền thống sang lối sống hiện đại, năng động để thích ứng với điều kiện, hoàn cảnh mới. Cuộc CMCN lần thứ tư đã ảnh hưởng tới tất cả các lĩnh vực, tác động trực tiếp vào đời sống xã hội, tăng cường các giá trị vật chất và tinh thần của con người thông qua việc sử dụng tầm ảnh hưởng của khoa học và công nghệ. Bằng ảnh hưởng của mình, CMCN lần thứ tư tạo ra các công nghệ, sản phẩm mới tạo nên những thay đổi trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Điều này đặt ra những yêu cầu về việc xây dựng tiêu chí đánh giá về biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư.

Trong phạm vi bài viết, các loại biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư có thể được nhận diện với các loại hình biến đổi cụ thể như sau:

Bảng 1. Các loại hình biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp

STT	Các loại hình biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp
1	Biến đổi trong lao động - sản xuất của công nhân tại các khu công nghiệp.
2	Biến đổi trong nhận thức chính trị của công nhân tại các khu công nghiệp.
3	Biến đổi trong hoạt động xã hội của công nhân tại các khu công nghiệp.
4	Biến đổi trong đời sống sinh hoạt gia đình của công nhân tại các khu công nghiệp.
5	Biến đổi trong đời sống tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp.

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Biến đổi lối sống của công nhân trong các khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư diễn ra khá phổ biến, và ngày càng đa dạng với nhiều loại hình khác nhau và tạo ra những tác

động không chỉ đến cá nhân người lao động, mà còn trực tiếp đến doanh nghiệp, địa phương hay nói cách khác là đảm bảo trật tự xã hội. Chính vì vậy, đặt ra yêu cầu về việc xây dựng các tiêu chí

đánh giá biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp.

## 2. Sự cần thiết của việc xây dựng tiêu chí đánh giá biến đổi lối sống của công nhân Khu công nghiệp trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư

### 2.1. Tiêu chí đánh giá

**Tiêu chí** thuật ngữ có nguồn gốc từ một từ Hy Lạp có nghĩa là "**để phán xét**". Tiêu chí (Criteria) còn được hiểu một chuẩn mực được đặt ra với mục đích đánh giá hoặc kiểm định cho một vấn đề, sự việc, sự vật nào đó. Tiêu chí có thể bao gồm các yêu cầu về chất lượng, mức độ, hiệu quả, khả năng, tuân thủ các qui tắc và qui định, kết quả cuối cùng và tính bền vững của các kết quả đó. Mỗi tiêu chí phải phản ánh được một yêu cầu của nội dung cần đánh giá, một chỉ báo

cụ thể, một tính chất của sự vật, hiện tượng hoặc một dấu hiệu nhận biết sự vật, hiện tượng đó. Thông thường, chúng ta sử dụng các "tiêu chí" với vai trò là cơ sở, thước đo hay chuẩn mực để đánh giá sự vật, sự việc, hiện tượng nào đó.

Khi xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá, cần phải đảm bảo tính khách quan và logic. Bộ tiêu chí đánh giá được xây dựng căn cứ theo đặc điểm của đối tượng cần đánh giá và cũng cần phải phù hợp với thực tiễn hoạt động nghiên cứu khoa học. Các tiêu chí dùng để đánh giá phải rõ ràng, cụ thể, đo lường được. Nếu các tiêu chí đánh giá được đưa ra một cách chung chung, định tính sẽ gây khó khăn cho người đánh giá, và chắc chắn kết quả đánh giá sẽ phụ thuộc rất lớn vào cảm tính chủ quan của người đánh giá. Các tiêu chí có thể được cụ thể bằng một hay nhiều chỉ báo khác nhau, được đánh giá với những mức điểm tối đa cụ thể cho từng chỉ báo.

Bảng 2. Sự khác biệt giữa tiêu chí với chỉ báo, chỉ số, tiêu chuẩn

Khái niệm	Cụ thể
Tiêu chí (criteria)	- Tính chất, dấu hiệu đặc trưng để nhận biết, xem xét, hoặc phân loại một vật, sự vật: tiêu chí đánh giá, tiêu chí phân loại tác phẩm.
Chỉ báo (indicators)	- Là các chỉ tiêu mang tính mô tả và báo trước được sử dụng để phân tích điều kiện kinh doanh và dự báo kinh tế. Chúng còn được gọi là các chỉ báo chủ đạo, <i>chỉ báo trễ và chỉ báo trùng</i> [7].
Chỉ số (index)	Là số tương đối so sánh hai mức độ của cùng một hiện tượng. Hai mức độ ở đây là hai quy mô của một hiện tượng ở hai thời kỳ khác nhau, trong đó một thời kỳ được gọi là kỳ gốc hay thời kỳ cơ sở và một thời kỳ được gọi là thời kỳ hiện hành hay thời kỳ báo cáo [7].
Tiêu chuẩn (standard)	- Điều được quy định dùng làm chuẩn để phân loại đánh giá: tiêu chuẩn để xét khen thưởng các tiêu chuẩn đạo đức. - Mức được hưởng, cấp theo chế độ: tiêu chuẩn ăn hàng ngày tiêu chuẩn nghỉ phép hàng năm.

Nguồn: Tác giả.

### 2.2. Khung tiêu chí đánh giá

Trong phạm vi nghiên cứu của bài báo, khung tiêu chí được xây dựng trên cơ sở các loại hình biến đổi lối sống và nhận diện các chỉ báo. Các tiêu chí đánh giá được cụ thể hóa thành các chỉ báo và sẽ tiếp tục được nhận diện các thang đo đánh giá cho từng biến đổi. Một hạn chế của khung tiêu chí là chưa chỉ ra mức độ đánh giá chi

tiết theo tiến độ thời gian (năm), mà chỉ có thể so sánh các biến đổi trước – sau gắn với bối cảnh CMCN lần thứ tư. Việc nhận diện tiêu chí đánh giá biến đổi lối sống không phải là một vấn đề mới song là một vấn đề mang tính thời sự trước những tác động mạnh mẽ của CMCN lần thứ tư. Theo đó, việc xây dựng tiêu chí cần chú trọng những vấn đề như sau:

*Thứ nhất*, bên cạnh những giá trị cũ còn phù hợp thì cũng có những giá trị không còn phù hợp với điều kiện và bối cảnh CMCN lần thứ tư. Trong quá trình vận động và phát triển, công nhân phải chất lọc những giá trị văn hóa dân tộc làm cốt lõi và tiếp nhận những giá trị mới;

*Thứ hai*, sự biến đổi lối sống dẫn đến hình thành lối sống mới của công nhân xuất hiện nhiều vấn đề mới nảy sinh, trong khi những vấn

đề cũ, những xung đột cũ đối với lối sống của cộng đồng xung quanh chưa giải quyết triệt để;

*Thứ ba*, sự biến đổi của đời sống xã hội hiện nay đòi hỏi phải nhận diện và xây dựng được lối sống mới phù hợp. Vậy đối với lối sống mới này cần có cách thức quản trị như thế nào để phù hợp với sự phát triển của xã hội mới và con người mới.

Theo đó, tác giả xây dựng khung tiêu chí cụ thể như sau:

Bảng 3. Khung tiêu chí đánh giá biến đổi trong lối sống của công nhân các khu công nghiệp trong bối cảnh Cuộc CMCN lần thứ tư

	Các loại biến đổi	Tiêu chí đánh giá	Các chỉ báo
1	Biến đổi lối sống trong lao động - sản xuất của công nhân tại các khu công nghiệp	Chất lượng lao động.	Sự thay đổi về sức khỏe tinh thần và thể chất nhờ các phương tiện 4.0. Sự thay đổi về các kỹ năng 4.0. Sự thay đổi về trình độ chuyên môn kỹ thuật gắn với tự động hóa, gắn với công cụ 4.0.
		Chuyên dịch cơ cấu lao động.	Sự thay đổi cung lao động và cầu lao động gắn với các biến động của thị trường.
		Nghề nghiệp và đào tạo.	Sự trải nghiệm với các loại hình thất nghiệp (thất nghiệp tạm thời, thất nghiệp cơ cấu, thất nghiệp công nghệ). Sự gia tăng về các loại hình đào tạo 4.0.
		Hình thức lao động – sản xuất.	Mức độ áp dụng/ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc.
		Thu nhập của người công nhân.	Sự thay đổi về thu nhập gắn với năng suất lao động.
		Di động xã hội.	Sự gia tăng các loại hình di động di cư và không kèm di cư.
		Môi trường làm việc.	Sự thích ứng với chuyển đổi số và các phương thức làm việc 4.0 gắn với các công cụ kỹ thuật số.
2	Biến đổi lối sống trong nhận thức chính trị của công nhân tại các khu công nghiệp	Nhận thức về thích ứng với tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước.	Sự chủ động tham gia của công nhân trong việc tiếp nhận các kiến thức, thông tin về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước.
		Nhận thức chính trị, nhận thức về Đảng, về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn.	Sự thay đổi trong nhận thức chính trị, nhận thức về Đảng, về giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn.
		Nhu cầu nguyện vọng trở thành Đảng viên.	Sự tăng cường của số lượng Đảng viên là công nhân khu công nghiệp.
		Lý tưởng sống gắn với định hướng nghề nghiệp.	Sự tăng cường nhận thức về vai trò của công nhân với những biến đổi xã hội.
3	Biến đổi trong hoạt động xã hội của công nhân tại các khu công nghiệp	Hoạt động xã hội gắn với công tác nhân đạo, từ thiện; các oạt động xã hội gắn với bảo trợ xã hội gắn với các đối tượng dễ bị tổn thương.	Sự thay đổi về các phương thức tham gia hoạt động này gắn với các cộng đồng mạng xã hội, nhóm cộng đồng ảo.

		Hoạt động xã hội gắn với bảo vệ môi trường.	Sự thay đổi về mức độ tham gia các vấn đề bảo vệ môi trường. Sự tăng cường các hành vi bảo vệ môi trường.
		Hoạt động tuyên truyền để góp phần đảm bảo giá trị văn hóa gắn với phát triển địa phương.	Sự thay đổi về số lượng, mức độ tham gia các hoạt động gắn với bảo tồn, phát triển văn hóa của địa phương.
4	Biến đổi trong đời sống sinh hoạt gia đình của công nhân tại các khu công nghiệp	Quan điểm giá trị về hôn nhân.	Sự xuất hiện/gia tăng các lối sống độc thân/sống thử Sự tham gia của các cộng đồng tìm kiếm, kết nối tình cảm thông qua các trang mạng xã hội, các ứng dụng công nghệ hẹn hò.
		Quan điểm giá trị về gia đình	Sự thay đổi trong khung thời gian và vai trò/trách nhiệm của các cá nhân. Phân công công việc trong gia đình.
		Mối quan hệ tương tác giữa các thành viên và giữa các thế hệ	Sự thay đổi về cảm xúc, sự gắn kết trong các hành vi giao tiếp với các thành viên trong gia đình hạt nhân và gia đình lớn. Sự xuất hiện của các mô hình gia đình mới (mẹ đơn thân, đồng giới,...).
		Lối sống đô thị hóa	Sự thích ứng với lối sống đô thị. Sự từ bỏ các giá trị văn hóa, truyền thống, tập tục gắn với xuất xứ.
5	Biến đổi trong đời sống tinh thần của công nhân tại các khu công nghiệp	Hoạt động vui chơi, giải trí	Sự tham gia đa dạng của các loại hình vui chơi, giải trí trên các nền tảng trực tuyến.
		Hoạt động tôn giáo, tín ngưỡng	Sự thay đổi về nhận thức, các hoạt động, hành vi gắn với tôn giáo, tín ngưỡng.

Nguồn: Tác giả

### 3. Một số vấn đề quản trị biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp của Việt Nam hiện nay và điều kiện thực hiện tiêu chí đánh giá

#### 3.1. Một số chính sách liên quan đến đời sống của công nhân khu công nghiệp

Với chủ trương quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, ngày 22 tháng 4 năm 2012, Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XI ra Thông báo kết luận số 77-TB/TW về việc đồng ý lấy tháng 5 hằng năm là “Tháng công nhân” nhằm huy động mọi nguồn lực xã hội quan tâm, chăm lo tốt hơn cho đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân lao động. Bên cạnh đó là hàng loạt là Nghị quyết, quyết định, các kết luận về việc chăm lo đời sống công nhân. Một số văn bản cụ thể như:

Kết luận số 76-KL/TW của Bộ Chính trị, ngày 4 tháng 6 năm 2020 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 33-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” đã chỉ ra những hạn chế, bất cập trong xây dựng hệ giá trị văn hóa truyền thống dân tộc và hệ giá trị chuẩn mực của con người Việt Nam thời kỳ mới; chỉ rõ đạo đức, lối sống có mặt xuống cấp đáng lo ngại, môi trường văn hóa có những mặt chưa thực sự lành mạnh,...

Nghị quyết 20-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước” đã nhấn mạnh “đảm bảo hài hòa lợi ích giữa công nhân, người sử dụng lao động, Nhà nước và toàn xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, quan

tâm giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc, cấp bách của giai cấp công nhân”.

Ngày 25 tháng 12 năm 2013, Bộ Chính trị ban hành Kết luận 79-KL/TW về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 20 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X, với các nhiệm vụ trọng tâm là chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, hoàn thiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy hoạch phát triển khu công nghiệp gắn với quy hoạch khu dân cư, có giải pháp phát triển nhà ở và hạ tầng xã hội nhằm cải thiện đời sống của người lao động.

Tư tưởng, quan điểm của Đảng được thể hiện xuyên suốt trong văn kiện các kỳ đại hội, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 6 khóa X về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”. Quan điểm của Đảng trong Nghị quyết Đại hội XII về: “*Xây dựng môi trường văn hóa, đời sống văn hóa lành mạnh... trong mỗi địa phương, trong từng cộng đồng làng, bản, khu phố, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, khu công nghiệp và mỗi gia đình, góp phần giáo dục, rèn luyện con người về nhân cách, đạo đức, lối sống*” nhằm khắc phục những xu hướng có tính “*ảo, phi hiện thực*” của quan hệ giữa người và người là một phương diện quan trọng của xây dựng nền văn hóa Việt Nam trước tác động của CMCN lần thứ tư [8].

Cùng với những nội dung nhất quán trong đường lối của Đảng về an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, định hướng trong văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã đưa ra nhiệm vụ trọng tâm về “*thực hiện tốt chính sách xã hội, bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong quản lý phát triển xã hội,...*”. Để đạt được điều này thì Nghị quyết Đại hội đã đưa ra nhiệm vụ cụ thể đối với công nhân: “*Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc CMCN lần thứ tư. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng cho giai cấp công nhân. Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính*

*đáng của công nhân. Đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn phù hợp với cơ cấu lao động, nhu cầu, nguyện vọng của công nhân và yêu cầu hội nhập quốc tế; tập trung làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, tập thể công nhân. Định hướng, quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của công nhân tại doanh nghiệp ngoài tổ chức công đoàn hiện nay*” [9].

Liên quan trực tiếp tới việc xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp, Đảng, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách liên quan như Nghị quyết 20-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước*”; Nghị quyết 18/NQ-CP ngày 20 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ [10] về một số cơ chế, chính sách nhằm đẩy mạnh phát triển nhà ở cho công nhân tại các khu công nghiệp tập trung; Quyết định số 66/2009/QĐ-TTg ngày 24 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ [11] về một số cơ chế, chính sách phát triển nhà ở cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp. Có thể nhấn mạnh đến Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12 tháng 10 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ [12] phê duyệt Đề án Xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020 với mục tiêu xây dựng đội ngũ công nhân có nếp sống văn hóa lành mạnh, có tác phong làm việc công nghiệp, năng suất, chất lượng và hiệu quả. Đề án đặt mục tiêu đến năm 2015 sẽ có 70% công nhân và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp được phổ biến pháp luật về xây dựng đời sống văn hóa, 100% địa phương (có khu công nghiệp) hoàn thành việc phê duyệt quy hoạch phát triển thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân. Phần đầu 50% công nhân ở các khu công nghiệp tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao và 50% “*doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa*”. Các chỉ tiêu trên sẽ tiếp tục được duy trì, củng cố, và nâng cao để năm 2020 đạt được 100% công nhân và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp được phổ biến pháp luật về xây dựng đời sống văn hóa, 70% lượng công nhân ở các khu công nghiệp tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, và 80%



doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa. Những chính sách này đã đặt ra yêu cầu về việc cung cấp những nghiên cứu đánh giá về vấn đề an sinh xã hội, về lối sống và văn hóa của người lao động xung quanh các khu công nghiệp.

Quyết định số 2164/QĐ-TTg ngày 11 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ [13] phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở giai đoạn 2013 – 2020, định hướng đến năm 2030 với một số nội dung liên quan đến thiết chế văn hóa của công đoàn, cụ thể đến năm 2020, như: có 10% đơn vị hành chính cấp huyện có nhà văn hóa lao động; 50% số đơn vị cấp tỉnh có cung văn hóa, nhà văn hóa lao động; 100% khu công nghiệp, khu chế xuất có quy hoạch quỹ đất để xây dựng các thiết chế văn hóa thể thao phục vụ công nhân, người lao động, trong đó tối thiểu 30% khu công nghiệp, khu chế xuất đã hoạt động xây dựng được trung tâm văn hóa – thể thao phục vụ công nhân, người lao động.

Trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 52/NQ-TW, ngày 27 tháng 9 năm 2019, của Bộ Chính trị [14], “Về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc CMCN lần thứ tư” với mục tiêu phải nhanh chóng thích ứng với những biến đổi kinh tế xã hội do cuộc cách mạng này mang lại. Điều này đặt ra thách thức với chính phủ, các địa phương, các doanh nghiệp và cá nhân người lao động về tâm thế thay đổi và sẵn sàng thích ứng với những biến đổi xã hội lớn do CMCN lần thứ tư mang lại. Bên cạnh việc nâng cao kỹ năng, phát triển nguồn nhân lực thích ứng với sự biến đổi của công nghệ và phát triển của CMCN mới; cần tập trung xây dựng hệ thống an sinh xã hội với những trụ đỡ về việc làm, thu nhập, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội để xóa bỏ lối sống lệch chuẩn của người lao động, hướng tới lối sống và phong thái làm việc 4.0 tại các khu công nghiệp.

### 3.2. Một số vấn đề biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp của Việt Nam

Thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa hiện đại hóa, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản liên quan tới việc phát triển các khu công

nghiệp. Cùng với đó, có nhiều nghiên cứu về chính sách phát triển, quản lý khu công nghiệp. Hiện nay, lối sống của công nhân khu công nghiệp của Việt Nam đang có sự chuyển biến mạnh mẽ từ lối sống truyền thống sang lối sống hiện đại, năng động để thích ứng với điều kiện, hoàn cảnh mới. CMCN lần thứ tư tạo ra các công nghệ, sản phẩm mới tạo nên những thay đổi trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Chủ trương phát triển các khu công nghiệp được coi là một trong những phương hướng quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Sự phát triển của các khu công nghiệp có những đóng góp đáng kể vào sự phát triển công nghiệp và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của nước ta trong những năm qua.

Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đến hết năm 2018, toàn quốc có 326 khu công nghiệp được thành lập với tổng diện tích tự nhiên hơn 93 nghìn ha, chiếm 68%. Trong đó, có 250 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động với tổng diện tích đất tự nhiên 68 nghìn ha và 76 khu công nghiệp trong giai đoạn đền bù giải phóng mặt bằng và xây dựng cơ bản với diện tích tự nhiên là 25 nghìn ha,... Lao động trong các khu công nghiệp khoảng trên 3 triệu lao động, trong đó nữ chiếm 60%, một số ngành như da giày, dệt may, chế biến thủy sản có doanh nghiệp tỷ lệ nữ chiếm tới 80% đến 90% [15].

Để đảm bảo an sinh xã hội và lợi ích của người lao động trong các khu công nghiệp, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách quan tâm tới công nhân lao động; các chương trình, kế hoạch hành động của các ban, ngành, đoàn thể, đơn vị, doanh nghiệp gắn với mục tiêu thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới và thực hiện Nghị Quyết 11/NQ-TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước [16]. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1780/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020”; nhiều văn bản chính sách cụ thể khác của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, của các công đoàn cơ sở đấu tranh và đảm bảo quyền lợi của người lao động đã được ban hành. Tuy nhiên,

theo nhận định chung thì hầu hết các chính sách mang tính nửa vời, chưa thực chất và chỉ mang tính cổ động.

Mặc dù có những chuyển biến tích cực nhưng đời sống của người công nhân vẫn chưa thực sự được đảm bảo, các vấn đề như: i) Việc làm thu nhập của lao động nữ trong các khu công nghiệp; ii) Điều kiện lao động và việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp; iii) Vấn đề về nhà ở, nhà văn hóa dành cho công nhân lao động ở các khu công nghiệp; iv) Vấn đề hôn nhân, gia đình và chăm sóc sức khỏe sinh sản cho công nhân lao động ở khu công nghiệp; và v) Vấn đề nhà trẻ, mẫu giáo dành cho con công nhân lao động trong các khu công nghiệp;... vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Theo báo cáo Tình hình và phương hướng phát triển các khu công nghiệp nước ta thời kỳ 2006-2020 của Bộ Kế hoạch Đầu tư, một trong những hạn chế trong quá trình phát triển các khu công nghiệp tập trung trong giai đoạn vừa qua là việc đầu tư phát triển các khu công nghiệp chưa tính hết các điều kiện về cơ sở hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội ngoài hàng rào, trong đó có việc xây dựng nhà ở cho người lao động ngoại tỉnh làm việc tại các khu công nghiệp, bảo đảm hoạt động của các khu công nghiệp<sup>2</sup>.

Đi kèm với đó là lối sống có biểu hiện tiêu cực ở một bộ phận người công nhân sống tại các khu công nghiệp. Qua khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn (Năm 2014) về 10 đặc điểm và xu hướng tiêu cực trong lối sống công nhân Việt Nam hiện nay, cho thấy: công nhân có lối sống buông thả, thực dụng (27,9%); ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân (22%); tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền (30,2%); phai nhạt lý tưởng, giá trị sống (13,6%); có biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống (18,7%); có thái độ bi quan, chán đời (12,9); vô cảm trước bất công thường ngày xảy ra (20,3%); ứng xử, giao tiếp kém (25,5%); lối sống gấp gáp truy lạc (8,1%); đua đòi, lãng phí (29,4%) [17]. Những biểu hiện tiêu cực này dẫn đến những hệ lụy đáng lo ngại trong lối sống

công nhân trong các khu công nghiệp hiện nay là: tình trạng di chuyển lao động diễn ra phổ biến; một bộ phận công nhân thiếu hiểu biết về pháp luật dễ bị kích động, lôi kéo; tình trạng tệ nạn xã hội,... có chiều hướng gia tăng. Đây là những biểu hiện lệch chuẩn trong lối sống, gây ảnh hưởng đến doanh nghiệp và hình ảnh người công nhân Việt Nam, gây ra những tác động tiêu cực làm cho công nhân Việt Nam bị đánh giá thấp hơn so với các nước trong khu vực.

Nguyên nhân dẫn đến sự lệch chuẩn trong lối sống và những biến đổi xã hội tiêu cực liên quan đến người lao động trong các khu công nghiệp không chỉ xuất phát từ sự thiếu quan tâm của doanh nghiệp, của chính quyền địa phương mà còn từ chính nhận thức của cá nhân người lao động. Điều này sẽ tạo ra những thách thức lớn khi Việt Nam hòa mình vào dòng chảy của Cuộc CMCN lần thứ tư, khi mà thể mạnh lao động giá rẻ, tài nguyên dồi dào đang dần mất đi. Đây là môi trường dễ đẩy họ vào sự sa ngã của lối sống không lành mạnh, thậm chí là phạm pháp hình sự, tệ nạn xã hội, trộm cắp, mua bán dâm loạn diễn biến phức tạp. Tỷ lệ nữ công nhân làm mẹ đơn thân hay phải nạo phá thai - hệ quả của việc "sống thử" trong các khu nhà trọ, ngày càng nhiều. Tất cả những hệ lụy ấy nếu không có biện pháp giải quyết kịp thời, lâu ngày sẽ trở thành gánh nặng cho xã hội. Thêm vào đó, số lượng các khu công nghiệp nhiều, các thiết chế văn hóa cho công nhân chưa nhiều. Bên cạnh đó, Trong nghiên cứu của ILO về "Đánh giá nhanh tác động của đại dịch COVID-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính: ứng phó, điều chỉnh và khả năng phục hồi" cho thấy công nhân khu công nghiệp là đối tượng dễ bị tổn thương khi gặp các vấn đề trở ngại (ví dụ như: thất nghiệp bởi ảnh hưởng dịch bệnh, khủng hoảng kinh tế, thảm họa thiên nhiên,...) đặc biệt là nhóm lao động nữ và lao động nữ di cư có con. Nghiên cứu cũng chỉ ra chỉ có 8% lao động văn phòng và quản lý bị căng thẳng và áp lực bởi các vấn đề trở ngại thì có tới 86,9% công nhân ở phân xưởng có cảm giác lo

<sup>2</sup> <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noi-dungcackhucongnghiepkhuchexuat?categoryId=879&articleId=10001189>.

lãng, bi quan, bất an và tâm trạng thay đổi bất thường [17].

Cuộc CMCN lần thứ tư với những đặc trưng về công nghệ, kỹ năng, giá trị sống có tác động lớn đến sự thay đổi trong lối sống của công nhân tại các khu công nghiệp. Có thể thấy rằng, sự lệch chuẩn trong lối sống của công nhân tại các khu công nghiệp không chỉ tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của các khu công nghiệp mà còn **tạo ra những vấn đề xung đột tiềm ẩn, gây cản trở quá trình chuyển đổi kinh tế - xã hội của các địa phương**. Trong khi các biến đổi lối sống của công nhân tại các Khu công nghiệp diễn ra ngày càng phổ biến và đa dạng về các hình thức biểu hiện, các tổ chức, các doanh nghiệp thường chỉ quan tâm, chú trọng đến công nhân dưới các khía cạnh về năng suất lao động, những yếu tố có tác động trực tiếp đến hiệu suất công việc như tính kỷ luật, khả năng tiếp thu,... còn yếu tố về lối sống của họ thường không được xem xét, chú ý. Yếu tố được coi như “tảng băng chìm” này thực ra lại có tác động rất lớn đến chất lượng nguồn lao động và có thể gây ra những hệ lụy âm thầm, nghiêm trọng và lâu dài. Điều này đặt ra nhiệm vụ phải nghiên cứu, có những cách thức quản trị xã hội đối với những biến đổi trong lối sống của công nhân tại các khu công nghiệp trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư.

Để áp dụng khung tiêu chí trên, có thể thấy một số điều kiện cụ thể: i) Sự quan tâm của các cơ quan quản lý trong việc áp dụng khung tiêu chí đánh giá; ii) Sự ủng hộ và áp dụng của các doanh nghiệp tại các KCN; và iii) Sự chủ động của người công nhân. Việc thực hiện khung tiêu chí này, trước hết để cung cấp các số liệu đánh giá bức tranh sơ bộ về những vấn đề biến đổi lối sống và vấn đề quản trị biến đổi xã hội với lối sống của công nhân các khu công nghiệp thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư.

#### 4. Kết luận

Biến đổi lối sống của công nhân trong các khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư diễn ra khá phổ biến, và ngày càng đa dạng với nhiều loại hình khác nhau. Thực tế cho thấy,

các biến đổi lối sống của công nhân các khu công nghiệp có thể diễn ra nhanh chóng với nhiều hình thức khác nhau, nhưng gắn với bối cảnh CMCN lần thứ tư có thể nhận diện cụ thể như: biến đổi trong lao động sản xuất, biến đổi trong nhận thức chính trị, biến đổi trong hoạt động xã hội, biến đổi trong đời sống sinh hoạt gia đình, biến đổi trong đời sống tinh thần của công nhân tại các Khu công nghiệp.

Việc xây dựng các tiêu chí đánh giá có vai trò quan trọng trong việc nhận diện các vấn đề chính sách quản lý và phát triển lực lượng lao động nói chung và lực lượng công nhân các khu công nghiệp nói riêng. Thực tế rằng, một trong những tác động đáng quan tâm nhất là vấn đề thất nghiệp công nghệ khi sự phân hóa của lực lượng lao động trình độ cao và lực lượng trình độ thấp ngày càng phổ biến. Nếu không đánh giá nhận diện những tác động của CMCN lần thứ tư với vấn đề biến đổi lối sống của công nhân Khu công nghiệp, sẽ dẫn tới tình trạng thất nghiệp công nghệ, chầy chắt xám với khu vực lao động đặc biệt này. Yếu tố 4.0 trong nhận thức, kỹ năng và các tiêu chuẩn của công nhân khu công nghiệp cần được nhận diện trong bối cảnh hiện nay. Bài viết là những nhận diện sơ bộ về sự cần thiết của việc xây dựng tiêu chí đánh giá biến đổi lối sống của công nhân khu công nghiệp trong bối cảnh CMCN lần thứ tư, từ đó thúc đẩy hiệu quả quản trị xã hội tại các khu công nghiệp của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

#### Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi 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: ĐTĐLXH – 14/22 do PGS. TS. Đào Thanh Trường là chủ nhiệm đề tài.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] L. K. Hoa, The Lifestyle of Rural Youth outside Hanoi today (Through a Survey of Co Loa

- Commune, Dong Anh District and Thuy Huong Commune, Chuong My District, Hanoi), Doctoral Thesis in Cultural Studies, Ho Chi Minh National Academy of Politics, 2016 (in Vietnamese).
- [2] P. H. Tung, Study on Ways of Life: Some Issue Concerning the Definition and Approach, VNU Journal Sciences, Journal of Social Sciences and Humanities, Hanoi National University, Vol. 23, No. 4, 2007, pp. 277 (in Vietnamese).
- [3] M. T. K. Thanh, Lifestyles of Population Groups, Vietnam Educational Publishing House, 2011, pp. 9-11 (in Vietnamese).
- [4] N. H. Hoang, N. D. Phu, Changing Lifestyles in Urban and Rural Areas in the Current Process of Industrialization, Urbanization and International Integration and the Completion of Mandatory Regulations, Ho Chi Minh City Open University Journal Sciences, Vol. 15, No. 6, 2020, pp. 21-35 (in Vietnamese).
- [5] V. T. Khoi, A Report on State-level Science and Technology Project Theoretical and Practical Issues in the Relationship between Compulsory Institutions and Lifestyle in Vietnam Today - Code KX.01.07/16-20, 2016 (in Vietnamese).
- [6] N. T. M. Anh, The Impact of the Fourth Industrial Revolution on the Culture and Lifestyle of Vietnamese People, Communist Review, <https://www.tapchiconsan.org.vn/nghien-cu/-/2018/820810/tac-dong-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-den-van-hoa%2C-loi-song-nguoi-dan-viet-nam.aspx>, 2020 (accessed on: August 15<sup>th</sup>, 2023) (in Vietnamese).
- [7] N. V. Ngoc, Dictionary of Economics, National Economics University, 2006 (in Vietnamese).
- [8] Communist Party of Vietnam, Documents of the 12<sup>th</sup> National Congress, Party Central Committee Office, Hanoi, 2016, pp.269 (in Vietnamese).
- [9] Communist Party of Vietnam, Documents of the 13<sup>th</sup> National Congress, National Political Publishing House, Vol. 1, 2021 (in Vietnamese).
- [10] Prime Minister, Resolution 18/NQ-CP Dated April 20<sup>th</sup>, 2009 on a Number of Mechanisms and Policies to Promote the Development of Housing for Pupils and Students at Training Establishments and Housing for Workers in Concentrated Industrial Zones and Low-Income People in Urban Areas, 2009 (in Vietnamese).
- [11] Prime Minister, Decision No. 66/2009/QĐ-TTg dated April 24<sup>th</sup>, 2009 Promulgating a Number of Mechanisms and Policies for Housing Development for Workers in Rented Industrial Parks, 2009 (in Vietnamese).
- [12] Prime Minister, Decision No. 1780/QĐ-TTg dated October 12<sup>th</sup>, 2011 Approving the Project on Building a Cultural Life for Workers in Industrial Parks until 2015, with a Vision to 2020, 2011 (in Vietnamese).
- [13] Prime Minister, Decision No. 2164/QĐ-TTg dated November 11<sup>st</sup>, 2013 Approving the Master Plan for Developing the System of Grassroots Cultural and Sports Institutions in the Period 2013 – 2020, 2013 (in Vietnamese).
- [14] The Politburo, Resolution No. 52/NQ-TW Prohibiting Actions dated September 27<sup>th</sup>, 2019 Regarding Some Account Holders and Policies to Proactively Participate in the fourth Industrial Revolution, 2019 (in Vietnamese).
- [15] Ministry of Construction, Construction Planning of Industrial Parks in Vietnam, Construction Planning Magazine, <https://moc.gov.vn/vn/tin-tuc/1145/63606/quy-hoach-xay-dung-cac-khu-cong-nghiep-viet-nam.aspx>, 2020 (accessed on: August 15<sup>th</sup>, 2023) (in Vietnamese).
- [16] T. T. Hang, the Concerning Issues on the Lives and Jobs of Female Workers in Industrial Parks, Vietnam General Confederation of Labor, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/cong-tac-nu-cong-gioi-510/nhung-van-de-can-quan-tam-den-doi-song-viec-lam-cua-lao-dong-nu-trong-cac-khu-cong-nghiep-355716.tld>, 2018 (accessed on: August 15<sup>th</sup>, 2023) (in Vietnamese).
- [17] Institute of Workers and Trade Unions, Survey report on Minimum Living Standards of Workers in Enterprises in 2014, 2014 (in Vietnamese).
- [18] ILO, Quick Impact Assessment of COVID-19 Pandemic on the Key Economic Sectors: Responses, Adjustment and Resilience of Business and Workers, [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_757928.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_757928.pdf), 2020 (accessed on: August 15<sup>th</sup>, 2023) (in Vietnamese).