

**VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN
NGÀNH MAY VÀ ĐIỆN TỬ TRONG CÁC
KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**







VIỆN NGHIÊN CỨU CHÂU ÂU

DỰ ÁN: NÂNG CAO VAI TRÒ
CỦA CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI VÀ CÔNG NHÂN (ECOW)

Đỗ Tá Khánh, Nguyễn Văn Thục, Pietro Masina

VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN NGÀNH MAY VÀ ĐIỆN TỬ TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI
HÀ NỘI - 2022



LỜI CẢM ƠN

Các tác giả xin chân thành cảm ơn sự đóng góp quý báu của các thành viên dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW) trong quá trình nghiên cứu: Laura Prota, Michela Cerimele, Nicola Mocci, Phạm Bích San, Đặng Đình Long, Châu Hoàng Mẫn, Huỳnh Ngọc Tuyết, Phan Thị Mỹ Nhung, Nguyễn Thị Ngọc Bích, Nguyễn An Hà, Bùi Việt Hưng, Nguyễn Thanh Lan, Đặng Thái Bình.

Trong quá trình hoàn thiện cuốn sách này, các tác giả đã nhận được các ý kiến đóng góp, phản biện rất có giá trị của TS. Nguyễn Thị Thanh Hương, TS. Triệu Thanh Quang và TS. Nguyễn Mạnh Thắng.

Thay mặt Dự án ECOW, các tác giả xin trân trọng cảm ơn sự quan tâm, hỗ trợ kịp thời của PGS.TS. Nguyễn Chiến Thắng, Viện trưởng Viện Nghiên cứu châu Âu, trong các hoạt động của dự án nói chung và hoạt động nghiên cứu nói riêng.

Các tác giả xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình từ các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu chế xuất, chính quyền địa phương của các tỉnh/thành phố trong quá trình nghiên cứu thực địa: Bắc Ninh, Hải Phòng, Vĩnh Phúc, Đà Nẵng, Quảng Ngãi, TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Tây Ninh.

Công trình nghiên cứu này cũng nhận được sự hỗ trợ của các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động: Viện Phát triển Sức

khỏe Cộng đồng Ánh sáng (LIGHT), Trung tâm Nâng cao chất lượng cuộc sống (LIFE), Viện Công nhân và Công đoàn (IWTU).

Các tác giả xin tri ân chị Vũ Thanh Hà, cán bộ Dự án ECOW, người đã luôn đồng hành, thu xếp chu đáo các hoạt động nghiên cứu của dự án.

Các tác giả chân thành cảm ơn những nỗ lực tuyệt vời của các nhóm khảo sát từ cả ba miền để Dự án ECOW có được cơ sở dữ liệu phong phú, tin cậy, gồm:

Nhóm miền Bắc: Lương Hải Chính, Vũ Thị Thùy Dương, Phan Lạc Đức, Vũ Nguyên Giáp, Bùi Thị Thanh Hằng, Nguyễn Mạnh Huy, Nguyễn Hữu Hưng, Mai Xuân Lâm, Trần Phương Linh, Văn Thị Tuyết Minh, Trần Thị Na, Nguyễn Thị Ngân, Nguyễn Văn Nhì, Lê Thị Thu, Nguyễn Minh Thương, Hoàng Thị Phương Thúy, Nguyễn Thanh Tùng;

Nhóm miền Trung: Phạm Văn Chiến, Dương Ngọc Hải, Bùi Hoàng Thu Hằng, Trần Văn Hiếu, Đỗ Hoàng Quang Linh, Hoàng My Ly, Lê Thị Thu Nguyệt, Nguyễn Thị Quỳnh Như, Nguyễn Thị Ngọc Thanh, Lê Đức Trí, Đỗ Đức Tuyên, Đỗ Thị Tươi;

Nhóm miền Nam: Lê Nữ Hoàng Anh, Hồ Khương Bình, Lê Thị Hoài, Lưu Mạnh Hùng, Nguyễn Văn Kha, Võ Ngọc Yến Nhi, Lê Bích Phong, Nguyễn Thị Bích Tiên, Đỗ Thị Minh Thu, Nguyễn Thị Thúy Vân, Trần Quốc Vương, Võ Phan Phương Vy, Nguyễn Thị Thanh Xuân.

Cuối cùng, các tác giả xin trân trọng cảm ơn sự tài trợ quý báu của Liên minh châu Âu đối với Dự án ECOW và sự nhiệt tình hỗ trợ của Phái đoàn Liên minh châu Âu tại Việt Nam trong suốt quá trình thực hiện dự án. Chúng tôi hy vọng sẽ tiếp tục nhận được sự hỗ trợ từ Liên minh châu Âu cho những nỗ lực cải thiện

điều kiện sống và làm việc của công nhân và người lao động nói riêng và sự phát triển của Việt Nam nói chung.

Công trình nghiên cứu này được thực hiện với sự tài trợ của Liên minh châu Âu trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW). Nội dung của cuốn sách thể hiện quan điểm của các tác giả và không phản ánh quan điểm của Liên minh châu Âu.

Thay mặt các tác giả
Đỗ Tá Khánh



MỤC LỤC

	Trang
LỜI CẢM ƠN	5
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	12
DANH MỤC BẢNG	13
DANH MỤC HÌNH	16
DANH MỤC HỘP	23
PHẦN 1 MỞ ĐẦU	25
1.1. Giới thiệu chung	27
1.2. Đối tượng, phạm vi và phương pháp nghiên cứu	31
1.3. Mẫu nghiên cứu	33
1.4. Tổng quan chung về địa bàn nghiên cứu	35
PHẦN 2 ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ	43
2.1. Đặc điểm cá nhân của lao động di cư	45
2.1.1. Giới tính	45
2.1.2. Độ tuổi	46

2.1.3. Trình độ học vấn cao nhất đạt được	49
2.1.3. Tình trạng hôn nhân	51
2.2. Đặc điểm hộ gia đình của lao động di cư	53
2.2.1. Thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc	53
2.2.2. Nghề nghiệp của vợ/chồng	56
2.2.3. Trẻ em	57
2.2.4. Sống chung và vấn đề giáo dục con cái	58

PHẦN 3

QUÁ TRÌNH DI CƯ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGHỀ NGHIỆP HIỆN TẠI

65

3.1. Nơi đi và nơi đến	67
3.2. Lý do di cư	71
3.3. Công việc hiện tại	76
3.3.1. Hợp đồng lao động	76
3.3.2. Đặc điểm công việc	89
3.3.3. Sức khỏe, chăm sóc y tế và an toàn lao động	96
3.3.4. Nội quy, kỷ luật lao động và vệ sinh tại nơi làm việc	101
3.3.5. Hỗ trợ từ các tổ chức phi chính phủ	106
3.3.6. Tham gia công đoàn và vai trò của công đoàn	111

PHẦN 4	
THU NHẬP, CHI TIÊU VÀ DỰ ĐỊNH TƯƠNG LAI	125
4.1. Thu nhập	127
4.1.1. Tổng thu nhập	129
4.1.2. Tăng ca	137
4.1.3. Số ngày nghỉ	139
4.1.4. Tiền thưởng, thu nhập khác	142
4.1.5. Trợ cấp	143
4.1.6. Thu nhập của vợ/chồng của công nhân	147
4.2. Chi tiêu	147
4.2.1. Chi tiêu trong tháng gần nhất	149
4.2.2. Vay tiền	153
4.2.3. Tiết kiệm và tham gia hội, nhóm tín dụng	163
4.2.4. Gửi tiền về quê	171
4.2.5. Chỗ ở hiện tại	176
4.3. Dự định tương lai	176
4.3.1. Dự định về việc làm	179
4.3.2. Dự định về nhà ở và nơi ở	184
4.3.3. Vấn đề rút bảo hiểm xã hội một lần	193
PHẦN 5. MỘT SỐ VẤN ĐỀ RÚT RA	
THAY LỜI KẾT LUẬN	201
TÀI LIỆU THAM KHẢO	205

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
ECOW	Empowering Civil Society and Workers: Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
KCN	Khu công nghiệp
KCX	Khu chế xuất
NGO	Tổ chức phi chính phủ
PLA	Phương pháp hành động và học hỏi có sự tham gia

DANH MỤC BẢNG

		Trang
<i>Bảng 1.</i>	Danh sách mẫu khảo sát	34
<i>Bảng 2.</i>	Trình độ học vấn cao nhất của công nhân	49
<i>Bảng 3:</i>	Học vấn của công nhân theo vùng và theo ngành	50
<i>Bảng 4.</i>	Tình trạng hôn nhân của công nhân theo vùng và theo ngành	52
<i>Bảng 5.</i>	Số lượng thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc theo vùng và theo ngành	55
<i>Bảng 6.</i>	Số lượng trẻ em và tình trạng sống chung với bố mẹ	59
<i>Bảng 7.</i>	Đánh giá chất lượng trường mầm non	61
<i>Bảng 8.</i>	Vai trò giáo dục con cái của các thành viên trong gia đình của công nhân	62
<i>Bảng 9.</i>	Sự tham gia chăm sóc, giáo dục con cái của công nhân	63
<i>Bảng 10.</i>	Nơi đi và nơi đến của người di cư	70
<i>Bảng 11.</i>	Những người đi cùng công nhân theo vùng và theo ngành	72
<i>Bảng 12.</i>	Công việc của công nhân qua các lần di cư	74
<i>Bảng 13.</i>	Loại hình hợp đồng lao động của công nhân theo vùng và theo ngành	78

Bảng 14.	Thời gian hợp đồng xác định thời hạn của công nhân theo vùng và theo ngành	79
Bảng 15.	Mức độ lo lắng về hợp đồng lao động của công nhân theo vùng và theo ngành	82
Bảng 16.	Quan điểm của công nhân về loại hình hợp đồng lao động nếu họ được chọn lựa, phân theo vùng và theo ngành	84
Bảng 17.	Tiêu chí để ký hợp đồng không xác định thời hạn theo vùng và theo ngành	87
Bảng 18.	Thông tin về hợp đồng lao động của công nhân	87
Bảng 19.	Các vấn đề chính quan tâm của công nhân với công việc	93
Bảng 20.	Các vấn đề chính quan tâm của công nhân với công việc theo vùng và theo ngành	93
Bảng 21.	Trao đổi về vấn đề công việc của công nhân theo ngành và theo vùng	95
Bảng 22.	Quan điểm đối với mức độ an toàn khi làm việc 50	100
Bảng 23.	Các hoạt động của tổ chức công đoàn trong 12 tháng gần nhất 68	122
Bảng 24.	Mong muốn về các hoạt động của tổ chức công đoàn trong thời gian tới	123
Bảng 25.	Thống kê thu nhập tháng trước của công nhân	128
Bảng 26.	Tăng ca theo vùng và theo ngành	131
Bảng 27.	Thống kê về số giờ làm thêm tháng trước của công nhân	131

Bảng 28.	Thống kê về số tiền kiếm được từ làm thêm giờ	132
Bảng 29.	Thống kê về số ngày nghỉ tháng trước của công nhân	137
Bảng 30.	Thời điểm sản xuất bận rộn theo vùng và theo ngành	139
Bảng 31.	Thống kê về tiền thưởng/tiền khác của công nhân vào tháng trước	142
Bảng 32.	Thống kê về tiền trợ cấp công nhân nhận được vào tháng trước	143
Bảng 33.	Thống kê về thu nhập/năm của vợ/chồng	143
Bảng 34.	Đóng góp của công nhân vào thu nhập của gia đình theo vùng và theo ngành	146
Bảng 35.	Phân bố thu nhập của người lao động trong tháng gần nhất	148
Bảng 36.	Tiền tiết kiệm tháng gần nhất của người lao động	156
Bảng 37.	Tiền tiết kiệm/tháng của công nhân theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân	158
Bảng 38.	Thống kê tiền tiết kiệm hiện có của người lao động	159
Bảng 39.	Tiền tiết kiệm hiện có của công nhân theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân	161
Bảng 40.	Cơ cấu sử dụng các khoản tiền tiết kiệm của công nhân	161
Bảng 41.	Chi tiêu tiền gửi về	169

DANH MỤC HÌNH

Trang

<i>Hình 1.</i>	Cơ cấu mẫu khảo sát chia theo ngành (%)	35
<i>Hình 2.</i>	Cơ cấu giới tính của công nhân	45
<i>Hình 3.</i>	Cơ cấu tuổi của công nhân	46
<i>Hình 4.</i>	Tuổi công nhân chia theo vùng	47
<i>Hình 5.</i>	Tuổi công nhân chia theo ngành	48
<i>Hình 6.</i>	Tình trạng hôn nhân	52
<i>Hình 7.</i>	Số lượng thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc	54
<i>Hình 8.</i>	Nghề nghiệp của vợ/chồng	56
<i>Hình 9.</i>	Tỷ lệ công nhân có con	57
<i>Hình 10.</i>	Tỷ lệ công nhân có con theo vùng và theo ngành	58
<i>Hình 11.</i>	Tỷ lệ công nhân có con gửi tại các trường mầm non	60

Hình 12.	Tỷ lệ công nhân là lao động di cư	67
Hình 13.	Tỷ lệ công nhân chia theo tỉnh, thành phố	68
Hình 14.	Tỷ lệ công nhân là người địa phương theo vùng và theo ngành	69
Hình 15.	Những người di cư cùng công nhân	71
Hình 16.	Lý do di cư lần đầu tiên để tìm việc làm	73
Hình 17.	Các hình thức hợp đồng lao động của công nhân	76
Hình 18.	Thời gian của hợp đồng lao động xác định thời hạn	79
Hình 19.	Mức độ lo lắng về hợp đồng lao động của công nhân	80
Hình 20.	Mong muốn của công nhân về loại hình hợp đồng lao động	83
Hình 21.	Lý do công nhân không muốn ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn	85
Hình 22.	Điều kiện để ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn	86
Hình 23.	Các yêu cầu của công việc hiện tại	90
Hình 24.	Tổ chức đào tạo đối với công việc hiện tại	91
Hình 25.	Tỷ lệ công nhân có các vấn đề liên quan tới công việc theo vùng và theo ngành	94

Hình 26.	Bị ốm và chứng minh tình trạng ốm của công nhân 12 tháng gần nhất	97
Hình 27.	Tỷ lệ công nhân gặp vấn đề sức khỏe theo vùng và ngành trong 12 tháng gần nhất	97
Hình 28.	Các vấn đề sức khỏe công nhân gặp phải trong 12 tháng gần nhất	98
Hình 29.	Các vấn đề sức khỏe công nhân gặp phải trong 12 tháng gần nhất theo vùng và ngành	99
Hình 30.	Đánh giá về trang bị y tế tại doanh nghiệp	99
Hình 31:	Mức độ rõ ràng của nội quy làm việc	101
Hình 32.	Số lần nghỉ ngắn trong 1 ca	102
Hình 33.	Số lần bị từ chối khi đề nghị đi vệ sinh	103
Hình 34.	Đánh giá về nhà vệ sinh	103
Hình 35.	Đánh giá về nhà vệ sinh theo vùng và theo ngành	104
Hình 36.	Tổ chức phi chính phủ hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp	106
Hình 37.	Tổ chức phi chính phủ hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp theo vùng và theo ngành	107
Hình 38.	Tỷ lệ công nhân nhận được hỗ trợ từ Tổ chức phi chính phủ	107
Hình 39.	Tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp	111

Hình 40.	Tham gia công đoàn của công nhân	112
Hình 41.	Tỷ lệ tham gia công đoàn theo vùng và theo ngành	113
Hình 42.	Tỷ lệ công nhân không/chưa tham gia công đoàn theo giới và độ tuổi	113
Hình 43.	Công đoàn hoạt động trong khuôn viên doanh nghiệp	114
Hình 44.	Công đoàn hoạt động trong khuôn viên doanh nghiệp theo vùng và theo ngành	115
Hình 45.	Người được công nhân liên hệ khi cần giúp đỡ	116
Hình 46.	Những người công nhân liên hệ nhiều nhất khi cần giúp đỡ theo vùng và theo ngành	117
Hình 47.	Cách thức công nhân sử dụng để trao đổi với tổ chức công đoàn	118
Hình 48.	Cán bộ công đoàn là cán bộ quản lý của doanh nghiệp	119
Hình 49.	Cán bộ công đoàn là cán bộ quản lý của doanh nghiệp theo vùng và theo ngành	119
Hình 50.	Ý kiến về thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp	120
Hình 51.	Ý kiến về thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp theo vùng và theo ngành	121
Hình 52.	Thu nhập tháng gần nhất của công nhân	129

Hình 53.	Tỷ lệ công nhân tăng ca trong tháng gần nhất	130
Hình 54.	Cách tổ chức làm thêm giờ tại doanh nghiệp	133
Hình 55.	Thời điểm sản xuất bận rộn của doanh nghiệp	138
Hình 56.	Thu nhập ngoài lương trong tháng gần nhất	140
Hình 57.	Tỷ lệ có thu nhập ngoài lương trong tháng gần nhất theo vùng, ngành và giới	141
Hình 58.	Phân loại thu nhập của vợ/chồng công nhân cả năm	144
Hình 59.	Phân loại thu nhập của vợ/chồng công nhân cả năm theo vùng và theo ngành	145
Hình 60.	Tỷ lệ đóng góp thu nhập của công nhân so với tổng thu nhập của gia đình	146
Hình 61.	Phân bổ chi tiêu hàng tháng của công nhân	147
Hình 62.	Tỷ lệ công nhân vay tiền theo vùng và theo ngành	150
Hình 63.	Tần suất vay tiền	150
Hình 64.	Nguồn vay tiền của công nhân	151
Hình 65.	Mục đích vay tiền của công nhân	152
Hình 66.	Tham gia hội nhóm tín dụng	153
Hình 67.	Tham gia hội nhóm tín dụng theo vùng và theo ngành	154

Hình 68.	Tỷ lệ công nhân đang có tiền tiết kiệm	155
Hình 69.	Tỷ lệ công nhân đang có tiền tiết kiệm theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân	155
Hình 70.	Mức tiết kiệm tháng gần nhất của công nhân	157
Hình 71.	So sánh mức tiết kiệm tháng từ thu nhập của tháng gần nhất và mức trung bình hàng tháng	159
Hình 72.	Tiền tiết kiệm của người lao động tới thời điểm khảo sát	160
Hình 73.	Đánh giá về khả năng tiền tiết kiệm giúp có cuộc sống tốt hơn sau khi rời khu công nghiệp	162
Hình 74.	So sánh giữa làm công nhân với công việc khác	163
Hình 75.	Tỷ lệ công nhân có chuyển tiền về quê	164
Hình 76.	Tỷ lệ công nhân có chuyển tiền về quê theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân	165
Hình 77.	Tần suất gửi tiền về quê	165
Hình 78.	Số tiền gửi về gần nhất	166
Hình 79.	Gửi tiền về quê khi giãn cách xã hội đối với công nhân ở miền Nam	167
Hình 80.	Người quản lý tiền khi gửi về	169
Hình 81.	Thảo luận cách sử dụng tiền gửi về	170

Hình 82.	Chỗ ở hiện tại của công nhân	172
Hình 83.	Đánh giá về nhà ở	174
Hình 84.	Người sống cùng phòng với công nhân	175
Hình 85.	Trả tiền thuê nhà	175
Hình 86.	Khoảng thời gian trước khi đến tuổi nghỉ hưu	175
Hình 87.	Dự kiến làm việc trong tương lai tới khi nghỉ hưu	177
Hình 88.	Tình trạng công nhân sở hữu nhà ở quê	178
Hình 89.	Dự kiến mua nhà trong tương lai	179
Hình 90.	Nơi định mua nhà trong tương lai	180
Hình 91.	Nơi dự kiến sinh sống sau nghỉ hưu	181
Hình 92.	Nơi dự kiến sinh sống sau khi nghỉ hưu, theo vùng và ngành	182
Hình 93.	Bảo hiểm khác sau nghỉ hưu	185
Hình 94.	Dự kiến nhận bảo hiểm xã hội 1 lần	186
Hình 95.	Dự kiến nhận bảo hiểm xã hội 1 lần theo vùng và theo ngành	187
Hình 96.	Nghề nghiệp dự kiến nếu nghỉ hưu sớm	190
Hình 97.	Đủ khả năng đóng tiếp bảo hiểm xã hội	191
Hình 98.	Quan điểm công việc khu công nghiệp cải thiện cuộc sống sau nghỉ hưu	192

DANH MỤC HỘP

	Trang
Hộp 1: Sự thay đổi công việc của công nhân	75
Hộp 2: Hợp đồng lao động và tính ổn định công việc	81
Hộp 3: Công nhân muốn ký hợp đồng ngắn hạn	85
Hộp 4: Việc làm ngắn hạn qua nhà cung cấp dịch vụ lao động	88
Hộp 5: Đào tạo nghề cho công nhân mới vào làm việc	91
Hộp 6: Nội quy lao động và nghỉ việc	104
Hộp 7: Trợ giúp của các tổ chức phi chính phủ thông qua dự án	108
Hộp 8: Vai trò của làm thêm giờ đối với thu nhập của công nhân	133
Hộp 9: Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến việc làm và thu nhập	135
Hộp 10: Tham gia chơi hội/nhóm tiết kiệm của công nhân	153
Hộp 11: Công nhân gửi tiền về quê	168
Hộp 12: Ký túc xá của công nhân trong khu công nghiệp Tân Thuận	172
Hộp 13: Nơi ở trong tương lai	183
Hộp 14: Quyết định của công nhân về rút bảo hiểm xã hội một lần	188



Phần 1.
MỞ ĐẦU



1.1. Giới thiệu chung

Quá trình công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đã thúc đẩy việc đầu tư và xây dựng các khu công nghiệp (KCN) và khu chế xuất (KCX) ở Việt Nam, trong đó tập trung chủ yếu ở 3 vùng kinh tế trọng điểm (Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam). Sự phát triển các KCN/KCX (sau đây gọi chung là KCN) kéo theo dòng người di cư đến làm việc, chủ yếu đến từ các vùng miền núi, nông thôn - nơi công nghiệp hóa chưa diễn ra hoặc đời sống còn ở mức thấp. Những người di cư này đã trở thành tầng lớp công nhân mới và ngày càng đông đảo, tỷ lệ thuận với sự hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam và sự hiện diện ngày càng lớn của các nhà đầu tư nước ngoài. Thoát ly từ nông thôn và tới làm việc tại những nơi xa lạ, công nhân di cư gặp rất nhiều thách thức, nhất là các vấn đề liên quan đến an sinh xã hội như nhà ở, giáo dục, y tế. Công đoàn Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc bảo vệ quyền lợi và trợ giúp cho người lao động. Tuy nhiên, do hạn chế về nguồn lực, Công đoàn chủ yếu đại diện và trợ giúp cho công nhân và người lao động trong phạm vi nhà máy mà chưa tổ chức được nhiều hoạt động hỗ trợ họ ở ngoài phạm vi nhà máy, ví dụ như trong các khu nhà trọ. Trong những năm vừa qua, các tổ chức xã hội khác, điển hình là các tổ chức phi chính phủ quốc tế và Việt Nam, cũng đã có nhiều hoạt động trợ giúp công nhân, chủ yếu ở các khu trọ của công nhân và bao gồm cả công nhân chính thức và phi chính thức. Mặc dù chỉ thực hiện theo các dự án có quy mô nhỏ và có mục tiêu hẹp,

các tổ chức xã hội cũng đã phần nào hỗ trợ kịp thời và thiết thực đối với các nhu cầu cấp thiết của công nhân.

Với thực tiễn đó, Viện Nghiên cứu châu Âu (thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam) và các đối tác¹ đã thực hiện dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” với sự tài trợ của Liên minh châu Âu. Mục tiêu tổng quát của dự án là tăng cường khả năng của các tổ chức xã hội liên quan đến lao động, nhằm đóng góp cho sự quản lý và phát triển ở Việt Nam. Dự án có mục tiêu cụ thể là tăng cường khả năng quản trị nội bộ của các tổ chức xã hội liên quan đến lao động, tính giải trình và tính hợp pháp qua tăng cường khả năng thiết lập mạng lưới, nghiên cứu và vận động chính sách dựa trên thực chứng. Việc xác định các mục tiêu dự án dựa trên quan điểm rằng, các tổ chức xã hội liên quan đến lao động có tiềm năng lớn đóng vai trò như các nhân tố phát triển và minh bạch, góp phần giải quyết các thách thức lớn Việt Nam có thể phải đối mặt trong tiến trình phát triển đang diễn ra trong những năm tới đây. Dự án hướng đến xây dựng một mạng lưới các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động, nâng cao năng lực cho họ và thực hiện vận động chính sách dựa trên bằng chứng. Các mục tiêu chính của dự án được xây dựng dựa trên nhận diện của 5 khu vực, nơi năng lực của các tổ chức xã hội cần được tăng cường: 1. Hướng tới sự hiểu biết sâu hơn về các vấn đề và làm rõ các nhiệm vụ của họ; 2. Chia sẻ kiến thức, tăng cường các hoạt động chung, và cải thiện tính giải trình qua việc thiết lập mạng lưới; 3. Tăng cường khả năng tiếp cận kiến thức và thông tin để thực hiện vận động chính sách dựa trên thực chứng; 4. Cải thiện khả năng quản trị nội bộ để tăng

1. University of Naples “L’Orientale” (Italy), Institute for Research and Consultancy on Development (RCD) (Vietnam), and Social Work and Community Development Research and Consultancy (SDRC) (Vietnam).

cường tính minh bạch và hợp pháp; 5. Tăng cường khả năng mang tiếng nói từ cấp cơ sở đến các cuộc đối thoại chính sách ở cấp độ địa phương và quốc gia.

Dự án hướng tới đạt được một số kết quả chính gồm: (i) Một mạng lưới các tổ chức xã hội liên quan đến lao động được thiết lập nhằm chia sẻ những kinh nghiệm tốt nhất và các kiến thức, tăng cường nhận thức và tính giải trình, cải thiện tính hợp pháp như các nhân tố phát triển, bao gồm việc tham gia các hoạt động chung; (ii) các tổ chức xã hội tham gia dự án được nâng cao năng lực qua việc đào tạo và hỗ trợ tài chính để trở thành các trung tâm vùng và các nhà xây dựng năng lực cho các tổ chức nhỏ hơn ở địa phương; (iii) các kết quả nghiên cứu định hướng chính sách về tiến trình công nghiệp hóa ở Việt Nam và hàm ý về vấn đề lao động và kết quả được chia sẻ cho mạng lưới cho các tổ chức xã hội nhằm tăng cường nền tảng kiến thức, tạo điều kiện vận động chính sách và tăng cường sự tham gia đối thoại chính sách; (iv) chất lượng đối thoại chính sách về phát triển công nghiệp, lao động và nghèo ở cấp độ địa phương và quốc gia được cải thiện thông qua sự tham gia mạnh mẽ hơn của các tổ chức xã hội.

Dự án tập trung vào 3 vùng kinh tế trọng điểm: Vùng phía Bắc quanh Hà Nội, miền Trung quanh Đà Nẵng và khu vực phía Nam quanh thành phố Hồ Chí Minh. Ba khu vực kinh tế này được Việt Nam xác định là những địa điểm chính thu hút vốn đầu tư nước ngoài và là khu vực chủ chốt nhằm phát triển công nghiệp sản xuất theo định hướng xuất khẩu. Đây cũng là các vùng công nghiệp có tính gắn kết cao, chia sẻ các đặc tính chung và cùng chung cơ sở hạ tầng. Đây cũng là ba khu vực có sự tập trung phần đông các KCN, lao động di cư và các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động của cả nước.

Cuốn sách này là kết quả của một hợp phần trong hoạt động nghiên cứu định hướng chính sách về tiến trình công nghiệp hóa ở Việt Nam và những vấn đề có liên quan đến lao động - một trong những hoạt động chính của dự án. Hoạt động nghiên cứu này được tiến hành ở cả 3 vùng kinh tế trọng điểm dưới hình thức nghiên cứu thực địa dựa trên phương pháp tham gia, sử dụng cả công cụ nghiên cứu định lượng và định tính (PLA). Công việc nghiên cứu được thực hiện trong các năm 2019 và 2020 tại ba vùng kinh tế trọng điểm với trên 3.000 công nhân được phỏng vấn trực tiếp. Nghiên cứu thực địa này hướng đến mục tiêu: a) thu thập dữ liệu về điều kiện làm việc và đời sống của công nhân dưới tác động của tiến trình công nghiệp hóa nhanh ở Việt Nam, với lựa chọn mẫu là công nhân làm việc trong ngành may và điện tử; b) nghiên cứu trường hợp về công nhân làm việc trong các KCN, trong đó đặc biệt chú ý nắm bắt chế độ lao động dựa vào các doanh nghiệp nước ngoài, bao gồm phạm vi và cách thức tách rời giữa sản xuất và tái sản xuất và sự hình thành “hệ thống lao động di cư” trong sự phân chia giữa đô thị - nông thôn ở Việt Nam; c) mở ra kênh kết nối trực tiếp với công nhân nhằm giúp nhận biết tốt hơn nhu cầu và hạn chế của họ cũng như mang lại tiếng nói “thực sự” của họ tới các hội nghị đối thoại chính sách. Bên cạnh các mục tiêu trên, các kết quả nghiên cứu thực địa này sẽ hình thành cơ sở cho việc xây dựng một bộ phim tài liệu cho phép phổ biến rộng rãi hơn kết quả nghiên cứu, đặc biệt mang tới sự hiện diện và tiếng nói của công nhân Việt Nam. Đồng thời, các kết quả nghiên cứu cũng giúp nâng cao năng lực cho các tổ chức xã hội trong việc tổ chức các nghiên cứu, đánh giá, xây dựng khuyến nghị chính sách và vận động chính sách liên quan tới công nhân công nghiệp nói riêng và người lao động nói chung.

1.2. Đối tượng, phạm vi và phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu trong nghiên cứu thực địa của dự án ECOW là công nhân làm việc trong các KCN thuộc hai ngành may và điện tử - những ngành thâm dụng lao động và có đóng góp lớn về giá trị xuất khẩu ở Việt Nam. Đối tượng nghiên cứu cũng được giới hạn phạm vi là làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nơi thường do các tập đoàn quốc tế sở hữu và phải tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế nhằm đảm bảo hàng hóa được chấp nhận trên thị trường quốc tế, bao gồm cả các tiêu chuẩn quốc tế về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Việc lựa chọn này nhằm mục tiêu so sánh về điều kiện làm việc và sống của công nhân giữa hai ngành, vốn được xem có một số điểm khác biệt. Công nhân ngành may được xem là có thâm niên cao hơn do ngành này thâm nhập vào Việt Nam ngay từ khi Việt Nam thực hiện Đổi mới và thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Trong khi đó, công nhân ngành điện tử có thâm niên thấp hơn do ngành này mới phát triển ở Việt Nam trong khoảng 10 năm trở lại đây nhưng hiện ngành này đã trở thành một ngành xuất khẩu mũi nhọn của Việt Nam với số lượng công nhân ngày càng gia tăng. Với giá trị xuất khẩu cao hơn, ngành điện tử đang được xem là ngành có khả năng chi trả mức lương cao hơn so với nhiều ngành sản xuất công nghiệp khác trong nền kinh tế.

Do số lượng các KCN ở mỗi vùng khá lớn, do vậy nghiên cứu thực địa này giới hạn ở 3 KCN mỗi vùng, tức 9 KCN sẽ được nghiên cứu trên toàn quốc. Các KCN này được lựa chọn dựa trên tiêu chí: i) tập trung các doanh nghiệp thuộc ngành may và điện tử; ii) có khoảng cách địa lý xa dần tính từ trung tâm của vùng.

Mục đích của việc thực hiện tiêu chí thứ hai là nhằm đảm bảo tính đại diện trong thu nhập và chi tiêu của công nhân, đặc biệt khi mức chi tiêu ở khu vực đô thị cao hơn mức chi tiêu ở các khu vực ngoài đô thị.

Nghiên cứu này sử dụng kết hợp các phương pháp khác nhau của ngành khoa học xã hội, trọng tâm là ngành xã hội học, kết hợp giữa khảo sát định lượng với các nghiên cứu phỏng vấn sâu, nghiên cứu trường hợp điển hình. Bên cạnh đó, dự án cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu như tuyết lăn (snowball) trong quá trình tìm kiếm, lựa chọn các nhóm đối tượng phỏng vấn có liên quan.

Về khảo sát định lượng, để đảm bảo độ chính xác, Dự án tiến hành thu thập dữ liệu bằng điện thoại thông minh (smartphone) và máy tính bảng (tablet). Tất cả các câu hỏi đều được mã hóa theo logic để đảm bảo điều tra viên không bỏ sót thông tin trong quá trình thu thập.

Về phỏng vấn sâu, bên cạnh đối tượng nghiên cứu chính là công nhân làm việc trong các KCN, nhằm có hiểu biết toàn diện về điều kiện làm việc và sống của công nhân, các cuộc phỏng vấn còn thực hiện với nhiều đối tượng có liên quan khác, bao gồm: đại diện doanh nghiệp, đại diện tổ chức công đoàn các cấp, đại diện các ban quản lý các KCN, các chủ nhà trọ, đại diện chính quyền địa phương. Các thông tin phỏng vấn sâu ngoài việc bám sát nội dung khảo sát định lượng để mô tả, giải thích cho các số liệu định lượng còn tập trung vào các thông tin khác mà dữ liệu định lượng chưa thể khai thác được, đặc biệt các vấn đề liên quan tới chính sách hỗ trợ đối với công nhân.

1.3. Mẫu nghiên cứu

Để đáp ứng các tiêu chí đặt ra, việc lựa chọn địa bàn khảo sát, mẫu nghiên cứu được thực hiện theo các bước như sau:

Bước 1: Thu thập dữ liệu, sàng lọc về số lượng các KCN tại 3 vùng kinh tế trọng điểm.

Bước 2: Tổng hợp, lựa chọn các KCN tập trung nhiều các doanh nghiệp FDI hoạt động trong lĩnh vực may và điện tử.

Bước 3: Từ số liệu do các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội của các tỉnh cung cấp, xác định tổng số lượng công nhân may/điện tử của từng doanh nghiệp trong từng KCN, tiến hành phân bổ dung lượng mẫu theo ngành và theo doanh nghiệp.

Bước 4: Lập danh sách mẫu chính thức và danh sách dự trừ.

Do mức độ tập trung và quy mô của các KCN cũng như các doanh nghiệp may và điện tử tại miền Trung thấp hơn so với miền Bắc và miền Nam nên dung lượng mẫu khảo sát ở khu vực miền Trung thấp hơn so với 2 khu vực còn lại dù số lượng các KCN khảo sát là nhiều hơn. Ở miền Trung, Dự án đã khảo sát ở 4 KCN (nhiều hơn một KCN so với tiêu chí đã đề ra), trong khi ở 2 vùng còn lại, mỗi vùng chỉ khảo sát 3 KCN. KCN Hòa Khánh và KCN Hòa Khánh mở rộng mới được xây dựng có vị trí sát nhau và công nhân ở cả hai KCN đều thuê trọ trong cùng cộng đồng bên ngoài KCN. Do vậy, nhóm nghiên cứu quyết định xem cả hai KCN này là một địa điểm nghiên cứu. Bên cạnh đó, có sự chênh lệch về dung lượng mẫu ở miền Trung với 2 miền còn lại nhưng vẫn đảm bảo đủ điều kiện để so sánh giữa 3 vùng. Cụ thể, địa bàn và mẫu nghiên cứu như sau:

Bảng 1. Danh sách mẫu khảo sát

KCN/KCX	Tỉnh/thành phố	Tổng số	Tỷ lệ
Hòa Khánh	Đà Nẵng	404	13,3%
Hòa Khánh mở rộng	Đà Nẵng	197	6,6%
Tịnh Phong	Quảng Ngãi	157	5,2%
VSIP	Quảng Ngãi	46	1,5%
<i>Tổng miền Trung</i>		804	26,5%
Khai Quang	Vĩnh Phúc	350	11,6%
Yên Phong	Bắc Ninh	349	11,5%
Tràng Duệ	Hải Phòng	363	12,0%
<i>Tổng miền Bắc</i>		1.062	35,1%
Tân Thuận	Thành phố Hồ Chí Minh	346	11,4%
Amata	Đồng Nai	432	14,3%
Trảng Bàng	Tây Ninh	386	12,7%
<i>Tổng miền Nam</i>		1.164	38,4%
Tổng		3.030	100%

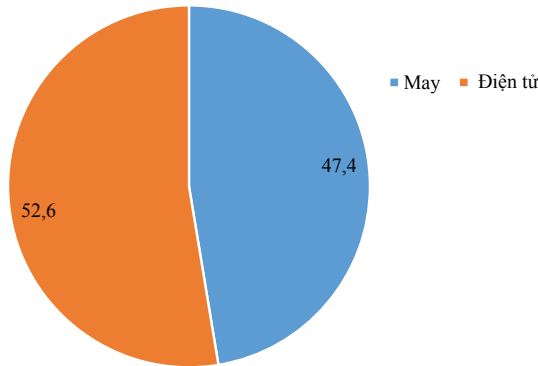
Nguồn: Dự án ECOW.

Một điểm đáng chú ý là thời điểm thực hiện khảo sát của Dự án. Ở miền Trung, khảo sát diễn ra vào cuối tháng 10, đầu tháng 11 năm 2019. Ở miền Bắc, khảo sát diễn ra vào tháng 12/2019. Trong khi riêng ở miền Nam là cuối tháng 5, đầu tháng 6 của năm 2020. Thời điểm khảo sát ở khu vực miền Nam là giai đoạn Việt Nam vừa kết thúc giãn cách xã hội nhưng dư chấn tác động của đại dịch Covid-19 vẫn còn rất nặng nề. Do đó, vấn đề lao động, việc làm và nhiều vấn đề khác liên quan tới công nhân ở khu vực miền Nam so với miền Bắc và miền Trung có sự khác biệt. Điều này đã dẫn đến việc điều chỉnh bảng hỏi định lượng qua việc bổ sung một số câu hỏi về tác động của đại dịch

Covid-19 đến đời sống và việc làm của công nhân. Đây cũng là một đóng góp của dự án ECOW khi phản ánh được những ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến công nhân, dù sự ảnh hưởng đó mới ở đợt dịch lớn đầu tiên.

Về cơ cấu mẫu chia theo ngành, tỷ lệ đảm bảo được tính cân bằng. Tổng số công nhân may được khảo sát là 1.437 người, chiếm 47,4% tổng mẫu. Tổng số công nhân điện tử khảo sát là 1.593 người, chiếm 52,6% tổng mẫu.

Hình 1. Cơ cấu mẫu khảo sát chia theo ngành (%)



Nguồn: Dự án ECOW.

1.4. Tổng quan chung về địa bàn nghiên cứu

Chính sách thu hút đầu tư của các địa phương khác nhau dẫn đến ngành nghề của các doanh nghiệp có sự khác nhau giữa các KCN và giữa các vùng, miền. Do vậy, tỷ lệ công nhân được phỏng vấn trong nghiên cứu này có sự khác nhau giữa các ngành và vùng, miền. Cụ thể, tỷ lệ công nhân ngành điện tử phân bố chủ yếu ở miền Bắc, trong khi công nhân ngành may phân bố chủ

yếu ở các KCN ở miền Nam. Trái ngược với miền Bắc và miền Nam, phân bố công nhân ở miền Trung có sự cân bằng hơn giữa ngành may và điện tử. Ngoài ra, do tỷ trọng công nhân làm việc trong các KCN tại miền Bắc và miền Nam nhiều hơn nên nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn công nhân tại miền Bắc và miền Nam nhiều hơn khu vực miền Trung. Các thông tin và số liệu được nhóm nghiên cứu tổng hợp trực tiếp từ báo cáo của các ban quản lý các KCN và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội của các tỉnh vào thời điểm cuối kỳ năm 2018, thông tin trên website của các KCN và các Sở Kế hoạch và Đầu tư các tỉnh/thành phố. Sau đây là một số thông tin cơ bản về 9 KCN đã được tiến hành nghiên cứu.

Các KCN được nghiên cứu tại các tỉnh miền Bắc

Thông tin	KCN Khai Quang	KCN Yên Phong	KCN Tràng Duệ
Năm thành lập	2003	2006	2014
Vị trí	Thuộc thành phố Vĩnh Yên, cạnh Quốc lộ 2A, cách ga đường sắt tuyến Hà Nội - Lào Cai khoảng 2km, cách thủ đô Hà Nội khoảng 50km, sân bay quốc tế Nội Bài khoảng 25km. Cách cảng Cái Lân (Quảng Ninh) 170 km; cách ga đường sắt 4km.	Thành phố Bắc Ninh cách thủ đô Hà Nội khoảng 40km và sân bay Nội Bài khoảng 30km (theo Quốc lộ 18). Có tổng diện tích 658ha, là KCN hiện đại, đồng bộ hàng đầu tại miền Bắc Việt Nam.	KCN Tràng Duệ được xây dựng trên địa bàn các xã: Lê Lợi, Hồng Phong, Bắc Sơn, Quốc Tuấn (huyện An Dương), có tổng diện tích hơn 349ha KCN Tràng Duệ có mật độ công nghệ và suất đầu tư cao nhất ở TP. Hải Phòng.

Thông tin	KCN Khai Quang	KCN Yên Phong	KCN Trảng Dũ
Ngành nghề đang hoạt động	Sản xuất, chế tạo thiết bị cơ khí chính xác; điện tử, điện lạnh, thiết bị, phụ tùng ô tô, xe máy; sản xuất khuôn mẫu cho các sản phẩm kim loại và phi kim loại... ngành may mặc nói chung trong khoảng 8 doanh nghiệp.	Sản xuất sản phẩm điện tử, linh kiện điện tử.	Các dự án đầu tư vào Trảng Dũ chủ yếu sản xuất điện tử, có dây chuyền sản xuất công nghệ hiện đại. Dự án LG Display chuyên sản xuất màn hình OLED công nghệ cao với mức đầu tư 1,5 tỷ đôla Mỹ và dự án sản xuất module camera điện thoại của Công ty LG Innotek 550 triệu đôla Mỹ.
Số lượng công ty đang hoạt động	Có 56 công ty, trong đó 14 công ty trong lĩnh vực điện tử và 8 công ty trong lĩnh vực dệt may. Còn lại trong lĩnh vực cơ khí, nhựa, thực phẩm, đóng gói...	Đến năm 2018 có 62 doanh nghiệp đăng ký hoạt động, chủ yếu là điện tử, chiếm hơn 90% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động	Đến năm 2018 có 42 công ty đang hoạt động, trong đó trên 95% công ty sản xuất trong lĩnh vực điện tử.

Thông tin	KCN Khai Quang	KCN Yên Phong	KCN Trảng Duyệt
Số lượng công nhân	Tổng số lao động tính đến hết năm 2018 là 62.428, trong đó lao động nữ chiếm đến 49.178.	Tổng số lao động tính đến hết năm 2018 là 94.288, trong đó nữ chiếm 66.990 và 835 là lao động người nước ngoài.	Tổng số lao động đến hết năm 2018 là 56.336, trong đó lao động nữ là 28.504 lao động.

Các KCN được nghiên cứu tại các tỉnh miền Trung

Thông tin	KCN Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng	KCN Tịnh Phong	KCN Đô thị và Dịch vụ VSIP Quảng Ngãi
Năm thành lập	2005	1997	2013
Vị trí	KCN Hòa Khánh thuộc phường Hòa Khánh, quận Liên Chiểu, nằm cách sân bay quốc tế Đà Nẵng 10km, cảng biển Tiên Sa 20km, cảng Sông Hàn 13km, cảng biển Liên Chiểu 5km với tổng diện tích 394ha.	KCN Tịnh Phong cách thành phố Quảng Ngãi khoảng 8km về phía Bắc, nằm trên địa phận xã Tịnh Phong, huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi, quy mô diện tích là 141,72ha.	KCN - Đô thị và Dịch vụ VSIP Quảng Ngãi nằm tại xã Tịnh Phong và Tịnh Thọ, huyện Sơn Tịnh, thuộc Khu kinh tế Dung Quất, tỉnh Quảng Ngãi, được khởi công xây dựng từ năm 2013. Dự án có diện tích quy

Thông tin	KCN Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng	KCN Tịnh Phong	KCN Đô thị và Dịch vụ VSIP Quảng Ngãi
			hoạch 1.700ha, trong đó KCN là 1.143ha và Khu đô thị và dịch vụ là 554ha. Đến nay đã có hơn 3 năm hoạt động.
Ngành nghề đang hoạt động	Chủ yếu là các ngành sản xuất như dệt may, giày da, lắp ráp điện tử, cơ khí chế tạo, gò hàn, chế biến gỗ và thực phẩm.	Các ngành nghề đầu tư vào KCN gồm: Công nghiệp điện tử, cơ khí lắp ráp; công nghiệp chế biến nông lâm sản; công nghiệp dệt may; công nghiệp vật liệu xây dựng, trang trí nội thất cao cấp; công nghiệp khác (nhựa, hóa mỹ phẩm, bao bì...).	Các ngành đang thu hút đầu tư của VSIP bao gồm thực phẩm - nước giải khát, các mặt hàng tiêu dùng nhanh (FMCG), lắp ráp linh kiện điện tử và may mặc, may túi, may giày, dệt, cơ khí chính xác và các ngành công nghiệp nhẹ khác.

Thông tin	KCN Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng	KCN Tịnh Phong	KCN Đô thị và Dịch vụ VSIP Quảng Ngãi
Số lượng công ty đang hoạt động	Có 86 doanh nghiệp đang hoạt động, bao gồm cả KCN Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng.	Có 31 doanh nghiệp đang hoạt động trong KCN.	KCN VSIP Quảng Ngãi đã thu hút được 14 nhà đầu tư trong và ngoài nước. Hiện có 7 dự án FDI đã đi vào hoạt động.
Số lượng công nhân	Tính đến hết năm 2018, tổng số người lao động tại Hòa Khánh và Hòa Khánh mở rộng là 9.525, trong đó 7.849 lao động là nữ.	Tính đến hết năm 2018, KCN có 8.070 lao động, trong đó 6.253 lao động nữ.	Tính đến hết năm 2018, KCN có 7.612 lao động, trong đó 4.877 lao động nữ.

Các KCN được nghiên cứu tại các tỉnh miền Nam

Thông tin	KCX Tân Thuận	KCN Amata	KCN Trảng Bàng
Năm thành lập	1991	1995	1999
Vị trí	KCX Tân Thuận là KCX đầu tiên của Việt Nam. Đặt tại quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh, diện tích 300ha,	KCN Amata thuộc tỉnh Đồng Nai. Nằm trên đầu mối giao thông quan trọng của	KCN Trảng Bàng nằm ở phía Nam tỉnh Tây Ninh, thuộc vùng kinh tế trọng điểm

Thông tin	KCX Tân Thuận	KCN Amata	KCN Trảng Bàng
	kề bên Khu đô thị Phú Mỹ Hưng, cách trung tâm TP. Hồ Chí Minh khoảng 4km.	khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam và nối liền với Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương. Trên khuôn viên hơn 300ha, tọa lạc tại vị trí chiến lược của vùng kinh tế trọng điểm phía nam (Biên Hòa, Đồng Nai).	phía Nam Việt Nam. Giáp ranh với huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh. Nằm dọc theo Quốc lộ Xuyên Á.
Ngành nghề đang hoạt động	Các doanh nghiệp hoạt động trong KCX này chủ yếu là sản xuất để xuất khẩu. Hàng hóa, nguyên liệu... ra vào KCX này được xử lý như hàng hóa xuất khẩu và nhập khẩu các ngành may mặc, cơ khí, nhựa và điện tử cơ khí, mỹ phẩm, gốm sứ....	Là KCN tập trung đa ngành nghề: Máy vi tính và phụ kiện; thực phẩm, chế biến thực phẩm; chế tạo, lắp ráp điện, cơ khí, điện tử; sản phẩm da, dệt, may mặc, len, giày dép; hàng	Ngành nghề chủ yếu trong KCN Trảng Bàng là dệt, kéo sợi, may mặc, cơ khí, bao bì, đồ gia dụng, các sản phẩm từ cao su, chế biến gỗ...

Thông tin	KCX Tân Thuận	KCN Amata	KCN Trảng Bàng
		nữ trang, mỹ nghệ, mỹ phẩm; dụng cụ thể thao, đồ chơi; sản phẩm nhựa, bao bì; sản phẩm từ cao su, gốm sứ, thủy tinh; kết cấu kim loại; vật liệu xây dựng; sản xuất phụ tùng, chế tạo ô tô; dược phẩm, nông dược, thuốc diệt côn trùng; hóa chất, sợi PE, hạt nhựa, bột màu công nghiệp,...	
Số lượng công ty đang hoạt động	Có 144 công ty đăng ký kinh doanh hoạt động tại KCX Tân Thuận.	Có 154 công ty đang sản xuất kinh doanh trong KCN Amata.	Có 66 công ty đang sản xuất kinh doanh.
Số lượng công nhân	Đến năm 2018, số lao động là 58.116 người.	Tính đến hết năm 2018, KCN có tổng số lao động là 49.615, trong đó 31.248 lao động nữ.	Tính đến hết năm 2018, KCN có 23.017 lao động, trong đó có 13.870 lao động nữ.

Phần 2.

ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ



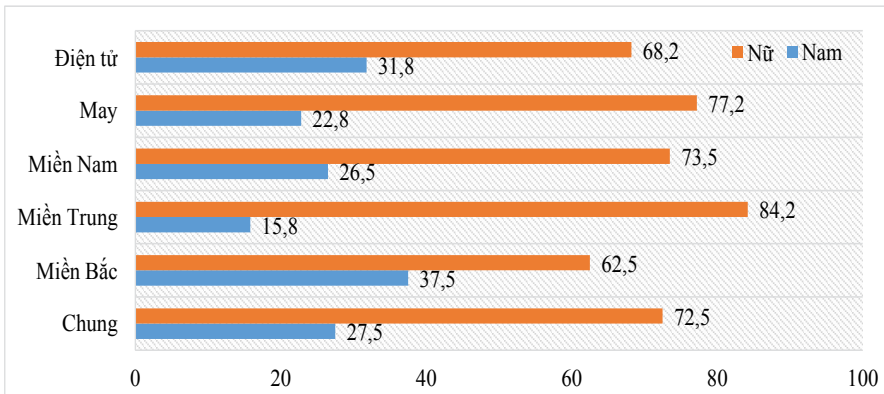
2.1. Đặc điểm cá nhân của lao động di cư

2.1.1. Giới tính

Đặc thù của hai ngành may và điện tử là lao động nữ luôn chiếm đa số. Tỷ lệ nữ giới trong nghiên cứu này chiếm tới 72,5%, gấp 2,6 lần so với tỷ lệ nam giới. Chia theo ngành, nữ giới cũng áp đảo với tỷ lệ 77,2% ở ngành may và 68,2% ở ngành điện tử. Theo vùng, tỷ lệ nam giới ở miền Bắc cao nhất, chiếm 37,5% do ở miền Bắc có nhiều doanh nghiệp điện tử được khảo sát trong nghiên cứu này. Tỷ lệ nam giới ở miền Trung trong khảo sát thấp nhất, chỉ 15,8%, trong khi ở miền Nam là 26,5%. Trong khi đó, cơ cấu mẫu khảo sát cho thấy số lượng công nhân thuộc các doanh nghiệp điện tử chiếm 52,6% so với 47,4% thuộc doanh nghiệp may.

Hình 2. Cơ cấu giới tính của công nhân

Đơn vị: %



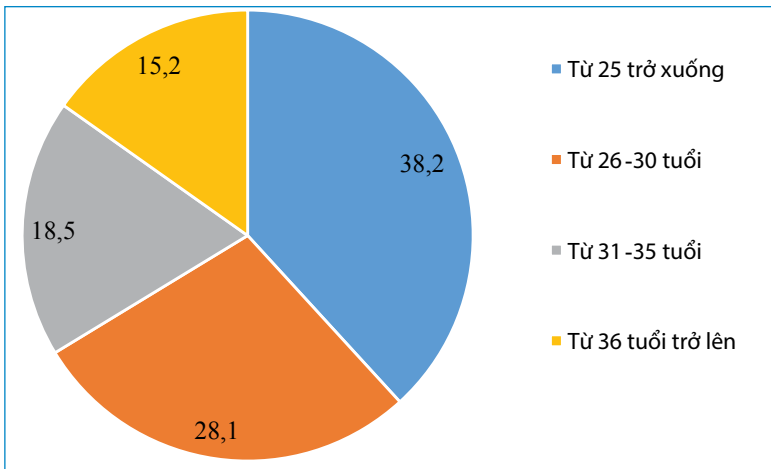
Nguồn: Dự án ECOW.

2.1.2. Độ tuổi

Lao động di cư phần lớn vẫn là lao động trẻ tuổi. Kết quả khảo sát cho thấy độ tuổi trung bình của lao động là 28,7 tuổi. Tuy nhiên, 38,2% công nhân được khảo sát nằm trong độ tuổi từ 25 tuổi trở xuống. Nếu tính từ 30 tuổi trở xuống, tỷ lệ lao động được khảo sát chiếm tới 66,3%, tức là khoảng 2/3 tổng số mẫu. Nếu tính tới 35 tuổi trở xuống, tỷ lệ này là 84,4%.

Hình 3. Cơ cấu tuổi của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Với giá trị trung vị¹ bằng 28 tuổi, đồng nghĩa với việc có 1/2 số người được hỏi từ 28 tuổi trở xuống và ngược lại. Bên cạnh đó, xét về độ tuổi trung bình giữa nam và nữ cũng không có sự khác

1. Cuốn sách sẽ sử dụng các giá trị:

Trung vị: chia giá trị của một dãy số thành hai phần bằng nhau.

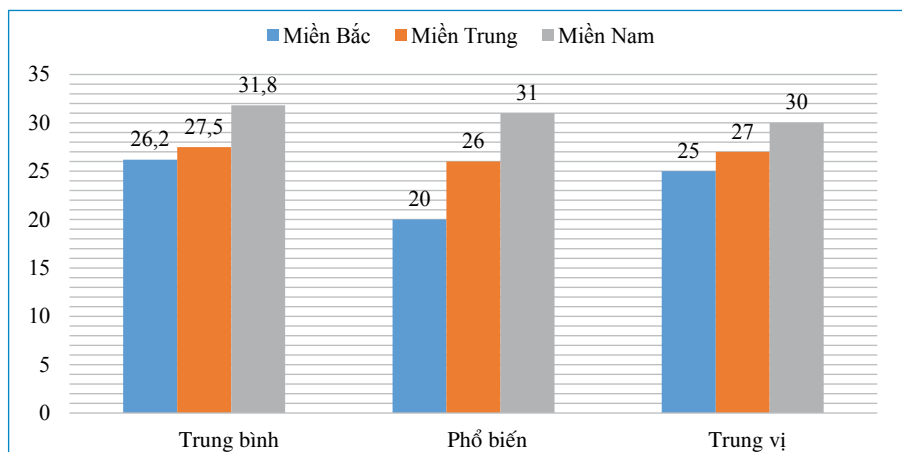
Trung bình: trung bình của một dãy số.

Phổ biến: xuất hiện nhiều nhất trong một dãy số.

biệt nhiều, nam giới có độ tuổi trung bình là 29,17 tuổi trong khi ở nữ giới là 27,6 tuổi. Tuy nhiên, khi so sánh theo ngành và theo vùng lại có nhiều sự khác biệt về độ tuổi công nhân. Ở miền Bắc, công nhân có xu hướng trẻ hơn hai vùng còn lại, trong khi ở miền Nam độ tuổi trung bình của công nhân lại là cao nhất. Điều này có thể được giải thích là do các KCN ở khu vực phía Nam phát triển sớm hơn, đặc biệt với ngành may. Tuổi trung bình của công nhân miền Bắc trẻ nhất, chỉ 26,2 tuổi, trong khi độ tuổi trung bình của công nhân miền Nam được khảo sát lên tới 31,8 tuổi. Rất nhiều công nhân miền Bắc được khảo sát mới chỉ có 20 tuổi, thấp hơn khoảng 11 tuổi so với các công nhân ở miền Nam và cũng ít hơn 5 tuổi so với nhóm công nhân ở miền Trung. Giá trị trung vị bằng 25 tuổi có nghĩa có tới 50% công nhân miền Bắc được khảo sát chỉ từ 25 tuổi trở xuống, trong khi đó với công nhân miền Nam có tới 50% số lượng được khảo sát ở độ tuổi trên 30 tuổi.

Hình 4. Tuổi công nhân chia theo vùng

Đơn vị: %

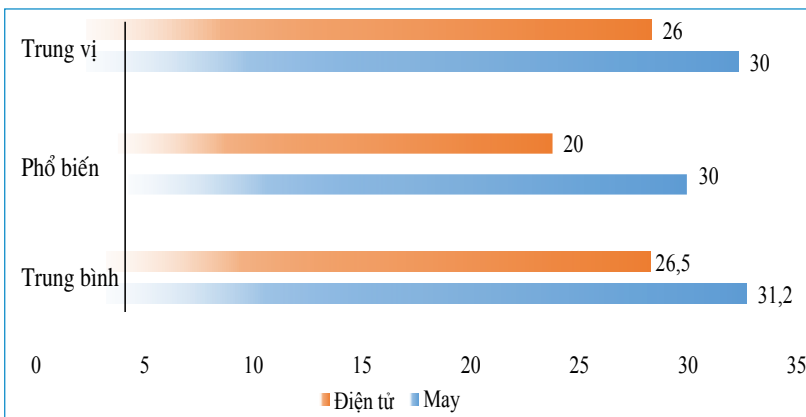


Nguồn: Dự án ECOW.

Sự khác biệt cũng xuất hiện khi so sánh về độ tuổi công nhân chia theo ngành. Trong đó, công nhân ngành may có xu hướng “cao tuổi” hơn so với công nhân ngành điện tử với khoảng cách tuổi trung bình gần 5 tuổi, 31,2 tuổi so với 26,5 tuổi. Các giá trị trung vị và phổ biến cũng có khoảng cách lớn giữa công nhân may với công nhân điện tử. Điều này có thể một phần do ngành may phát triển sớm hơn ngành điện tử, một phần khác vì công nhân may có yêu cầu thấp hơn về trình độ tay nghề nên sẽ phù hợp hơn với số đông là công nhân phổ thông - những người vẫn có thể đảm nhận được công việc dù tuổi cao. Bên cạnh đó, các cuộc phỏng vấn sâu được thực hiện đã cho thấy, công nhân làm trong ngành điện tử được yêu cầu cao hơn về sức khỏe như làm ca đêm hoặc làm các công việc đòi hỏi thị giác tốt (như công việc soi kính). Do vậy, họ có xu hướng nghỉ việc sau khi làm cho doanh nghiệp điện tử một thời gian vì sức khỏe không đáp ứng được yêu cầu của công việc (thị lực giảm, không thức đêm được...). Hầu hết các doanh nghiệp may có công nhân được khảo sát không làm ca đêm, trong khi hầu hết các doanh nghiệp điện tử có tổ chức làm ca đêm.

Hình 5. Tuổi công nhân chia theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

2.1.3. Trình độ học vấn cao nhất đạt được

Hầu hết công nhân được khảo sát không có bằng cấp/chuyên môn kỹ thuật, chỉ có 14,3% có trình độ sau trung học phổ thông (trung cấp nghề tới sau đại học). Trong đó, bằng cấp cao nhất đạt được của công nhân chủ yếu là trung học phổ thông, chiếm 47,8%. Tỷ lệ công nhân chỉ học hết trung học cơ sở cũng rất cao, chiếm 29,2%. Đáng chú ý cũng có 6,2% chỉ học hết tiểu học và 2,3% thậm chí không biết chữ. Ở trình độ sau trung học phổ thông, có 4,4% tốt nghiệp các trường trung cấp nghề, 6,4% đã tốt nghiệp cao đẳng. Tỷ lệ công nhân có trình độ đại học là 3% và cá biệt có 0,5% có trình độ sau đại học.

Bảng 2. Trình độ học vấn cao nhất của công nhân

Học vấn	Tỷ lệ (%)
Không biết chữ	2,3
Tiểu học	6,2
Trung học cơ sở	29,2
Trung học phổ thông	47,8
Trung cấp nghề	4,4
Cao đẳng	6,4
Đại học	3,0
Thạc sĩ/tiến sĩ	0,5
Khác	0,2
Tổng	100

Nguồn: Dự án ECOW.

Vấn đề trình học vấn, bằng cấp của công nhân, đặc biệt trong các ngành thâm dụng lao động như may hay điện tử, là một trong những thách thức lớn đã tồn tại rất nhiều năm qua

đối với Việt Nam. Lựa chọn chuyển thẳng từ nhà trường tới nhà máy chủ yếu diễn ra ngay thời điểm kết thúc lớp 12 hoặc lớp 9 mà không diễn ra nhiều ở các cấp độ được đào tạo chuyên sâu và bài bản sau trung học phổ thông hoặc trung học cơ sở. Tất nhiên, trong quá trình làm việc, người lao động sẽ được doanh nghiệp đào tạo kỹ năng, nhưng đa phần đây là những kỹ năng rất giản đơn, mang tính phổ thông, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Vì thế, dù trải qua thời gian làm việc lâu dài ở doanh nghiệp hoặc cùng một vị trí công việc trong ngành may hay điện tử thì kỹ năng nghề của người lao động cũng không được cải thiện nhiều.

Nhìn chung, công nhân ngành điện tử có trình độ học vấn cao hơn so với công nhân may. Có tới 42,4% công nhân may có trình độ tiểu học, trong khi công nhân điện tử chỉ là 17,4%. Ở bậc trung học phổ thông, tỷ lệ công nhân may đã tốt nghiệp chỉ là 36% so với 58,3% của công nhân điện tử. Ở bậc học sau phổ thông, tỷ lệ công nhân may học trung cấp nghề, cao đẳng hay đại học đều thấp hơn hẳn so với công nhân điện tử.

Bảng 3: Trình độ học vấn của công nhân theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

Học vấn	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Không biết chữ	2,2	1,0	3,3	2,9	1,7
Tiểu học	2,0	1,1	13,7	11,7	1,3
Trung học cơ sở	19,5	19,4	44,9	42,4	17,4
Trung học phổ thông	61,6	53,4	31,3	36,0	58,3
Trung cấp nghề	3,7	7,4	3,0	3,4	5,3
Cao đẳng	7,6	10,8	2,2	2,4	10,0

Học vấn	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Đại học	3,4	4,7	1,5	1,0	4,8
Thạc sĩ/tiến sĩ	0,0	1,9	0,1	0,1	0,9
Khác	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2

Nguồn: Dự án ECOW.

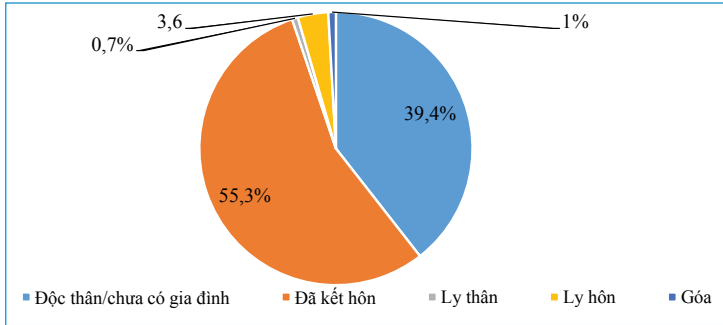
Công nhân ở miền Nam cũng có trình độ học vấn thấp hơn so với công nhân ở các khu vực khác, đặc biệt là miền Bắc. Chỉ có 31,3% công nhân ở miền Nam tốt nghiệp trung học phổ thông, thấp hơn khoảng 1/2 so với công nhân ở miền Bắc. Trong khi với những công nhân đã tốt nghiệp trung học cơ sở, ở miền Bắc chỉ có 19,5% nhưng ở miền Nam là 44,9%, chiếm gần 1/2 tổng số người được khảo sát. Một trong những nguyên nhân có thể giải thích cho hiện tượng này là do các công nhân được nghiên cứu ở miền Bắc đa số làm cho ngành điện tử, nơi thường yêu cầu công nhân phải tốt nghiệp trung học phổ thông mới được nhận vào làm việc, trong khi đa số các công nhân được nghiên cứu ở miền Nam làm việc trong ngành may, nơi yêu cầu về bằng cấp thấp hơn so với ngành điện tử (thường chỉ yêu cầu trung học cơ sở). Ở bậc sau phổ thông, công nhân ở khu vực miền Trung hiện có bằng cấp cao hơn cả so với 2 khu vực còn lại.

2.1.4. Tình trạng hôn nhân

Tỷ lệ công nhân đã lập gia đình chiếm cao nhất với 55,3% tổng số mẫu khảo sát. Tuy nhiên, tỷ lệ độc thân/chưa lập gia đình cũng rất lớn lên đến 39,4%, còn lại số ít là các trường hợp ly hôn, ly thân hay góa. Do độ tuổi bình quân của công nhân được phỏng vấn khá thấp, phần lớn trong độ tuổi từ 20 đến 30 tuổi, nên tỷ lệ công nhân độc thân qua khảo sát cũng khá cao ở các KCN.

Hình 6. Tình trạng hôn nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Chia theo ngành và theo vùng cũng có sự khác biệt nhất định về tình trạng hôn nhân. Ngành may có tỷ lệ công nhân đã kết hôn cao hơn so với ngành điện tử, 64,4% so với 47,1%. Ngược lại, ngành điện tử lại có tỷ lệ công nhân còn độc thân cao hơn gấp gần 2 lần so với ngành may 50,4% so với 27,3%. Điều này có liên quan chặt chẽ tới sự chênh lệch về độ tuổi giữa hai ngành may và điện tử (công nhân điện tử có độ tuổi trung bình thấp hơn công nhân may - xem thêm Hình 5).

Bảng 4. Tình trạng hôn nhân của công nhân theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

Tình trạng hôn nhân	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Độc thân	53,6	40,7	25,7	27,3	50,4
Đã kết hôn	43,2	56,3	65,5	64,4	47,1
Ly thân	0,5	0,3	1,4	1,1	0,4
Ly hôn	2,2	2,1	5,9	5,7	1,7
Góa	0,5	0,6	1,5	1,5	0,4

Nguồn: Dự án ECOW.

Khu vực miền Bắc cũng là vùng có tỷ lệ công nhân đã kết hôn thấp nhất, chỉ 43,2% so với 56,3% ở miền Trung và 65,5% ở khu vực miền Nam. Tỷ lệ công nhân độc thân ở miền Nam cũng thấp nhất, chỉ 25,7% so với 40,7% ở miền Trung và 53,7% ở miền Bắc. Sự khác biệt này có liên hệ mật thiết với yếu tố độ tuổi của công nhân được phỏng vấn trong nghiên cứu, vì hầu hết công nhân lớn tuổi tập trung ở các khu vực miền Nam trong khi lượng công nhân trẻ tuổi lại đang phổ biến hơn ở các khu vực miền Bắc (xem thêm Hình 4).

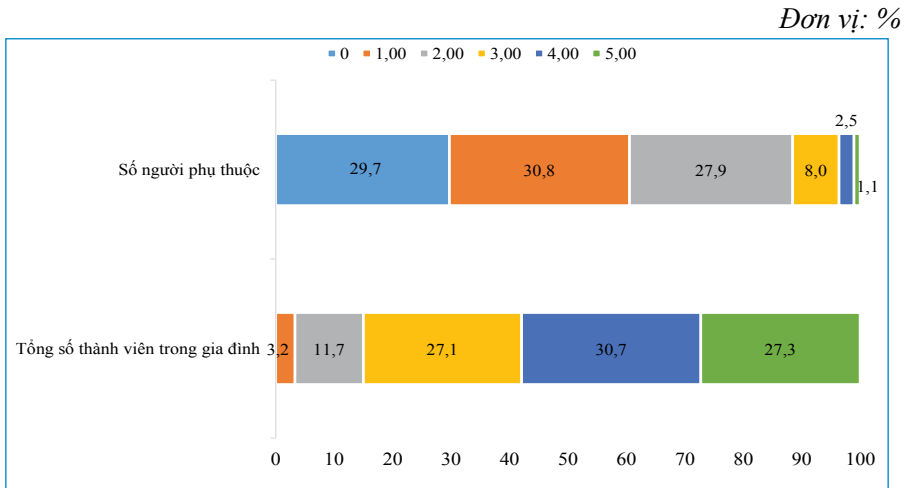
2.2. Đặc điểm hộ gia đình của lao động di cư

2.2.1. Thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc

Xét về quy mô thành viên hộ gia đình cho thấy, trung bình số lượng thành viên trong hộ gia đình của công nhân là 3,84 người. Giá trị phổ biến bằng 4 có nghĩa số những gia đình có quy mô 4 thành viên là phổ biến nhất (chiếm 30,7%). Khảo sát cũng cho thấy, quy mô thành viên nhỏ nhất là 1 người và lớn nhất lên tới 15 người. Giá trị trung vị bằng 4 đồng nghĩa, tỷ lệ công nhân có số lượng thành viên trong gia đình từ 4 người trở xuống chiếm 50% tổng mẫu khảo sát. Tỷ lệ công nhân có số lượng thành viên trong gia đình từ 5 người trở lên chiếm 27,3% trong khi tỷ lệ công nhân có số lượng thành viên là 3 người đạt 27,1%.

Về số người phụ thuộc, giá trị trung bình bằng 1,26 người, trong khi giá trị phổ biến và giá trị trung vị cũng bằng 1. Điều này cho thấy, đa số các gia đình có 1 người phụ thuộc, trong trường hợp này chủ yếu là trẻ em. 29,7% công nhân được phỏng vấn không có người phụ thuộc và những trường hợp này chủ yếu liên quan tới nhóm công nhân chưa có con hoặc các thành viên trong gia đình đều đang đi làm và có thu nhập.

Hình 7. Số lượng thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc



Nguồn: Dự án ECOW.

Chia theo vùng và chia theo ngành, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mức độ tương tự về quy mô số thành viên trong hộ gia đình của công nhân¹. Quy mô thành viên trong hộ gia đình của công nhân ở miền Bắc có xu hướng nhỏ hơn một chút so với hai khu vực còn lại. Do công nhân ở miền Bắc có tỷ lệ chưa lập gia đình cao hơn nên tỷ lệ không có người phụ thuộc ở miền Bắc cũng cao hơn so với hai vùng còn lại. So sánh giữa ngành điện tử với ngành may cũng mang đến những kết quả tương tự.

1. Quy mô gia đình trong nghiên cứu này được tính là số người sống chung và ăn chung trong cùng nhà. Các công nhân độc thân sẽ tính cả bố mẹ và anh/chị/em nếu anh/chị/em vẫn ở chung nhà. Trong trường hợp công nhân đã lập gia đình mà vẫn sống cùng bố mẹ (chưa tách hộ ra ở riêng), thì vẫn tính gia đình bao gồm cả bố mẹ của công nhân.

Bảng 5. Số lượng thành viên hộ gia đình và số người phụ thuộc theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

Số người	Miền Bắc		Miền Trung		Miền Nam		May		Điện tử	
	Tổng số thành viên	Người phụ thuộc	Số người	Người phụ thuộc	Số người	Người phụ thuộc	Số người	Người phụ thuộc	Số người	Người phụ thuộc
0 người	0	37,8	0	27,9	0	23,7	0	27,1	0	32,1
1 người	3,1	28,0	6,6	34,8	1,2	30,6	2,5	30,1	4,0	31,5
2 người	10,5	24,9	12,2	27,1	12,5	31,3	13,1	31,0	10,5	25,1
3 người	23,1	5,9	28,1	7,6	30,0	10,1	28,0	8,1	26,2	7,8
4 người	33,0	2,8	25,0	1,0	32,5	3,4	31,0	2,6	30,3	2,4
>=5 người	30,3	0,7	28,1	1,6	23,9	1,0	25,4	1,0	28,9	1,1

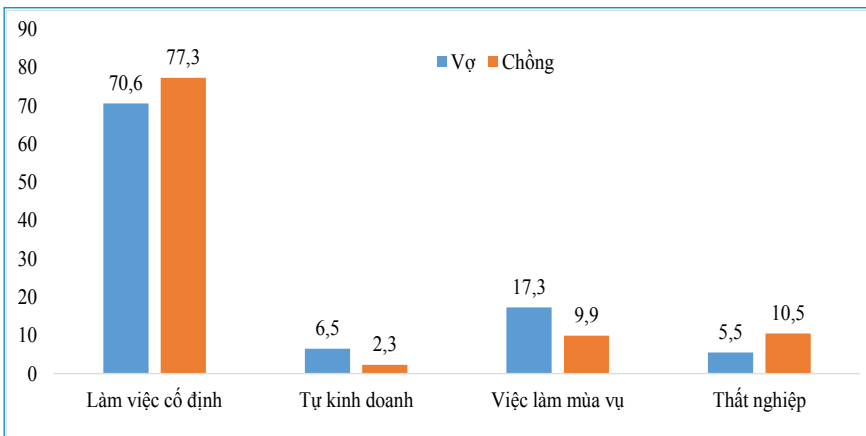
Nguồn: Dự án ECOW.

2.2.2. Nghề nghiệp của vợ/chồng

Kết quả nghiên cứu cho thấy, với những công nhân đã lập gia đình, tỷ lệ có việc làm tính chung của vợ/chồng của họ rất cao, trong khi tỷ lệ thất nghiệp (không có việc làm và thu nhập) chỉ chiếm 3,6%. Đối với những người đang làm việc, 72% làm việc ở khu vực chính thức, nhiều trường hợp là làm chung công ty với vợ/chồng của mình. Tỷ lệ tự kinh doanh là 5,7% nhưng tỷ lệ làm việc mùa vụ cũng lên tới 15,8%.

Hình 8. Nghề nghiệp của vợ/chồng

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Số liệu trong Hình 8 cho thấy, khi tách riêng vấn đề giới để phân tích, trong trường hợp làm việc tạm thời, tỷ lệ nữ giới cao hơn hẳn nam giới. Cụ thể chỉ có 9,9% nam giới làm việc tạm thời nhưng đối với nữ giới, tỷ lệ này là 17,3%. Khá nhiều những trường hợp nữ giới trong tình huống này là những người vừa sinh con. Vì phải nuôi con nhỏ nên nữ giới không thể trở lại ngay với công việc ở các khu vực chính thức. Vì thế, lựa chọn tìm kiếm những công việc tạm thời rất phổ biến với họ. Rất nhiều nữ công

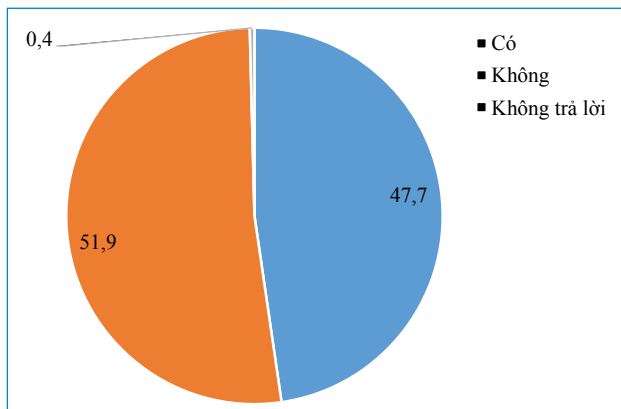
nhân ở các KCN thậm chí đã không quay lại với các công việc trong nhà máy sau khi sinh con bởi họ không thể thu xếp được thời gian để chăm sóc con cái. Đó cũng là lý do sau khi sinh con, không ít cặp vợ chồng đã phải lựa chọn gửi con về quê để có thể tiếp tục làm việc trong KCN.

2.2.3. Trẻ em

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ công nhân đã có con là 51,9%, trong khi tỷ lệ chưa/không có con là 47,7% và 0,4% không trả lời. Tỷ lệ này khá tương đương với dữ liệu về tình trạng hôn nhân kể trên. Với độ tuổi trung bình của công nhân khá thấp, điều này cho thấy con của công nhân đa số còn nhỏ và trẻ em rõ ràng là một chủ thể cần được quan tâm trong chính sách an sinh xã hội đối với công nhân ở các KCN hiện nay.

Hình 9. Tỷ lệ công nhân có con

Đơn vị: %



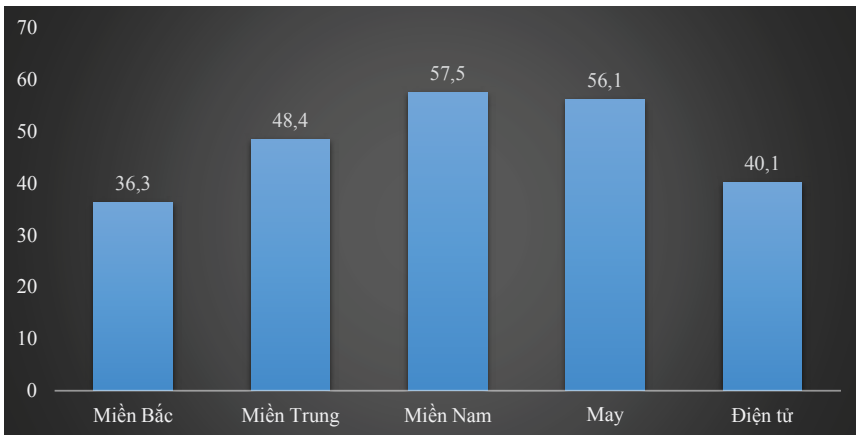
Nguồn: Dự án ECOW.

Như trên đã đề cập, tỷ lệ công nhân đã lập gia đình ở miền Bắc thấp nhất và ở miền Nam cao nhất. Do đó, điều này cũng khớp với số liệu khảo sát khi khu vực miền Nam cũng là nơi có

tỷ lệ công nhân đã có con cao nhất, chiếm 57,5% so với 48,4% của khu vực miền Trung và chỉ 36,4% ở khu vực miền Bắc. Giữa ngành may và ngành điện tử, sự khác biệt cũng khá rõ và phù hợp với sự phân bố của công nhân theo vùng. Đối với ngành may (đa số phân bố ở miền Nam), 56,1% công nhân đã có con trong khi với ngành điện tử (đa số phân bố ở miền Bắc), con số này chỉ là 40,1%. Mức thu nhập bình quân của công nhân ngành may thấp hơn công nhân điện tử, trong khi tỷ lệ người phụ thuộc của công nhân may lại có xu hướng cao hơn. Điều này cho thấy những khó khăn về cuộc sống công nhân ngành may phải đối mặt cũng nhiều hơn so với công nhân ngành điện tử.

Hình 10. Tỷ lệ công nhân có con theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

2.2.4. Sống chung và vấn đề giáo dục con cái

Như đã đề cập ở trên, không phải công nhân nào cũng sống cùng gia đình, đặc biệt là con cái họ. Vì thế, đối với 51,9% công nhân đã có con cái, không phải tất cả đều sống chung với họ.

Hầu hết các trường hợp đã có con thường mới chỉ có 1 tới 2 con. Trong đó, tỷ lệ sống chung với bố hoặc mẹ của con thứ nhất chiếm khoảng 51,1%. Tỷ lệ sống chung với cả bố và mẹ chiếm 19,6% nhưng tỷ lệ sống chung với người thân khác, chủ yếu là ông bà ở quê cũng rất cao, lên tới 29,2%. Đối với con thứ 2, xu hướng cũng tương tự khi có khoảng 47,1% sống với bố hoặc mẹ, 22,7% sống chung với cả bố và mẹ và cũng có tới 29,1% sống với người thân khác. Điều này cho thấy gia đình của các công nhân làm trong KCN đa số phải phân tán và đa phần trẻ em sẽ phải sống và học tập ở quê với bố hoặc mẹ hoặc với ông bà và người thân.

Bảng 6. Số lượng trẻ em và tình trạng sống chung với bố mẹ

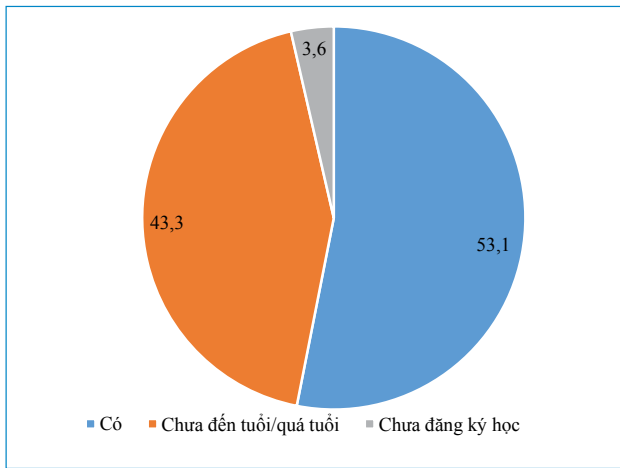
Tình trạng	Trẻ 1		Trẻ 2		Trẻ 3		Trẻ 4	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Sống với cả bố và mẹ	267	19,6	144	22,7	16	17,2	2	16,7
Sống với bố hoặc mẹ	696	51,1	298	47,1	44	47,3	5	41,7
Sống với người thân khác	398	29,3	184	29,1	28	30,1	4	33,3
Khác	0	0,0	7	1,1	5	5,4	1	8,3
Tổng	1.361	100,0	633	100,0	93	100,0	12	100,0

Nguồn: Dự án ECOW.

Do đặc thù là các gia đình trẻ nên có khá nhiều trẻ em là con của công nhân đang ở độ tuổi mầm non, chiếm tới 53,1% tổng số các gia đình có trẻ em. Trong khi đó, tỷ lệ các gia đình có con ở độ tuổi lớn hơn (bậc tiểu học, trung học cơ sở) có tỷ lệ thấp hơn.

Hình 11. Tỷ lệ công nhân có con gửi tại các trường mầm non

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Tùy thuộc từng khu vực và mức độ đáp ứng về hạ tầng xã hội mà con cái của công nhân có thể được đi học ở trường công lập. Tuy nhiên, qua các cuộc phỏng vấn sâu, công nhân cho biết do đặc thù về giờ làm việc theo ca của công nhân rất phổ biến nên trường tư thục vẫn là lựa chọn của hầu hết các gia đình có con ở tuổi mầm non. Hơn nữa, các trường công lập thường chỉ nhận trẻ từ khoảng 2 - 3 tuổi, trong khi công nhân sau 6 tháng nghỉ thai sản đã trở lại làm việc. Vì thế, ở cấp mầm non, lựa chọn gửi con ở các trường tư là phổ biến nhất đối với công nhân.

Bảng 7. Đánh giá chất lượng trường mầm non

Đơn vị: %

Tình trạng	Kém	Dưới trung bình	Trung bình	Tốt	Rất tốt
Chất lượng thực phẩm	0,0	0,8	33,0	62,3	3,9
Kiến thức	0,0	1,2	28,9	65,9	4,0
An toàn xây dựng	0,0	1,7	18,9	71,7	7,8
Chất lượng hoạt động	0,1	1,8	22,4	69,8	5,9
Giờ mở cửa	0,0	2,3	24,2	67,5	6,0
Học phí	0,4	5,9	50,7	41,1	2,0
Phải chờ để được nhận vào học	0,5	3,5	25,9	61,0	9,1

Nguồn: Dự án ECOW.

Hầu hết công nhân đánh giá về chất lượng trường mầm non đều ở thang tốt, nhưng tỷ lệ đánh giá ở mức trung bình cũng khá cao. Đây cũng là điều dễ hiểu trong bối cảnh công nhân không có nhiều lựa chọn ngay cả với việc gửi con ở trường tư. Thông thường, ở mỗi khu vực tập trung đông công nhân sinh sống cũng chỉ có khoảng 2 - 3 trường mầm non tư thục và các trường này cũng có quy mô tương đối khiêm tốn, chỉ có thể tiếp nhận từ vài chục tới hơn 100 học sinh. Việc thiếu cơ sở hạ tầng về xã hội, nhất là nhà trẻ và trường học trong các KCN là một thực trạng đã được nhiều nghiên cứu chỉ ra và chính quyền

các cấp cũng đã biết nhưng vẫn chưa giải quyết được vấn đề này¹.

Không có nhiều sự khác biệt về vai trò giáo dục con cái giữa người trả lời với vợ hoặc chồng của họ khi tỷ cộng dồn “rất quan trọng” và “vô cùng quan trọng” chiếm tỷ lệ rất cao, dao động từ 80 - 90%. Với những thành viên khác còn lại trong gia đình, tỷ lệ này cũng đạt 55%. Những trường hợp con cái không sống chung với bố mẹ thì vai trò của bố mẹ sẽ giảm đi đáng kể nhưng vai trò của các thành viên khác, đặc biệt là ông/bà sẽ tăng lên.

Bảng 8. Vai trò giáo dục con cái của các thành viên trong gia đình của công nhân

Đơn vị: %

Tình trạng	Công nhân	Vợ/chồng của công nhân	Thành viên khác (ông, bà...)
Không quan trọng	1,1	4,7	11,1
Hơi quan trọng	1,2	1,9	7,9
Quan trọng vừa phải	11,3	13,4	25,7
Rất quan trọng	65,9	61,1	42,5
Vô cùng quan trọng	20,5	18,9	12,8

Nguồn: Dự án ECOW.

1. UNICEF (2016), “Tác động của ngành may mặc và giày dép đến trẻ em Việt Nam”, <https://www.unicef.org/vietnam/media/1471/file/Tác%20động%20của%20ngành%20may%20mặc%20và%20giày%20dép%20đến%20trẻ%20em%20Việt%20Nam.pdf>.

Bảng 9. Sự tham gia chăm sóc, giáo dục con cái của công nhân

Đơn vị: %

Tình trạng	Bài tập ở trường	Thực phẩm và y tế	Học phí và các chi phí	Hoạt động thể thao và giải trí
Không bao giờ	21,4	3,4	3,0	6,7
Thi thoảng	17,1	10,6	1,7	15,5
Một nửa thời gian	6,9	7,5	2,4	12,2
Hầu hết thời gian	22,8	22,6	8,3	33,7
Luôn luôn	31,8	55,9	84,6	31,9

Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với những người có con cái đang sống cùng, họ hầu như đều cố gắng bố trí thời gian và thực hiện các hoạt động chăm sóc, giáo dục con cái. Trong các yếu tố này, chỉ duy nhất vấn đề liên quan tới bài tập ở trường có tỷ lệ “không bao giờ” quan tâm ở mức 21,4%. Còn lại với các nội dung khác liên quan tới thực phẩm, y tế, học phí hay các hoạt động thể thao và giải trí đều được chú trọng.



Phần 3.

QUÁ TRÌNH DI CƯ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGHỀ NGHIỆP HIỆN TẠI

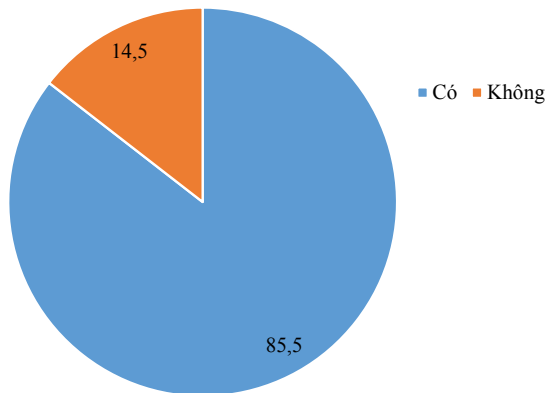


3.1. Nơi đi và nơi đến

Công nhân tại các KCN được phỏng vấn trong nghiên cứu này phần lớn là lao động di cư, tuy nhiên cũng có một tỷ lệ đáng kể công nhân là người địa phương. Giới hạn người địa phương ở đây được hiểu là trong nội bộ tỉnh/thành phố. Dù vậy, phần lớn công nhân người địa phương được phỏng vấn trong nghiên cứu này là từ các xã/phường nơi có KCN hoặc ở các xã/phường lân cận.

Hình 12. Tỷ lệ công nhân là lao động di cư

Đơn vị: %

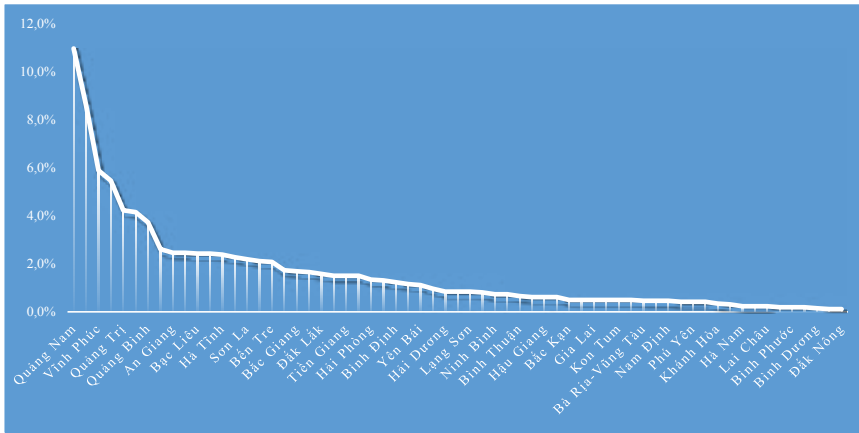


Nguồn: Dự án ECOW.

Kết quả khảo sát cho thấy có 85,5% công nhân KCN được phỏng vấn là lao động di cư, trong khi chỉ có 14,5% là người địa phương. Tại nhiều KCN, tỷ lệ công nhân di cư thậm chí còn chiếm tới hơn 90%, đặc biệt là ở các tỉnh/thành phố như Đồng Nai, thành phố Hồ Chí Minh, Bắc Ninh, Hải Phòng, nơi có mức độ tập trung công nghiệp và mức độ đô thị hóa cao. Do đó, ở các khu vực này, áp lực về hạ tầng, dịch vụ xã hội cho lao động di cư lớn hơn hẳn so với các địa phương khác.

Một điểm đáng chú ý là dù chỉ khảo sát tại một số KCN tại 3 vùng nhưng về quê quán của công nhân lại có đủ cả 63 tỉnh/thành phố. Trong đó, nhiều nhất là Quảng Nam chiếm 11%, Nghệ An 8,6%, Vĩnh Phúc chiếm 5,9%, Thanh Hóa chiếm 5,5%, Quảng Trị và Tuyên Quang đều là 4,2%, Quảng Bình 3,7%.

Hình 13. Tỷ lệ công nhân chia theo tỉnh, thành phố



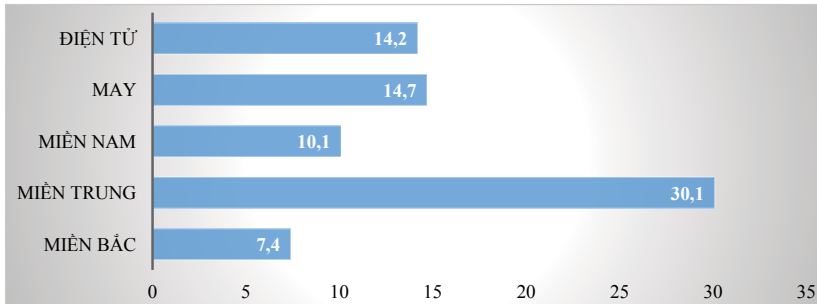
Nguồn: Dự án ECOW.

Công nhân là người địa phương chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số công nhân được phỏng vấn. Khi xét theo vùng, công nhân là người địa phương chiếm tỷ lệ cao nhất ở khu vực miền Trung (chiếm tới 31,5%), tiếp đó là khu vực miền Nam (10,2%) và miền Bắc (7,5%). Quá trình phát triển các KCN của Việt Nam sau một thời gian tập trung chủ yếu ở miền Nam đã phát triển ra miền Bắc và đến nay đã lan tỏa đến hầu hết các địa phương trong cả nước. Sự phát triển này đã mở ra cơ hội việc làm nhiều hơn cho thanh niên ở các vùng có khu công nghiệp, giúp họ có thể lựa chọn công việc gần nhà, thay vì phải di cư xa như

trước¹. Bên cạnh đó, các cuộc phỏng vấn sâu trong nghiên cứu này cũng cho thấy có một số công nhân, nhất là ở miền Trung và miền Bắc, đã quay về gần quê làm việc sau khi đã di cư đi làm việc ở miền Nam. So sánh theo ngành cho thấy, không có sự khác biệt về công nhân địa phương khi tỷ lệ của ngành may là 14,7% còn ở ngành điện tử là 14,2%.

Hình 14. Tỷ lệ công nhân là người địa phương theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với những người di cư, quãng đường của nhiều người đã đi là rất dài, có thể hàng nghìn km. Những công nhân quê Nghệ An chủ yếu làm việc tại Tràng Duệ (Hải Phòng) (chiếm 35,4%), Amata (Đồng Nai) (35,4%) hay Yên Phong (Bắc Ninh) (25,3%). Nhiều lao động di cư quê ở Thanh Hóa cũng đang làm việc tại Yên Phong (Bắc Ninh) (32%) hay Amata (Đồng Nai) (17,6%). Vì thế, di cư là một hành trình không hề đơn giản của người công nhân.

1. Báo *Bắc Giang* (25/9/2015), “Công nhân lựa chọn việc gần nhà: Lợi cả đôi đường”, <http://baobacgiang.com.vn/bg/xa-hoi/149815/cong-nhan-chon-viec-gan-nha-loi-ca-doi-duong.html>.

Bảng 10. Nơi đi và nơi đến của người di cư

Đơn vị: %

KCN	Nghệ An	Quảng Bình	Quảng Nam	Quảng Trị	Thanh Hóa	Tuyên Quang	Vĩnh Phúc
Hòa Khánh	2,4	16,8	47,3	21,9	1,1	0,0	0,0
Hòa Khánh mở rộng	2,1	4,2	67,6	16,2	0,7	0,0	0,0
Tĩnh Phong	0,0	0,0	30,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VSIP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Khai Quang	0,7	0,0	0,0	0,0	1,4	26,0	52,6
Yên Phong	25,3	0,5	0,0	0,0	32,0	6,2	0,5
Tràng Duệ	35,4	0,4	0,0	0,0	13,3	9,2	0,8
Tân Thuận	8,1	3,7	5,1	0,7	5,9	0,0	0,0
Amata	34,1	9,7	0,6	2,8	17,6	0,0	0,0
Trảng Bàng	3,4	5,6	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0

Nguồn: Dự án ECOW.

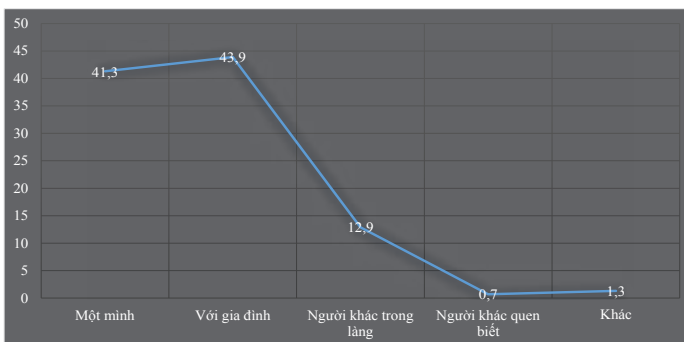
3.2. Lý do di cư

Ở Việt Nam, việc di cư có nhiều nguyên nhân khác nhau như đi học, dịch chuyển công tác, hay thay đổi nơi ở, nhưng lý do chính liên quan tới di cư là việc làm, thu nhập. Di cư lao động vẫn là xu hướng phổ biến nhất. Điều này giải thích tại sao 100% công nhân là lao động di cư đều vì lý do liên quan tới tìm kiếm việc làm, thu nhập, hoặc giúp đỡ gia đình có hoàn cảnh khó khăn.

Một điểm khá thú vị là tỷ lệ lao động di cư một mình và di cư cùng gia đình (cha/mẹ, vợ/chồng anh/chị em ruột, họ hàng) đều khá tương đồng với nhau, lần lượt là 41,3% và 43,9%. Một tỷ lệ khá cao công nhân di cư với những người khác cùng quê (làng) của họ thay vì đi với gia đình (chiếm 12,8%). Xu hướng di cư cùng người làng rất phổ biến với các trường hợp từ miền Bắc, miền Trung vào thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai. Ở các địa phương này có nhiều khu vực tập trung rất cao các “xóm”, “làng” của lao động di cư.

Hình 15. Những người di cư cùng công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Công nhân ngành điện tử có độ tuổi trẻ hơn nên tỷ lệ di cư một mình cũng cao hơn so với công nhân may, 47,7% so với 34,1%. Họ cũng đi với những người cùng làng nhiều hơn so với công nhân may, điều này một phần vì trong một vài năm trở lại đây những công ty điện tử lớn như Samsung, LG thường về tận làng, xã để tuyển dụng công nhân. Xét theo vùng/miền, công nhân ở miền Bắc cũng đi một mình nhiều hơn so với công nhân ở miền Nam. Yếu tố làng xã ở khu vực miền Bắc hay miền Trung cũng lớn hơn khu vực miền Nam. Vì thế, tỷ lệ công nhân di cư với người trong làng ở miền Nam thấp hơn hẳn so với 2 vùng còn lại.

Bảng 11. Những người đi cùng công nhân theo vùng và theo ngành

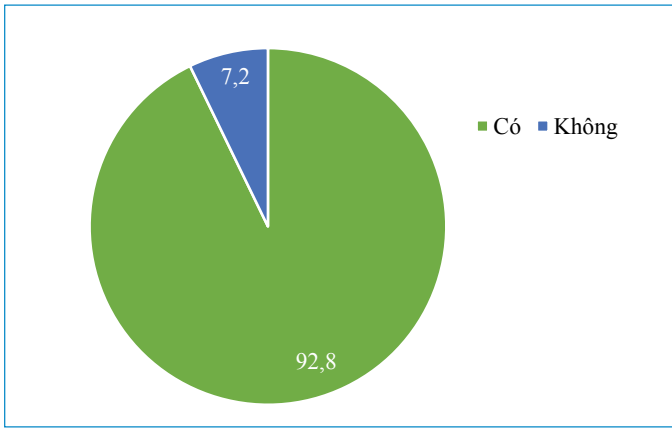
Đơn vị: %

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Một mình	45,5	48,7	33,3	34,1	47,7
Với gia đình	27,8	36,5	63,1	58,3	31,0
Người khác trong làng	23,0	12,3	3,5	6,2	18,8
Người khác quen biết	0,8	1,6	0,0	0,5	0,8
Khác	2,9	0,9	0,1	0,9	1,7

Nguồn: Dự án ECOW.

Trên thực tế, khá nhiều công nhân được hỏi còn rất trẻ và một số người ở lần di cư đầu tiên không hẳn vì lý do tìm việc làm. Những người này chủ yếu đi theo gia đình, người thân để chuyển đến một nơi ở mới, chiếm 7,2%, trong khi với 92,8% còn lại lần di cư đầu tiên cũng là di cư để tìm việc làm.

Hình 16. Lý do di cư lần đầu tiên để tìm việc làm



Nguồn: Dự án ECOW.

Một điểm đáng chú ý khác là hầu hết công nhân được hỏi đều di cư lần 1. Điều này có nghĩa mức độ gắn bó của công nhân với nơi di cư đến là khá cao. Đây cũng là điều dễ hiểu bởi việc thích nghi với cuộc sống mới ở một nơi ở mới không phải là chuyện dễ dàng. Hơn nữa, lao động di cư có xu hướng đi cùng người thân trong gia đình và người quen khá cao nên mức độ gắn bó với nơi đến cũng cao hơn. Nhiều nghiên cứu trước đó về công nhân ở các KCN tại Việt Nam hay các báo cáo từ các cơ quan Nhà nước cũng từng chỉ ra mức độ “nhảy việc” của công nhân là khá cao. Tuy nhiên, đây là dịch chuyển từ công ty này sang công ty khác trong cùng một KCN hoặc các KCN khác nhau trong cùng một địa phương. Đồng thời, lựa chọn nhảy việc, chuyển việc vẫn chủ yếu là chuyển giữa các công ty khác nhau trong cùng ngành chứ không phải là chuyển giữa các ngành khác nhau. Một số công nhân cho biết là lý do họ nhảy việc là do chế độ, thu nhập của nơi làm việc mới cao hơn hoặc điều kiện làm việc tốt hơn.

Với những công nhân chỉ chuyển việc 1 lần, công việc chính của họ vẫn là làm may mặc (18,1%) hoặc điện tử (34,6%), rất ít người làm các công việc như xây dựng, tự kinh doanh, giày da... Với những người chuyển việc nhiều hơn 1 lần, các lựa chọn công việc cũ của công nhân may khá nhất quán khi trên 25% vẫn lựa chọn làm trong ngành may, trong khi ngành điện tử có tỷ lệ thấp hơn nhiều ở lần 3 và 4. Ở Việt Nam, việc chuyển từ khu vực chính thức sang khu vực phi chính thức rất dễ dàng và ngược lại. Vì vậy, các công việc khác ở đây có thể bao gồm rất nhiều các nhóm công việc khác nhau như bảo vệ, tài xế công nghệ, hay giúp việc nhà.

Bảng 12. Công việc của công nhân qua các lần di cư

Đơn vị: %

Công việc	Lần 1	Lần 2	Lần 3	Lần 4
May mặc	18,9	25,8	26,7	25,0
Điện tử	34,6	22,6	6,7	8,3
Xây dựng	6,5	0,0	0,0	0,0
Nông nghiệp	1,6	0,0	0,0	0,0
Tự kinh doanh	3,2	9,7	6,7	8,3
Giày da	6,5	0,0	6,7	0,0
Khác	28,6	41,9	53,3	58,3

Nguồn: Dự án ECOW.

Hộp 1: Sự thay đổi công việc của công nhân

Bắt đầu đi làm giày da ở Hải Dương, làm được 1 năm thì nghỉ. Về quê lấy chồng và ở quê 2 năm sau mới đi làm lại. Vào làm ở Partron được gần 1 năm thì chuyển sang Vina-Korea, làm ở bộ phận đóng gói. Hồi xưa thi vào Partron thì phải thi Toán, Văn, đa số đều vào được. Tại Partron làm ở bộ phận hoàn thành, sản xuất camera cho Samsung, soi mạch bằng kính. Nghỉ ở Partron do không thức làm đêm được, viết đơn xin nghỉ việc trước 1 tháng.

*Nữ, công nhân may, đã kết hôn,
KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.*

Trước làm Hoa Sen khó khăn lắm anh, mình hút thuốc này nợ khó khăn, nhiều công ty có chế độ cao nên em nghỉ qua công ty đó. Được mấy trăm ngàn/ngày, rồi thấy lương Hoa Sen cao nhất lại quay lại làm, xong lại sang bên khác lương cao gấp đôi nên sang làm, lương cao gấp đôi. Lương Hoa Sen có 6 triệu mấy mà lương bên kia 11 - 12 triệu, có tiền ca đêm, làm hóa chất độc hại. Sau thức đêm, hóa chất ốm quá lại quay lại Hoa sen. [...] Em dự định làm cho ông anh, rút bảo hiểm ra. Nói chung công việc lu bu này nợ, rút ra làm ở ngoài cho ông anh, làm cho công ty chán nản quá, chật vật đi xin việc mệt mỏi. Rồi bị ép lương nữa, lương cơ bản của nhà nước là 4 triệu rưỡi mấy chục giờ nó ép còn có 4 triệu 3, làm ở ngoài cho ông anh khỏe hơn.

*Nam công nhân, may, thất nghiệp, độc thân,
KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.*

Trong số rất ít các công nhân vừa chuyển việc mới, chỉ chiếm 6,1% tổng số công nhân được phỏng vấn, tỷ lệ chủ động nghỉ việc chiếm đa số, tới 6%, và chỉ có 0,1% bị sa thải. Những

lý do khiến 6% công nhân chủ động nghỉ việc khá nhiều, nhưng chủ yếu nhất tìm được công việc mới tốt hơn (điều kiện làm việc hoặc thu nhập tốt hơn). Đối với công nhân nữ, sự gián đoạn trong công việc của họ thường liên quan đến vấn đề cần thời gian chăm sóc gia đình, trong khi một số trường hợp là do nghỉ để sinh con và sau đó tìm việc làm mới sau sinh.

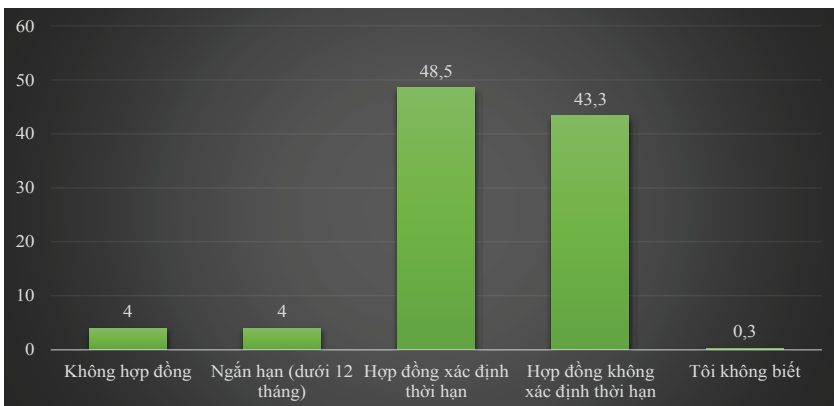
3.3. Công việc hiện tại

3.3.1. Hợp đồng lao động

Một trong những công cụ hàng đầu để đảm bảo quyền lợi cho công nhân là hợp đồng lao động, nhất là khi họ làm việc cho các doanh nghiệp trong khu vực chính thức. Đa số công nhân được khảo sát đều có hợp đồng lao động, trong đó, 48,5% có hợp đồng xác định thời hạn, 43,3% hợp đồng không xác định thời hạn. Tỷ lệ có hợp đồng ngắn hạn dưới 12 tháng là 4%, và cũng có 4% không có hợp đồng (đang trong giai đoạn thử việc).

Hình 17. Các hình thức hợp đồng lao động của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Ở miền Nam, công nhân ký hợp đồng không xác định thời hạn nhiều hơn hẳn so với khu vực miền Bắc và miền Trung. Ngược lại, tỷ lệ hợp đồng xác định thời hạn ở miền Nam thấp hơn 2 vùng còn lại đáng kể. Điều này chủ yếu liên quan tới 2 yếu tố: ngành và thâm niên của lao động. Khu vực miền Nam có công nhân với tuổi đời trung bình cao hơn hẳn khu vực miền Bắc và miền Trung, do đó tỷ lệ hợp đồng không xác định kỳ hạn cao cho thấy hai khía cạnh: i) công nhân ở miền Nam gắn bó hơn với doanh nghiệp và ii) doanh nghiệp có xu hướng sử dụng lao động ổn định hơn. Theo Luật Lao động của Việt Nam, khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hai bên phải ký hợp đồng mới trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng đã ký hết hạn. Hết thời hạn trên mà không ký hợp đồng mới: Hợp đồng có thời hạn mà các bên đã ký trước đó sẽ trở thành hợp đồng không xác định thời hạn¹. Một yếu tố khác còn do các doanh nghiệp ở khu vực miền Nam khảo sát chủ yếu là nhóm doanh nghiệp may đã đầu tư ở Việt Nam từ lâu và chủ yếu sử dụng lao động di cư. Trong những năm gần đây, các doanh nghiệp này luôn trong tình trạng thiếu lao động, do vậy, việc ký hợp đồng không xác định thời hạn với người lao động có thể là giải pháp để có thể tuyển dụng và giữ chân được người lao động lâu dài. Điều này cũng thể hiện rõ ở số liệu khi so sánh giữa 2 ngành may mà điện tử. Chỉ có 37,6% công nhân ở ngành may ký hợp đồng xác định thời hạn, trong khi con số này ở nhóm ngành điện tử là 58,3%. Ngược lại, có 56,6% công nhân ngành may ký hợp đồng không xác định thời hạn nhưng đối với ngành điện tử con số này chỉ là 31,3%.

1. Khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019.

Bảng 13. Loại hình hợp đồng lao động của công nhân theo vùng và theo ngành

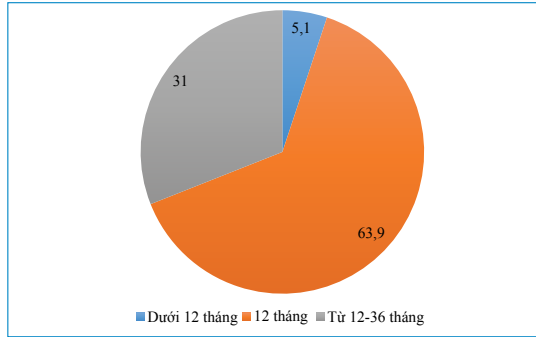
	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Không hợp đồng	8,5	0,6	2,2	1,3	6,5
Ngắn hạn (dưới 12 tháng)	3,2	2,2	5,8	4,4	3,6
Hợp đồng xác định thời hạn	66,9	52,9	28,5	37,6	58,3
Hợp đồng không xác định thời hạn	20,7	44,2	63,3	56,6	31,3
Tôi không biết	0,7	0,1	0,2	0,3	0,4

Nguồn: Dự án ECOW.

Với những công nhân ký hợp đồng xác định thời hạn, thời gian làm việc giao kết trong hợp đồng cũng có sự khác biệt. Hầu hết ký hợp đồng có thời hạn 12 tháng (chiếm 63,9%). Tỷ lệ ký hợp đồng xác định thời hạn có thời gian trên 12 tháng tới dưới 36 tháng chiếm 31%, còn lại 5,1% ký hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng.

Hình 18. Thời gian của hợp đồng lao động xác định thời hạn

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Không có nhiều khác biệt theo vùng về thời gian làm việc trong hợp đồng xác định thời hạn nhưng giữa ngành may và điện tử có sự khác biệt. Đa số công nhân may ký hợp đồng xác định thời hạn với thời gian chỉ 12 tháng, trong khi có hơn 1/3 công nhân điện tử đang làm việc với các hợp đồng xác định với thời hạn từ trên 12 tháng tới dưới 36 tháng.

Bảng 14. Thời gian hợp đồng xác định thời hạn của công nhân theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

Thời gian hợp đồng xác định thời hạn	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Dưới 12 tháng	5,4	6,5	3,0	4,0	5,8
12 tháng	61,3	64,6	68,0	74,2	57,6
Từ 12-36 tháng	33,3	28,9	29,0	21,9	36,6

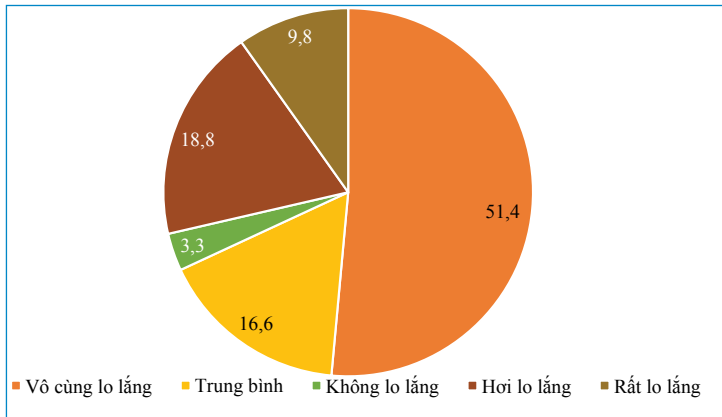
Nguồn: Dự án ECOW.

Việc làm mới liên tục được tạo ra nhờ nguồn vốn đầu tư nước ngoài và đầu tư trong nước vẫn đang gia tăng trong thời

gian qua, với 8 triệu việc làm mới được tạo ra trong 5 năm gần đây¹. Tuy nhiên công nhân hiện tại vẫn chưa “yên tâm” với công việc của mình, nhất là khi độ tuổi của họ ngày càng cao và những biến động trong sản xuất vẫn liên tục diễn ra. Vì thế, không ngạc nhiên khi có tới 51,4% cảm thấy vô cùng lo lắng đối với vấn đề này. Tỷ lệ rất lo lắng là 9,8%, tỷ lệ hơi lo lắng là 18,8%. Chỉ có 16,6% cảm thấy bình thường và 3,3% không lo lắng về hợp đồng của mình. Điều này cho thấy mức độ rủi ro về khả năng mất việc mà công nhân có thể gặp phải thực tế là rất cao so với những gì được thể hiện/ràng buộc trên hợp đồng, dù họ đang được ký bất kỳ loại hình hợp đồng nào.

Hình 19. Mức độ lo lắng về hợp đồng lao động của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

1. Kim Thanh (2021), “5 năm, tạo việc làm cho hơn 8 triệu lao động”, *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*, <https://dangcongsan.vn/thoi-su/5-nam-tao-viec-lam-cho-hon-8-trieu-lao-dong-572654.html>, truy cập ngày 11/01/2021.

Hộp 2: Hợp đồng lao động và tính ổn định công việc

Em hợp đồng sang năm thứ 3. Em cũng không biết [có được gia hạn hay không]. Còn tùy theo sự đánh giá của quản lý nữa. Em nghĩ là được vì có nhiều người bị đánh giá thấp hơn em. [Nếu không được gia hạn] em sẽ làm sang công ty khác trong khu công nghiệp.

Nữ, công nhân điện tử, hợp đồng xác định thời hạn, độc thân, KCN Yên Phong, Bắc Ninh.

Thông báo vẫn có đơn hàng nhưng bị cắt giảm. [Chuyên của mình] cũng có những người mới vào mà chưa ký hợp đồng, chắc lúc đó bên Mỹ chưa có dịch nên chưa bị cắt đơn hàng, sau đó một thời gian ngắn thì được báo là cắt đơn hàng.

Nữ, công nhân may, hợp đồng không xác định kỳ hạn, ly hôn, Saitex, KCN Amata, Đồng Nai.

Hàng công ty không có xuất được. Công ty ở Đồng Nai là sa thải ít nhất khoảng mấy trăm thôi, còn ở Bình Dương thì nhiều. [...] Line khác cũng dư người rồi, đâu giữ lại được, quan trọng là những người tổ phó tổ trưởng họ mới bảo line em dư người rồi, thế là họ mới lọc ra những người mới làm, còn những người làm lâu rồi họ biết rồi, những người làm lâu may mắn hơn những người mới.

Nam, công nhân may, thất nghiệp, độc thân, KCN Amata, Đồng Nai.

Mối quan tâm của công nhân đối với hợp đồng lao động của họ có sự khác biệt khá lớn khi so sánh theo vùng. Mức độ vô cùng lo lắng đối với hợp đồng chỉ chiếm 29,7% đối với công nhân ở khu vực miền Nam, thì tỷ lệ này lần lượt là 59,5% và 57,5% ở miền Bắc và miền Trung. Ngược lại, tỷ lệ không lo lắng về tình trạng hợp đồng của công nhân miền Nam cũng cao hơn, chiếm

7,5%, cao hơn nhiều so với tỷ lệ 1,6% và 2,2% của công nhân ở hai khu vực còn lại. Xét theo ngành, mức độ vô cùng lo lắng về việc “giữ” được hợp đồng lao động của công nhân may thấp hơn so với công nhân điện tử. Điều này tỷ lệ thuận với loại hình hợp đồng được giao kết giữa công nhân ở các vùng và các ngành đã đề cập ở trên. Tỷ lệ công nhân ở miền Nam và ngành may được hưởng hợp đồng không xác định kỳ hạn cao hơn nên mức độ lo lắng của họ về hợp đồng thấp hơn.

Bảng 15. Mức độ lo lắng về hợp đồng lao động của công nhân theo vùng và theo ngành

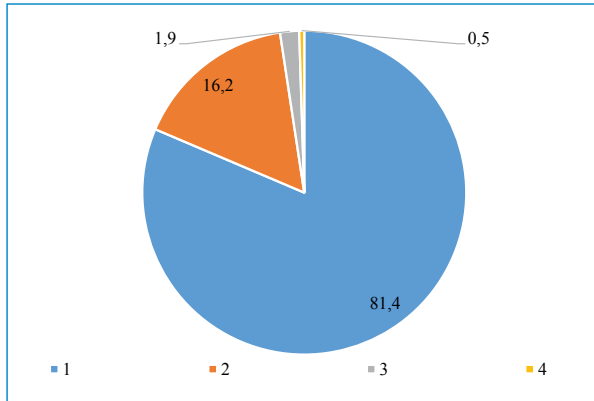
Mức độ	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Vô cùng lo lắng	59,5	57,5	29,7	42,4	57,0
Rất lo lắng	9,8	4,9	15,2	10,8	9,2
Hơi lo lắng	12,7	14,4	35,2	27,3	13,7
Trung bình	16,4	20,9	12,4	14,9	17,7
Không lo lắng	1,6	2,2	7,5	4,6	2,4

Nguồn: Dự án ECOW.

Về loại hợp đồng mong muốn nếu như họ được lựa chọn, có tới 81,4% công nhân được hỏi về loại hợp đồng mong muốn đã chọn hợp đồng không xác định thời hạn. Ngoài ra, 16,2% có mong muốn ký hợp đồng ngắn hạn và chỉ có 1,9% mong muốn ký hợp đồng xác định thời hạn.

Hình 20. Mong muốn của công nhân về loại hình hợp đồng lao động

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Tỷ lệ công nhân ở khu vực miền Nam mong muốn ký hợp đồng không xác định thời hạn cao nhất, chiếm tới 96,1% so với 74,1% ở khu vực miền Trung và 70,1% ở khu vực miền Bắc. Điều này dễ hiểu khi độ tuổi trung bình của công nhân ở khu vực miền Nam đang cao hơn hẳn khu vực miền Trung và khu vực miền Bắc. Đối với công nhân sau tuổi 30, nhu cầu về hợp đồng không xác định thời hạn sẽ rất lớn bởi độ tuổi này, theo cách hiểu của công nhân đã bước vào giai đoạn “khó tìm việc” ở khu vực chính thức. Có một thực tế, hầu hết các thông báo tuyển dụng lao động mới của các doanh nghiệp may và điện tử đối với lao động phổ thông sẽ có giới hạn về độ tuổi, thường là dưới 30 tuổi.

Công nhân may cũng mong muốn ký hợp đồng xác định thời hạn cao hơn so với công nhân điện tử, tỷ lệ lần lượt là 89,8% so với 73,4%. Điều này cũng chủ yếu liên quan tới yếu tố độ tuổi khi so với công nhân điện tử, nhóm công nhân may trong khảo sát có tuổi trung bình cao hơn, ở ngưỡng 30 tuổi.

Bảng 16. Quan điểm của công nhân về loại hình hợp đồng lao động nếu họ được chọn lựa, phân theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Hợp đồng không xác định thời hạn	70,1	74,1	96,1	89,8	73,4
Hợp đồng xác định thời hạn	27,2	22,7	2,1	8,4	23,6
Hợp đồng ngắn hạn	2,0	2,4	1,5	1,5	2,3
Không cần hợp đồng	0,7	0,8	0,3	0,4	0,7

Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với những công nhân không muốn ký hợp đồng không xác định thời hạn, các lý do được đưa ra cũng khá đa dạng, nhưng chủ yếu là họ muốn dành nhiều thời gian hơn để ở bên gia đình (30,4%). Đồng thời, nhiều người cũng không muốn phải làm việc quá nhiều (chiếm 18,8%). Một số khác không muốn ký hợp đồng không xác định thời hạn liên quan tới thu nhập không đáp ứng được nhu cầu của họ (chiếm 12,2%). Qua thực tế từ các cuộc phỏng vấn sâu, một số công nhân trẻ cho biết họ chỉ muốn ký hợp đồng ngắn hạn để họ không bị ràng buộc và họ được hưởng điều kiện làm việc lỏng lẻo hơn cũng như dễ dàng chuyển sang công việc khác. Đối với vấn đề hợp đồng lao động của công nhân, có một yếu tố chi phối lớn là đặc điểm của thị trường lao động của Việt Nam nơi mà có thể dễ dàng chuyển từ khu vực chính thức sang khu vực phi chính thức. Điều này khiến nhiều người thường không lựa chọn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Họ sẵn sàng nghỉ việc khi tìm được một công việc phù hợp hơn

hoặc có mức thu nhập cao hơn, cho dù đó là công việc trong khu vực chính thức hay khu vực phi chính thức.

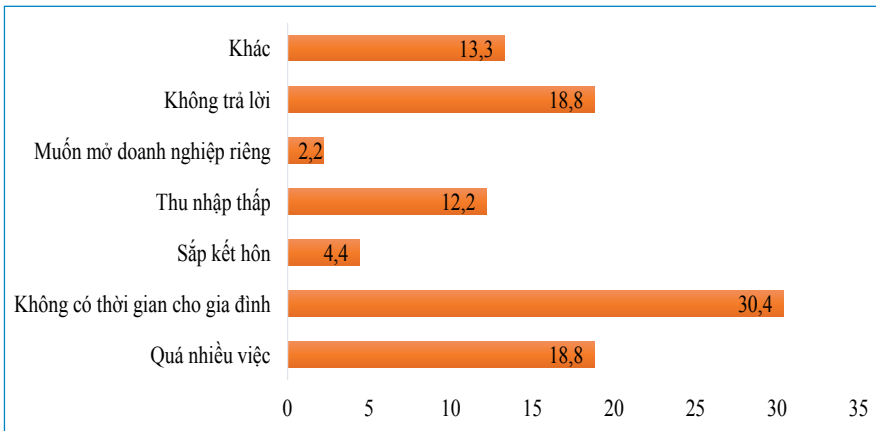
Hộp 3: Công nhân muốn ký hợp đồng ngắn hạn

Thời vụ thoải mái hơn làm chính. Lương thấp hơn chính thức nhưng thoải mái. Ví dụ người ta bắt làm đến 10h, công nhân chính thức 10h vẫn phải làm đến 10h không có quyền lựa chọn. Công nhân chính thức nhiều chế độ, ưu đãi hơn nhưng ốm đau với xin nghỉ khó. Thời vụ nghỉ có người khác thay vào. Làm chính thức nghỉ khó, một tháng chỉ một ngày phép, mình có việc nghỉ 1 ngày trừ nhiều. Thanh niên phải cuối tuần muốn nghỉ. Nhưng đây họ bắt làm cả tháng. Thời gian dài.

Nữ công nhân, điện tử, hợp đồng ngắn hạn, độc thân, KCN Trảng Duệ, Hải Phòng

Hình 21. Lý do công nhân không muốn ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn

Đơn vị: %

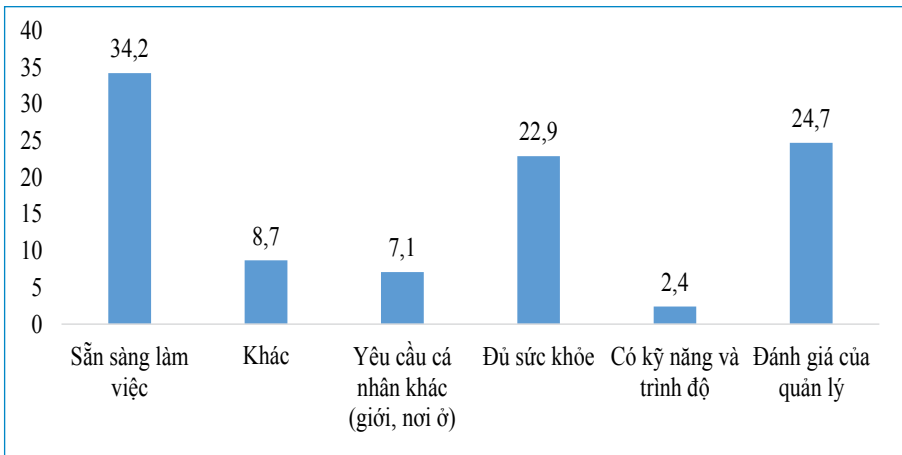


Nguồn: Dự án ECOW.

Theo đánh giá của công nhân, ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn không phải là một điều kiện quá khó đối với người lao động. Điều này thể hiện rõ qua các tiêu chí công nhân lựa chọn để có thể ký loại hợp đồng không xác định thời hạn. Không có tiêu chí nào nổi bật trong các tiêu chí được đưa ra để lựa chọn. Tiêu chí được đánh giá cao nhất sẵn sàng làm việc (34,2%), tiếp theo là đánh giá của quản lý cũng rất quan trọng (chiếm 24,7%) và thứ ba là đủ sức khỏe (chiếm 22,9%). Trong khi tiêu chí về kỹ năng và trình độ lại ở mức rất thấp, chỉ 2,4%. Điều này cho thấy tính thâm dụng lao động của ngành may và điện tử hiện tại là rất lớn và đối với lực lượng công nhân trong hai ngành được nghiên cứu, kỹ năng và trình độ không phải là thế mạnh khi được tuyển dụng hay được ký các hợp đồng không xác định thời hạn.

Hình 22. Điều kiện để ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Giữa ngành may với ngành điện tử không có sự khác biệt trong các tiêu chí để quyết định tới việc ký một hợp đồng không xác định thời hạn. Điều này một lần nữa cho thấy tính thống

nhất cao về quan niệm của công nhân về tiêu chuẩn ở cả hai ngành. Tuy nhiên, nếu xét theo vùng, số công nhân đánh giá yếu tố sẵn sàng làm việc ở khu vực miền Trung nổi trội hơn hẳn so với công nhân ở khu vực miền Nam và miền Bắc.

Bảng 17. Tiêu chí để ký hợp đồng không xác định thời hạn theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

Tiêu chí	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Sẵn sàng làm việc	27,3	40,1	35,9	35,4	33,0
Đánh giá của quản lý	31,4	17,7	23,9	24,1	25,3
Đủ sức khỏe	26,5	18,9	22,7	21,6	24,2
Yêu cầu cá nhân khác (giới, nơi ở)	3,4	16,0	4,1	6,0	8,2
Có kỹ năng và trình độ	2,1	4,3	1,2	2,2	2,5
Khác	9,3	3,0	12,2	10,7	6,8

Nguồn: Dự án ECOW.

Bảng 18. Thông tin về hợp đồng lao động của công nhân

Đơn vị: %

Hợp đồng	Có	Không
Giữ 1 bản hợp đồng	96,4	3,6
Đọc hết hợp đồng	90,2	9,8
Hiểu hợp đồng	86,6	13,4

Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với vấn đề nhận thức của công nhân về hợp đồng lao động, đa số công nhân đều có nhận thức tương đối tốt khi có 86,6% khẳng định rằng họ hiểu các quy định trong hợp đồng và

90,2% khẳng định đã đọc hết hợp đồng. Ngoài ra, 96,4% công nhân cũng giữ một bản hợp đồng sau khi ký kết. Đây là những yếu tố cơ bản để công nhân hiểu về quyền và nghĩa vụ của mình. Ở các công ty và các KCN, tổ chức công đoàn và một số tổ chức xã hội hoặc các cơ quan quản lý nhà nước thuộc ngành Lao động, Thương binh và Xã hội cũng thường xuyên tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề và các hoạt động tuyên truyền cho công nhân hiểu về vấn đề hợp đồng lao động, đặc biệt là quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

Hộp 4: Việc làm ngắn hạn qua nhà cung cấp dịch vụ lao động

Tiền chuyên cần thì em được 100.000 đ. Công ty Display trả cho công ty môi giới là bao nhiêu thì em không biết, em chỉ biết em được công ty môi giới trả cho 100.000 đ thôi. Giữa mức hợp đồng thời vụ và hợp đồng chính thức thì chênh lệch nhau tiền xăng xe đi lại. Em thấy bảo hiểm họ đóng mỗi tháng là hơn 560.000 đ. Công ty môi giới trả lương cho em. Quản lý cũng của bên công ty môi giới luôn ạ. Vào làm chính thức ở Display khó ạ còn nếu vào làm hợp đồng thời vụ thì nhanh, chỉ cần chứng minh nhân dân và giấy khám sức khỏe là vào làm thôi. Em làm lúc đầu cho Display ạ. Tiền lương và các khoản đều là do bên công ty nhà thầu môi giới trả cho em hết, bên công ty nhà thầu môi giới giao người cho bên công ty Display, công ty Display chỉ quản lý công việc thôi. Không đóng công đoàn phí. Bên phòng tài vụ chỗ công ty tính lương thời vụ là 4.480.000 đ, và lương chính thức là 5.200.000 chênh nhau 720.000 đ. Tính tiền phụ cấp và chuyên cần bên ký hợp đồng chính thức được 200.000 đ thì bên thời vụ được 100.000 đ, bên chính thức được 300.000 đ thì bên thời vụ được 200.000 đ. Bên ký hợp đồng chính thức còn có tiền phụ cấp xăng xe nữa, tính tiền tăng ca bên ký hợp đồng chính thức được 47.000

đ/ tiếng thì bên ký hợp đồng thời vụ được 40.000 đ/ tiếng. Đợt trước chúng em làm bên Display tính cùng với người làm chính thức thì chênh nhau 1.200.00 đ/tháng ạ. Nên công ty môi giới Sức Bật họ mạnh về môi giới lắm ạ, mà công ty Display công nhân chủ yếu là do bên công ty Sức Bật cung cấp.

*Nam, công nhân điện tử, hợp đồng xác định kỳ hạn,
KCN Trảng Duệ, Hải Phòng.*

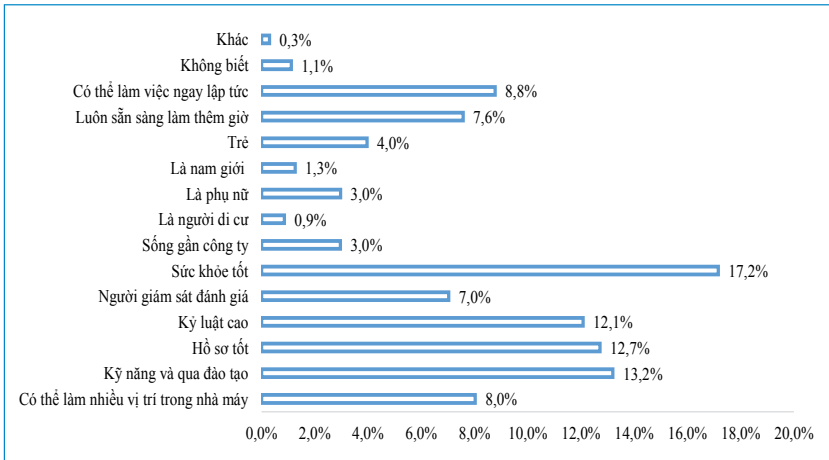
Một trong những vấn đề đáng chú ý là có một bộ phận công nhân được phỏng vấn trong nghiên cứu này làm việc với các hợp đồng ngắn hạn và hợp đồng xác định thời hạn thông qua các công ty cung cấp dịch vụ lao động. Hình thức lao động này chủ yếu ở các doanh nghiệp điện tử trong KCN Trảng Duệ, Hải Phòng. Các công nhân làm việc theo hình thức này cũng được tham gia đóng BHXH, tuy nhiên phúc lợi mà họ nhận được như trợ cấp xăng xe, nhà ở, chuyên cần thấp hơn so với các công nhân làm việc chính thức cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, họ cũng không có việc làm ổn định, nhiều trường hợp phải ở nhà chờ công ty cung cấp dịch vụ lao động gọi khi doanh nghiệp không có việc. Có thể nói, làm việc theo hình thức này, người lao động không những chịu thiệt thòi so với các công nhân do doanh nghiệp trực tiếp tuyển dụng và ký hợp đồng mà còn chịu sự bấp bênh trong công việc.

3.3.2. Đặc điểm công việc

Nhiều người cho rằng điện tử và may là những ngành thâm dụng lao động và chủ yếu tuyển dụng lao động phổ thông nên không đòi hỏi quá nhiều kỹ năng của người lao động. Thực tế, theo công nhân tự đánh giá, tùy từng vị trí khác nhau mà công nhân may hay công nhân điện tử sẽ phải có các yếu tố khác nhau để hoàn thành công việc của họ. Để có được một vị trí việc làm tại các doanh nghiệp hiện tại, công nhân cho rằng họ phải đáp

ứng khá nhiều các yêu cầu khác nhau từ sức khỏe tốt (17,2%), tới các kỹ năng, kinh nghiệm (13,2%) hay chất lượng hồ sơ (12,7%), tính kỷ luật (12,1%). Tất nhiên, vẫn có các tiêu chí khác như mức độ sẵn sàng tham gia công việc ngay lập tức (8,8%) hay luôn sẵn sàng làm thêm giờ (7,6%).

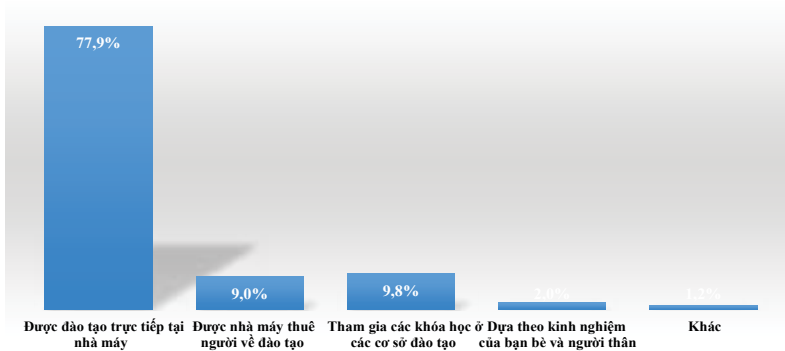
Hình 23. Các yêu cầu của công việc hiện tại



Nguồn: Dự án ECOW.

Dù là lao động phổ thông hay lao động có kỹ năng, kinh nghiệm thì khi bước vào doanh nghiệp mới, hầu hết lao động sẽ được “đào tạo” với những mức độ khác nhau. Hình thức đào tạo đa phần là các hoạt động đào tạo trực tiếp, cầm tay chỉ việc để người lao động làm quen với máy móc, thiết bị và môi trường làm việc, kỷ luật công việc. Cũng cần lưu ý rằng yêu cầu về công nghệ giữa các doanh nghiệp ở Việt Nam là rất khác nhau dù đều là doanh nghiệp FDI trong cùng một ngành. Do đó, việc doanh nghiệp đào tạo lại công nhân là rất phổ biến.

Hình 24. Tổ chức đào tạo đối với công việc hiện tại



Nguồn: Dự án ECOW.

Có 77,9% công nhân được đào tạo trực tiếp tại nhà máy, chủ yếu do các tổ trưởng thực hiện hoặc công nhân tự học lẫn nhau, hay thường được gọi là theo hình thức “vừa học, vừa làm”, cầm tay chỉ việc, người đến trước hướng dẫn người đến sau. Trong một số trường hợp đặc biệt, nhất là với các doanh nghiệp điện tử, công nhân cũng phản ánh trường hợp doanh nghiệp thuê giảng viên/chuyên gia bên ngoài về đào tạo cho công nhân (khoảng 9%). Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng ghi nhận có khoảng 9,8% lao động tham gia các khóa học ở các cơ sở đào tạo. Số liệu này phần nào cho thấy đã có sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp ở Việt Nam nhưng mức độ liên kết là chưa đủ mạnh.

Hộp 5: Đào tạo nghề cho công nhân mới vào làm việc

Em vào em may luôn. Em may máy, vắt sổ. Một máy chia ra làm nhiều khâu thì em may được tổng cộng 8 khâu, gần hoàn thành 1 cái áo rồi. Người ta dạy em một tháng trời kiểu như là đưa em lên đó em thấy người ta may rồi em học. May sai thì mình sửa, sửa xong thì may lại. Người khác thì em không biết chứ riêng

em thì em không có học. Em học cả một khâu như đó. Một tháng sau xong, em thi tay nghề rồi ký hợp đồng rồi học mấy khâu kia. Dạng như là người ta chỉ xuống chỉ một lần thôi còn may được hay không đấy là việc của mình. Thì công nhân chỉ cho nhau thôi chứ không ai chỉ cho mình hết. Người khác cũng không có lương cho nên phải vừa học vừa làm, sau đó tự mình đi mình học đó. Muốn vất vả được hay không cũng tự mình đi mình học thôi. Mới đầu em vô ai cũng đuổi hết đấy. Kêu tay mà như đây sao mà làm được. Tay to và chai nữa [...] sao mà học được, mà xin xuống làm kho được không. Em bảo, Không, tui học may à. Không cho tui học may tui rút hồ sơ. Rồi họ cho học, em vô đây làm.

Nam, công nhân may, thất nghiệp, độc thân, KCN Amata, Đồng Nai.

Công ty ít công nhân nam, chỉ hơn trăm nam giới. 1 chuyên may giới lằm 4 - 5 người nam. Em may cái đầm dưới xòe. Có người dạy chứ, chỉ mất khoảng tuần là may được. Trước đấy em làm công ty may rồi. Trước đó Li Yuen đào tạo, khoảng nửa tháng là cho vào may. Nói chung là cũng không khó lắm.

Nam, công nhân may, hợp đồng không xác định kỳ hạn, đã kết hôn, KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.

Đối với công việc hiện tại, nghiên cứu này xác định 10 vấn đề khác nhau liên quan tới vấn đề công việc, môi trường làm việc của công nhân được phỏng vấn. Trong số đó, vấn đề lương thấp vẫn là vấn đề được quan tâm hàng đầu (chiếm tới 29,7%). Nhiều công nhân cũng quan tâm tới các yếu tố về tâm lý (chiếm 11,6%) và công việc nguy hiểm cho sức khỏe / công việc tiêu tốn sức khỏe (chiếm 8,5%). Yếu tố khác quan trọng không kém cũng liên quan tới tiền lương đó là các khoản khấu trừ như đóng các chế độ BHXH, công đoàn hay các chi phí khác (chiếm 7,1%). Các yếu tố khác có mức độ quan tâm khá nhỏ và phân tán.

Bảng 19. Các vấn đề chính quan tâm của công nhân với công việc

Quan tâm	Tỷ lệ (%)
Lương thấp	29,7
Khác	15,1
Áp lực tâm lý	11,6
Tăng ca quá mức	10,7
Nguy hiểm cho sức khỏe /công việc tiêu tốn sức khỏe	8,5
Các khoản khấu trừ lương	7,1
Không có thời gian để giải trí	6,8
Không có thời gian chăm sóc trẻ	6,3
Tiếp xúc với các chất độc hại và /hoặc nhiệt	6,2
Công việc quá lặp đi lặp lại và nhàm chán	3,1
Không có thời gian nghỉ ngơi	1

Nguồn: Dự án ECOW.

Ở cả 3 miền và chia theo ngành, yếu tố tiền lương thấp đều chiếm tỷ lệ cao nhất. Tuy nhiên, có sự khác biệt theo miền khi ở khu vực miền Trung, tỷ lệ công nhân đánh giá vấn đề tiền lương cao hơn so với miền Bắc và miền Nam (tỷ lệ lần lượt là 38,2% so với 28,4% và 23%). Tỷ lệ tăng ca quá mức ở khu vực miền Nam cũng có xu hướng thấp hơn so với khu vực miền Bắc và miền Trung. Điều này cũng dễ hiểu khi ở thời điểm khảo sát, khu vực miền Nam vừa trải qua giai đoạn giãn cách xã hội, khi đơn hàng của các doanh nghiệp chịu sự sụt giảm đáng kể.

Bảng 20. Các vấn đề chính quan tâm của công nhân với công việc theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Công việc nhàm chán	4,0	4,2	0,8	2,6	3,4
Nguy hiểm cho sức khỏe	7,2	3,4	3,7	3,5	6,0
Tăng ca quá mức	2,6	2,5	0,7	1,4	2,4

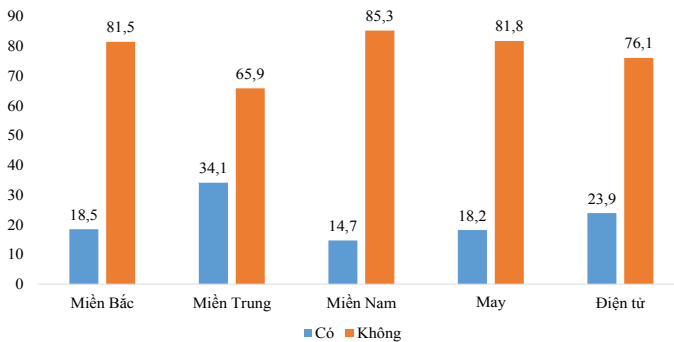
	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Nội quy khắt khe	28,4	38,2	23,0	30,3	29,3
Công việc độc hại	7,6	8,0	10,1	6,7	10,0
Công việc vất vả	17,5	12,6	1,1	6,2	14,3
Không có thời gian nghỉ ngơi	1,5	0,9	0,6	1,1	0,9
Không có thời gian trông con	4,1	10,6	4,7	5,9	6,6
Áp lực tâm lý	11,7	12,7	10,6	10,6	12,5
Có nhiều khoản khấu trừ lương	1,4	3,7	16,9	12,4	2,9
Khác	13,8	3,4	27,8	19,3	11,7

Nguồn: Dự án ECOW.

Tính trong 12 tháng, tỷ lệ công nhân có các vấn đề liên quan tới công việc là 21,2%. Trong đó, ở miền Trung, tỷ lệ này là cao nhất với 34,1%, trong khi ở miền Bắc và miền Nam tỷ lệ này lần lượt là 18,5% và 14,7%. Công nhân điện tử cũng xác nhận có nhiều vấn đề liên quan tới công việc nhiều hơn so với công nhân may, tỷ lệ là 23,9% so với 18,2%.

Hình 25. Tỷ lệ công nhân có các vấn đề liên quan tới công việc theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Khi gặp các vấn đề với công việc, lựa chọn phổ biến nhất của công nhân là trao đổi với đồng nghiệp (chiếm 48,2%). Cũng có nhiều công nhân lựa chọn trao đổi các vấn đề này với giám đốc/quản lý phụ trách (41,4%). Vai trò của các tổ chức công đoàn cũng đã được nhắc đến trong tình huống này dù không đáng kể với chỉ 4%. Chia theo vùng, cách thức trao đổi các vấn đề công việc của công nhân ở các miền cũng có sự khác biệt. Ở miền Bắc, các lựa chọn trao đổi thường là trực tiếp với giám đốc/quản lý chiếm tới 51,5%, trong khi ở miền Nam tỷ lệ này chỉ chiếm 20,9%. Hầu hết công nhân miền Nam lựa chọn trao đổi với đồng nghiệp, chiếm tới 65,7%. Xét theo ngành, công nhân may trao đổi các nội dung liên quan đến công việc với giám đốc có xu hướng cao hơn so với công nhân điện tử. Trao đổi với công đoàn cũng chiếm tỷ lệ thấp, 6,1% đối với ngành may và 2,6% đối với ngành điện tử. Riêng với các tổ chức phi chính phủ con số này là 0%.

Bảng 21. Trao đổi về vấn đề công việc của công nhân theo ngành và theo vùng

Đơn vị: %

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Đồng nghiệp	38,5	44,4	65,7	59,6	40,5
Giám đốc	51,5	46,9	20,9	28,6	50,1
Trưởng nhóm	1,0	3,3	0,6	1,1	2,4
Công đoàn	4,5	2,5	5,8	6,1	2,6
Khác	4,5	2,9	7,0	4,6	4,4
NGO	0	0	0	0	0

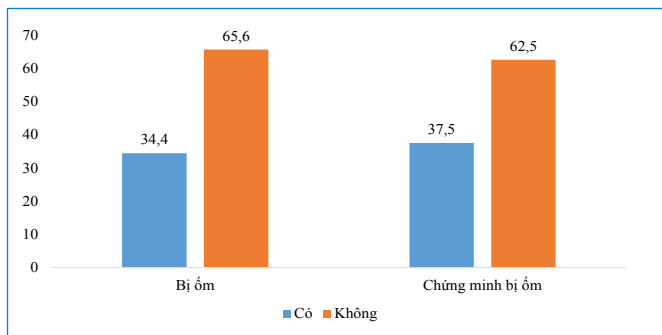
Nguồn: Dự án ECOW.

3.3.3. Sức khỏe, chăm sóc y tế và an toàn lao động

Có 34,4% công nhân được hỏi từng nghỉ ốm trong 12 tháng vừa qua. Trong đó, tỷ lệ phải chứng minh ốm với doanh nghiệp là 37,5%. Việc chứng minh ốm theo người lao động để đảm bảo quyền lợi của bản thân, tránh bị trừ lương khi vượt quá số ngày nghỉ phép theo quy định của pháp luật lao động, tránh trừ tiền chuyên cần. Khác với tình trạng ốm là vấn đề nhất thời, những công nhân may và điện tử còn cho rằng mình phải đối mặt với những vấn đề lâu dài về sức khỏe do môi trường làm việc như ồn, nóng đối công nhân may hoặc thiếu không khí đối với công nhân điện tử. Trong đó có 30,4% công nhân được phỏng vấn cho rằng mình gặp vấn đề về sức khỏe như mệt mỏi, bệnh về xương khớp hoặc đau đầu. Chia theo vùng, công nhân ở khu vực miền Nam cho biết gặp phải nhiều vấn đề về sức khỏe hơn so với miền Bắc và miền Trung, tỷ lệ lần lượt là 41,7%, 10,9% và 39,7%. Công nhân ở miền Nam gặp nhiều vấn đề sức khỏe hơn có thể liên quan tới yếu tố độ tuổi khi tuổi trung bình và tuổi phổ biến của công nhân tại miền Nam qua khảo sát đều ở mức cao hơn nhiều so với công nhân ở miền Trung và miền Bắc. Tỷ lệ công nhân may cho rằng họ gặp các vấn đề về sức khỏe trong công việc cũng cao hơn công nhân điện tử với tỷ lệ 39,2% so với 22,5%. Điều này cũng phù hợp với thực tế là các công nhân may được phỏng vấn chủ yếu ở miền Nam trong khi các công nhân điện tử chủ yếu ở miền Bắc. Và đặc biệt, tỷ lệ nữ giới gặp các vấn đề sức khỏe trong công việc cũng cao hơn đáng kể so với nam giới (33,3% so với 22,8%).

Hình 26. Bị ốm và chứng minh tình trạng ốm của công nhân 12 tháng gần nhất

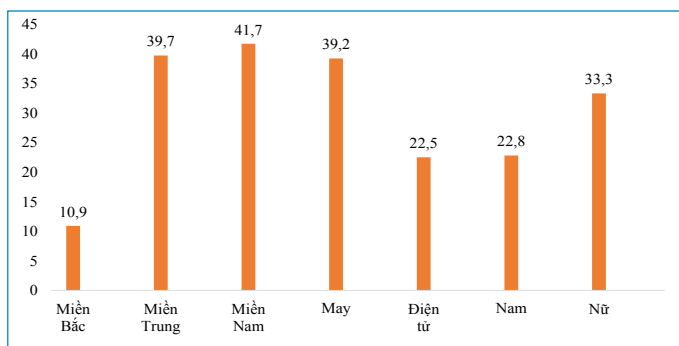
Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 27. Tỷ lệ công nhân gặp vấn đề sức khỏe theo vùng và ngành trong 12 tháng gần nhất

Đơn vị: %



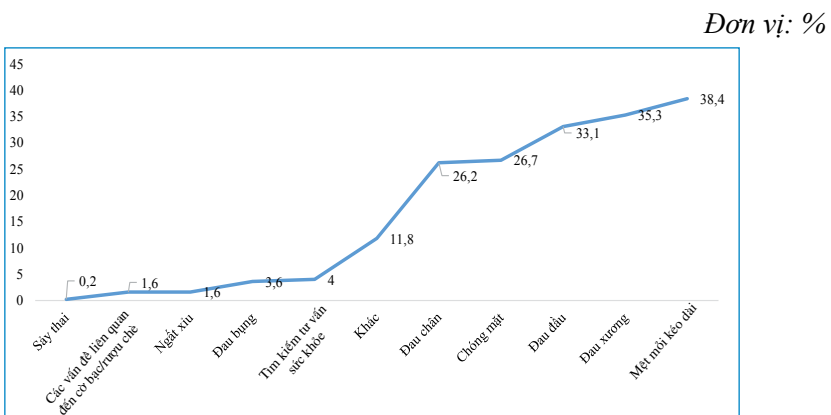
Nguồn: Dự án ECOW.

Cụ thể hơn đối với những công nhân gặp các vấn đề về sức khỏe trong quá trình làm việc, các biểu hiện cũng khá đa dạng, như mệt mỏi kéo dài (38,4%), đau xương (35,3%), đau đầu (33,1%). Ngoài ra còn có một số các biểu hiện khác về sức khỏe như chóng mặt (26,7%), đau chân (26,2%). Xét theo 5 yếu tố sức khỏe có ảnh hưởng nhiều nhất tới công nhân liên quan tới công

việc gồm mệt mỏi kéo dài, đau đầu, chóng mặt, đau chân và đau xương cho thấy có sự khác biệt khi so sánh giữa công nhân may với công nhân điện tử và giữa nam và nữ. Cụ thể, công nhân điện tử gặp nhiều các vấn đề về mệt mỏi kéo dài, đau đầu và chóng mặt cao hơn so với công nhân may. Tuy nhiên, với tình trạng đau chân và đau xương, công nhân may lại có tỷ lệ cao hơn so với công nhân điện tử. Cho đến nay, chưa có một công trình nghiên cứu về y khoa nào được thực hiện về vấn đề sức khỏe đối với công nhân công nghiệp làm việc trong ngành may và điện tử. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, công nhân thường phải đứng (điện tử) hoặc ngồi (may) tương đối lâu trong thời gian làm việc.

So sánh giữa nam và nữ đối với các vấn đề sức khỏe cũng cho thấy những sự khác biệt. Trong đó, nữ giới gặp phải nhiều vấn đề về sức khỏe hơn hẳn so với nam giới. Trong 5 vấn đề sức khỏe nổi cộm hàng đầu thì có 4 vấn đề nữ giới có tỷ lệ cao hơn so với nam giới là mệt mỏi kéo dài, đau đầu, chóng mặt, và đau xương. Chỉ riêng với tỷ lệ đau chân, nam giới cao hơn một chút so với nữ giới.

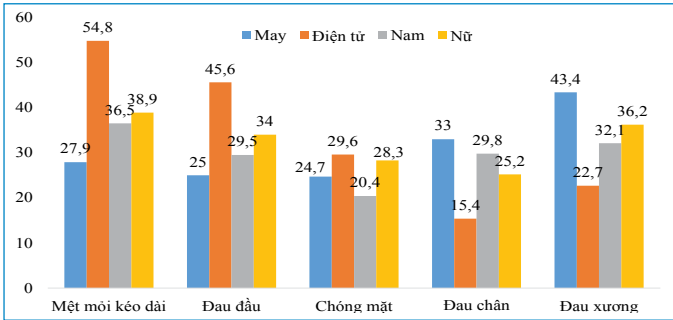
Hình 28. Các vấn đề sức khỏe công nhân gặp phải trong 12 tháng gần nhất



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 29. Các vấn đề sức khỏe công nhân gặp phải trong 12 tháng gần nhất theo vùng và ngành

Đơn vị: %

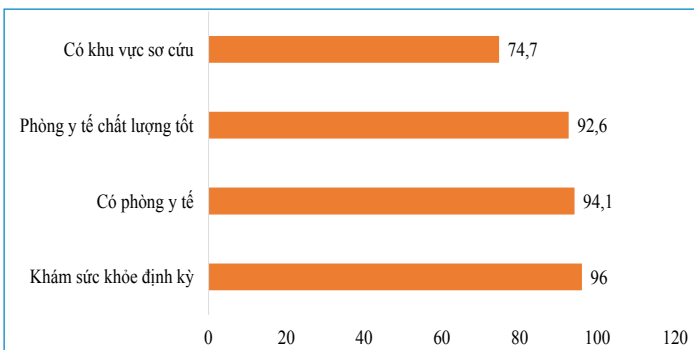


Nguồn: Dự án ECOW.

Đa phần công nhân đều đã được khám sức khỏe định kỳ 1 lần/năm, chiếm tới 96%. Các hoạt động khám bệnh này thường được thực hiện đồng loạt ở các doanh nghiệp. Hầu hết các doanh nghiệp đều có phòng y tế (chiếm 94,1%) và theo đánh giá của công nhân, về cơ bản, phòng y tế đều ở mức tốt (chiếm 92,6%). Ngoài ra, nhiều phòng y tế cũng có các khu vực sơ cứu (74,7%). Giữa 2 ngành may và điện tử hay giữa các doanh nghiệp khác nhau ở ba vùng không có sự khác biệt nào đáng kể liên quan tới các vấn đề về khám sức khỏe định kỳ cho công nhân hay vấn đề phòng y tế.

Hình 30. Đánh giá về trang bị y tế tại doanh nghiệp

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Khi phải đối mặt với các vấn đề trong công việc, hầu hết công nhân đều có thể hoàn toàn tự do biểu đạt quan điểm của mình đối với các vấn đề về an toàn lao động. Đồng thời, họ cũng sẽ chủ động để chỉ cho quản lý các vấn đề nếu có nguy hiểm. Nhiều công nhân cũng khẳng định sẽ ngừng việc nếu cảm thấy làm việc sẽ không an toàn cho bản thân. Đa số đều cho rằng có đủ thời gian để hoàn thành công việc một cách an toàn. Điều này một mặt cho thấy ý thức rõ ràng của công nhân đối với vấn đề an toàn lao động và sức khỏe của bản thân. Mặt khác cũng cho thấy, môi trường làm việc hiện tại trong các doanh nghiệp may và điện tử được đảm bảo. Các doanh nghiệp chú trọng và làm tốt đối với các vấn đề có liên quan tới an toàn lao động.

Bảng 22. Quan điểm đối với mức độ an toàn khi làm việc

Đơn vị: %

Ý kiến	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Tự do bày tỏ quan điểm	20,7	61,8	14,8	1,4	1,2
Chỉ cho quản lý nếu có nguy hiểm	23,7	63,9	11,3	0,9	0,2
Ngừng việc nếu không an toàn	22,2	60,6	13,2	3,2	0,8
Không ý kiến khi việc không an toàn	3,7	13,3	8,0	25,5	49,5
Đủ thời gian hoàn thành công việc một cách an toàn	19,5	60,3	16,9	2,0	1,3

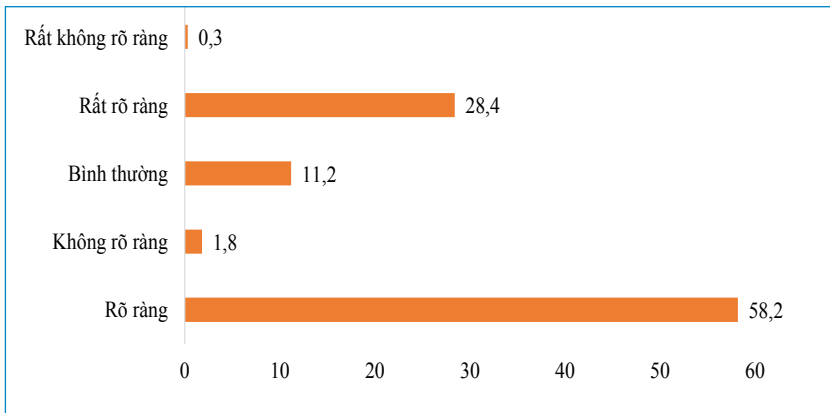
Nguồn: Dự án ECOW.

3.3.4. Nội quy, kỷ luật lao động và vệ sinh tại nơi làm việc

Ở các doanh nghiệp FDI, các yếu tố về nội quy, công việc thường được mô tả rất rõ ràng và được yêu cầu tuân thủ rất cao. Qua khảo sát cho thấy, đa số công nhân cũng đánh giá nội quy được quy định rất rõ ràng (chiếm 28,4%) và rõ ràng (chiếm 58,2%). Ở chiều ngược lại, các đánh giá không rõ ràng chỉ chiếm 1,8% và rất không rõ ràng chỉ là 0,3%.

Hình 31: Mức độ rõ ràng của nội quy làm việc

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

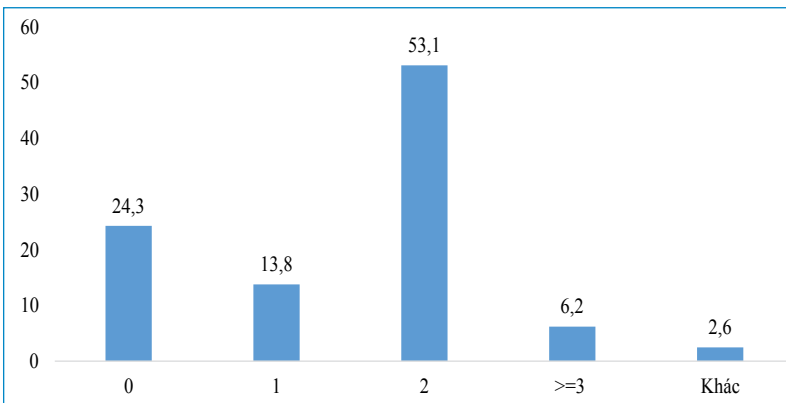
Kết quả phỏng vấn công nhân cho thấy tỷ lệ vi phạm nội quy của công nhân là rất thấp. Trong 6 tháng gần nhất cũng chỉ có 3% trong tổng số công nhân được hỏi bị trừ lương. Các lý do khiến công nhân bị trừ lương chủ yếu là vắng mặt không xin phép và đi làm không đúng giờ. Đối với vấn đề trừ lương, đa số công nhân thừa nhận đó là một trong những biện pháp kỷ luật điển hình ở công ty (chiếm 85%).

Đối với các ngành may và điện tử, công nhân chủ yếu làm việc theo ca. Tuy nhiên, tùy thuộc vào từng công ty mà sẽ có

những khoảng thời gian nghỉ ngơi nhất định, ngoại trừ thời điểm cố định như nghỉ để ăn (ăn trưa hoặc ăn tối). Đây là các khoảng nghỉ ngắn, đa số là hai lần nghỉ trong một ca, chiếm 53,1%. Ngoài ra, tỷ lệ có một lần nghỉ ngắn là 13,8%. Các mức độ nghỉ khác cũng có nhưng không phổ biến. Tuy nhiên, cũng có 24,3% công nhân phản ánh họ không có thêm một lần nghỉ nào khác ngoài thời gian ăn trưa hoặc ăn tối. Các khoảng nghỉ ngắn thường kéo dài khoảng 10 - 15 phút và thường được áp dụng trong mùa có thời tiết nóng.

Hình 32. Số lần nghỉ ngắn trong 1 ca

Đơn vị: %

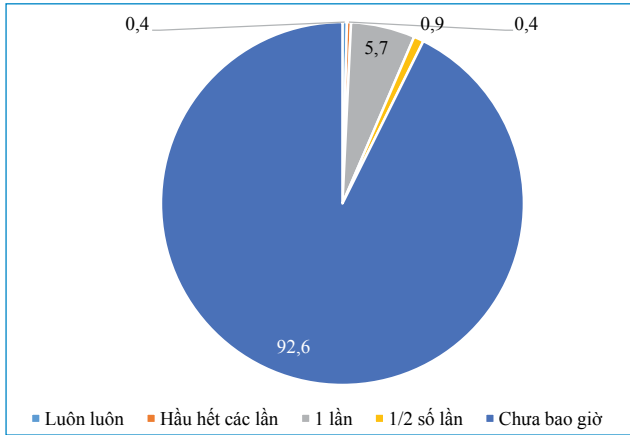


Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với vấn đề đi vệ sinh của công nhân, khảo sát cho thấy đại đa số các doanh nghiệp không có quy định về thời gian cụ thể đối với việc công nhân đi vệ sinh cũng như không hạn chế số lần đi vệ sinh của công nhân. Có 92,6% công nhân được hỏi khẳng định họ không bao giờ bị từ chối khi muốn đi vệ sinh. Tuy nhiên, cũng có 5,7% khẳng định đã từng bị từ chối một lần, 0,9% bị từ chối khoảng 1/2 số lần đề nghị, 0,4% bị từ chối ở hầu hết các lần, và 0,4% thậm chí luôn luôn bị từ chối.

Hình 33. Số lần bị từ chối khi đề nghị đi vệ sinh

Đơn vị: %

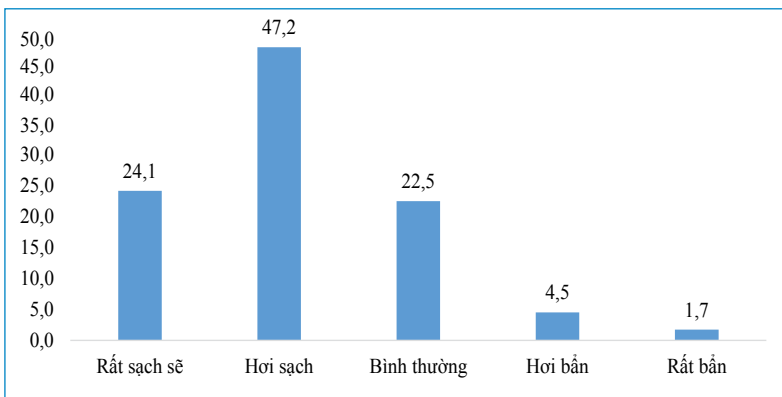


Nguồn: Dự án ECOW.

Về mức độ sạch sẽ của nhà vệ sinh, đánh giá của công nhân cho thấy, về cơ bản nhà vệ sinh tại công ty ở trạng thái sạch, tỷ lệ đánh giá hơi sạch là 47,2%, trong khi tỷ lệ đánh giá rất sạch sẽ là 24,1%. Có 22,5% đánh giá là bình thường, trong khi 4,5% đánh giá hơi bẩn và 1,7% đánh giá nhà vệ sinh rất bẩn.

Hình 34. Đánh giá về nhà vệ sinh

Đơn vị: %

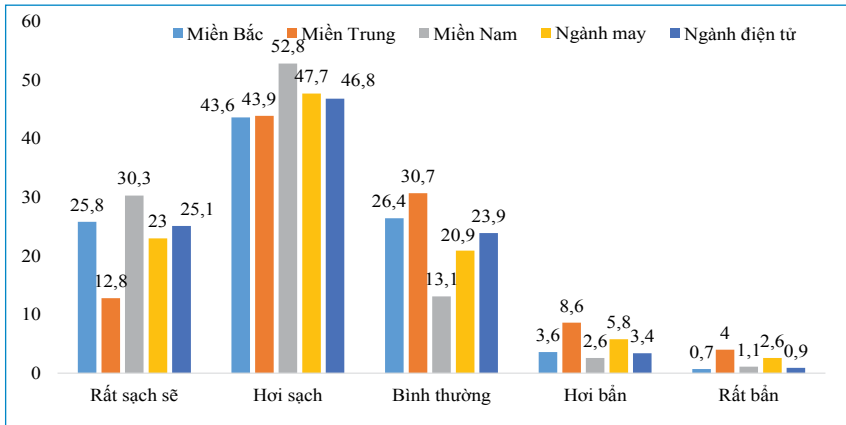


Nguồn: Dự án ECOW.

So sánh theo ngành và theo vùng cho thấy ít nhiều cũng có sự khác biệt. Theo đánh giá của công nhân, mức độ rất sạch sẽ ở miền Trung thấp hơn hẳn so với miền Bắc và miền Nam, tỷ lệ lần lượt là 12,8% so với 25,8% và 30,3%. Tỷ lệ cộng dồn mức độ rất sạch và hơi sạch của miền Trung cũng thấp hơn các miền khác, nhất là miền Nam. So sánh theo ngành, mức độ khác biệt không rõ như theo vùng dù mức độ sạch sẽ về nhà vệ sinh của ngành điện tử có xu hướng nhỉnh hơn.

Hình 35. Đánh giá về nhà vệ sinh theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Hộp 6: Nội quy lao động và nghỉ việc

Mình đi làm không thích nên mình nghỉ luôn. Làm đêm vất vả lắm. Đến khi người ta ghét mình rồi thì anh không biết đâu. Khi mình phạm lỗi họ bắt bẻ nhiều lắm. Thôi tốt nhất là nghỉ anh ạ. Họ cứ làm khó. họ quát, họ chửi ghê lắm. Cả xưởng nghe thấy. Mình chưa lấy chồng nữa. Nhiều khi có một hai con hàng, họ cứ làm quá lên, gây áp lực cho mình.

Nữ, công nhân điện tử, độc thân, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.

Chủ yếu là sa thải nhiều lắm, hoặc là công ty họ bắt được lỗi không cắt chi thì cũng bị đuổi ngay lập tức. Nhắc lần thứ nhất cho ăn biên bản, nhắc lần thứ hai là đi về luôn. Em chủ yếu thấy ca hai nhiều, có cái anh phòng trọ bên đây nè, mới bị đuổi đó.

*Nữ, công nhân may, đã kết hôn và có con nhỏ,
KCN Amata, Đồng Nai.*

Kiểm có kinh lắm. mình đang may chẳng may rớt cái khẩu trang mình chưa kịp nhặt mà cán bộ đi ngang qua thấy là đuổi việc luôn rồi. Hôm bữa có con nhỏ bị đuổi việc một cách thất thường lắm, nó đi vào vệ sinh rửa mặt, xong vô nó chưa kịp đeo cái găng tay tự may ý, mà nó thấy cái khẩu trang rớt dưới đất, ngó xuống nó lượm lên, cán bộ đi ngang qua thấy nó đang cầm cái khẩu trang liền chụp hình xong gửi lên văn phòng không cần lý do, không cần giải thích rồi đuổi việc luôn à. Con nhỏ đó khóc từ công ty khóc về, kêu sao mày khóc thế, nó bảo em vô rửa mặt em thấy cái khẩu trang con kia may nó rớt xuống đất em cúi xuống nhặt, cán bộ đi ngang qua chụp hình đuổi việc luôn. Mình đi rửa mặt thì mình phải bỏ găng tay ra chứ, mình vào thì chưa kịp đeo găng tay thấy khẩu trang rơi thì cúi xuống nhặt, nhưng mà cũng giải thích với ban giám đốc rồi, nhưng bên công ty lại không cần phải giải thích và đuổi việc luôn.

Nam, công nhân may, độc thân, thất nghiệp, KCN Amata, Đồng Nai.

Tuy nhiên, qua các cuộc phỏng vấn sâu, công nhân cho biết, khi doanh nghiệp gặp khó khăn, kỷ luật lao động thường được siết chặt hơn và được lấy làm “cớ” để sa thải công nhân. Điều này được công nhân ở phía Nam phản ánh nhiều hơn do nghiên cứu được tiến hành vào thời điểm các doanh nghiệp đang chịu tác động của đại dịch Covid-19, với đơn hàng sụt giảm mạnh. Các vi phạm nhỏ thường được bỏ qua trong điều kiện bình thường thì

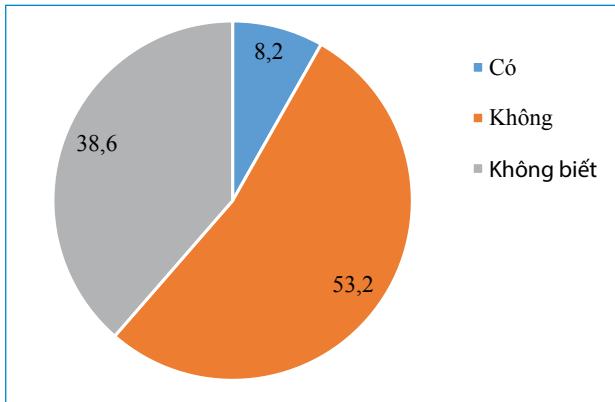
trong giai đoạn khó khăn những vi phạm đó sẽ bị coi là nghiêm trọng hơn và công nhân có thể phải nghỉ việc vì những lỗi đó.

3.3.5. Hỗ trợ từ các tổ chức phi chính phủ

Ở Việt Nam, số lượng các tổ chức phi chính phủ (NGO) chuyên hoạt động về các lĩnh vực lao động, nhất là công nhân ở KCN, không nhiều. Vì thế, rất ít công nhân biết tới các NGO, và đương nhiên tỷ lệ NGO đang hoạt động trong khuôn viên các KCN, các nhà máy cũng rất ít. Chỉ có 8,2% công nhân cho biết có NGO hoạt động trong khuôn viên của KCN, trong khi 53,2% khẳng định không có và 38,6% không biết về vấn đề này.

Hình 36. Tổ chức phi chính phủ hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp

Đơn vị: %

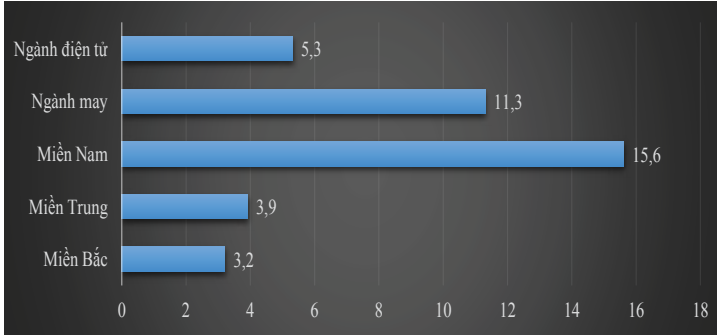


Nguồn: Dự án ECOW.

Xét theo vùng và theo ngành cho thấy ở khu vực phía Nam và đối với ngành may, hoạt động của các NGO có phần nổi trội hơn. Có 15,6% công nhân ở miền Nam xác nhận có NGO hoạt động ở trong khuôn viên của khu công nghiệp, trong khi ở miền Trung là 3,9% và miền Bắc là 3,2%. Đối với ngành may, tỷ lệ này là 11,3% cao gấp hơn 2 lần so với ngành điện tử chỉ 5,3%.

Hình 37. Tổ chức phi chính phủ hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

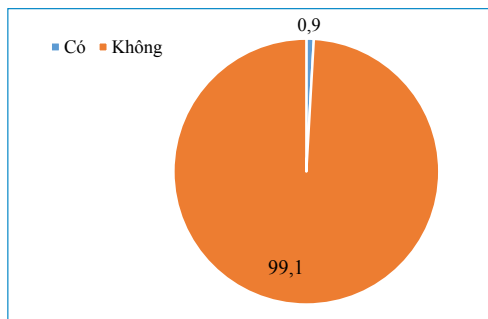


Nguồn: Dự án ECOW.

Cũng vì có quá ít các NGO hoạt động trong lĩnh vực lao động để hỗ trợ công nhân tại các KCN nên tỷ lệ công nhân nhận được hỗ trợ của các NGO trên thực tế cũng rất thấp, chỉ chiếm 0,9% tổng số công nhân được hỏi. Với số ít các công nhân đã từng nhận được các hỗ trợ từ phía các tổ chức NGO, các hỗ trợ này cũng khá phân tán. Một số các hỗ trợ liên quan tới điều kiện sống, y tế, thể thao, quà tặng và có một số các hỗ trợ liên quan tới các vấn đề về trợ giúp pháp lý, tư vấn pháp luật khi xảy ra các tranh chấp với quản lý, tranh chấp với doanh nghiệp.

Hình 38. Tỷ lệ công nhân nhận được hỗ trợ từ tổ chức phi chính phủ

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với các NGO hoạt động trong lĩnh vực lao động, các hoạt động can thiệp của họ ở KCN đối với công nhân hầu hết đều theo mô hình tổ chức các nhóm công nhân nòng cốt để tập huấn, nâng cao năng lực cho các nhóm công nhân nòng cốt này và từ đó lan tỏa rộng hơn đến các công nhân trên địa bàn. Việc hình thành và duy trì hoạt động của các nhóm công nhân nòng cốt có thể được thực hiện ở cả trong và ngoài khuôn viên của KCN. Đối với các hoạt động thực hiện bên trong KCN, các NGO sẽ kết hợp tới Ban Quản lý các KCN trước khi phối hợp với các doanh nghiệp. Trong khi đó, ở bên ngoài phạm vi KCN, các hoạt động này của các NGO có thể tiến hành độc lập, nhưng thường có sự tham gia phối hợp của các tổ chức đoàn thể ở địa phương như Liên đoàn Lao động, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ.

Hộp 7: Trợ giúp của các tổ chức phi chính phủ thông qua dự án

Gret và Batik¹, tổ chức phi chính phủ ấy [...] Gret và Batik của nước ngoài, của Pháp. Dự án 1 hỗ trợ mỗi gia đình 8 triệu. Gret đọt vừa rồi hỗ trợ một số gia đình bình təc. Hôm vừa rồi các gia đình cũng lên xin đợc 1 təc 2.000 lít trị giá 6 triệu và 1 triệu tiền ống nước và công lắp. Như nhà chú thì không xin, vì nhà chú có 5 bình təc rồi nên không cần nữa, để dành cho nhà khác. Đấy, họ hỗ trợ một số gia đình như thế. Chú có làm hợp đờng với bên Batik và Liên đờn Lao đờng tỉnh hỗ trợ cho công nhân bù vào

1. Gret Việt Nam, Batik Internation và Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) vào thời điểm thực hiện nghiên cứu này (2019) đang triển khai dự án “Cải thiện điều kiện sống và làm việc cho công nhân nữ di cư thông qua trao quyền và tiếp cận các quyền”, gọi tắt là Dự án Phụ nữ, do Cơ quan Phát triển Pháp (AFD) tài trợ. Dự án đợc triển khai trên địa bàn một số tỉnh, trong đó tại Vĩnh Phúc, Dự án đợc thực hiện với sự phối hợp của Liên đờn Lao đờng tỉnh.

giá điện. Trước là bọn chú thu 3 nghìn đồng/1 số điện, giờ họ vào hỗ trợ điện một giá là 2,5 nghìn đồng. Chú thu 2,5 nghìn đồng theo quy định của Thủ tướng Chính phủ ban hành để giảm giá điện cho công nhân, thì chú vẫn đang thực hiện chính sách đấy. Vừa rồi về vấn đề nước sạch, ở Vĩnh Phúc bán 6 khối đầu thì giá 6 nghìn đồng, từ 6 - 10 khối giá 10 nghìn đồng, từ 20 khối trở lên thì giá 11 nghìn 800 đồng, tổng cộng là 12.000 đồng/ 1 khối. Các chú đang tính giá với công nhân là 14.000 đồng/ khối. Vừa rồi có đề nghị của dự án nước sạch nó rút xuống một giá là thu 10.500 đồng/ khối rẻ được 1.500 đồng nữa nên nó áp dụng các chú là chỉ thu của công nhân là 12.000 đồng thôi. Đấy là Hội phi chính phủ, người ta qua Liên đoàn Lao động tỉnh.

Chủ nhà trọ, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.

Chủ yếu em làm việc với Gret. CDI với Batik chỉ ít thôi ạ. Tập huấn xong quay trở lại đây tập huấn cho các bạn công nhân ở đây. Đi Hà Nội sắp xếp cũng nhiều ngày, ở đây cũng nhiều ngày. Em đi tập huấn xong về lại tập huấn cho những buổi mà không mời được báo cáo viên ấy. Chúng em sẽ trao đổi lại. Tự mình thành báo cáo viên, trao đổi với họ. [...] (Tham gia tích cực) thời gian trước thôi. Cái chủ đề sinh hoạt không thay đổi, suốt ngày xoay quanh kịch bản xã hội, công ty này, công ty nọ, lao động, họ cứ vẫn dần, vẫn dần. Đặc thù chung là thế. Đặc biệt là năm nay công nhân ít nhiệt tình. Ngày trước ấy, một cái buổi trải ra được khoảng 20 - 25 người, nhưng bây giờ ít xóm được 20 người là nhiều lắm, tầm khoảng 15 người là đã cao nhất rồi. Tầm cỡ 10 người đến khoảng 15 người. Vì họ ngại. Không bao giờ vượt quá được 20 người. Định kì 1 tháng, 4 - 6 tuần. Mỗi câu lạc bộ chỉ có 2 buổi sinh hoạt trong một cái giai đoạn đấy, 4 đến 6 tuần. Nếu giai đoạn cuối không đủ thì đẩy lên 2 tuần một buổi cũng được. Thường thì cứ một buổi tối trong tuần, không phải cuối

tuần. Đặc thù ở đây là công nhân trong tỉnh, nên cuối tuần họ về quê nên không thể sinh hoạt cuối tuần được, chỉ làm trong tuần đến giữa tuần thôi. [...] Thêm những vấn đề như xã hội hay giới tính, hoặc những vấn đề như tâm lý con người nữa ấy, môi trường làm việc của mình nữa. Thời gian gần đây nó không hiệu quả, cũng chán. [...] Em về đây, có thằng bạn trong xóm, là tình nguyện viên lôi kéo em, em quen, em nhiễm, em thích rồi theo luôn. Lúc đầu em cũng e ngại lắm, chứ bây giờ thành trùm rồi.

*Nam công nhân, độc thân, tình nguyện viên dự án NGO,
KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.*

Các hoạt động của các NGO trong lĩnh vực lao động ở các khu công nghiệp tương đối đa dạng nhưng thường giới hạn vào các lĩnh vực về hỗ trợ pháp lý và tư vấn các vấn đề liên quan đến đời sống của công nhân. Về hỗ trợ pháp lý chủ yếu là nâng cao nhận thức, pháp luật về lao động, quan hệ lao động, hợp đồng lao động qua hoạt động tư vấn pháp luật miễn phí cho công nhân hoặc xây dựng tủ sách pháp luật tại nhà văn hóa hoặc trong các khu nhà trọ của công nhân. Đối với các hỗ trợ về đời sống, các hoạt động có thể bao gồm trợ giúp các trường hợp công nhân gặp khó khăn đột xuất hay các hỗ trợ cải thiện đời sống tinh thần cho họ. Một số dự án cũng hướng đến cải thiện điều kiện sống và làm việc của công nhân bằng việc hỗ trợ trực tiếp cho các khu nhà trọ qua phối hợp với các chủ nhà trọ như giúp hạ giá điện, nước, sửa chữa nhà vệ sinh, v.v... Nhìn chung, do số lượng các NGO còn ít, phạm vi hoạt động và nguồn lực hạn chế nên vai trò của các NGO đối với công nhân trong các KCN hiện tại còn chưa cao. Bên cạnh đó, nội dung các dự án của các NGO còn thiếu tính đổi mới và chưa bám sát vào nhu cầu thực tiễn của công nhân, do vậy mức độ thu hút sự tham gia của công nhân trong các dự

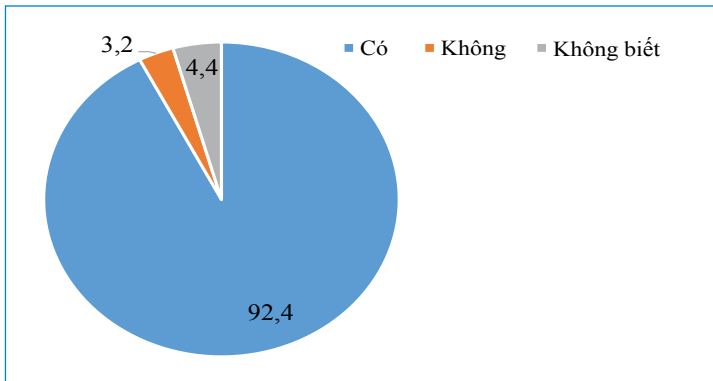
án còn chưa cao và phần nào hạn chế sự tác động của các dự án. Vì thế, việc nâng cao năng lực cho các NGO để phát huy vai trò của các tổ chức này trong hiện tại và tương lai là điều hết sức cần thiết.

3.3.6. Tham gia công đoàn và vai trò của công đoàn

Dù công nhân được khảo sát rất đa dạng, bao gồm cả nhóm hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng xác định thời hạn, hầu hết công nhân đều khẳng định trong doanh nghiệp họ đang làm việc có tổ chức công đoàn (chiếm 92,4%). Chỉ có 3,2% có ý kiến ngược lại và 4,4% không biết doanh nghiệp có công đoàn hay không.

Hình 39. Tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp

Đơn vị: %

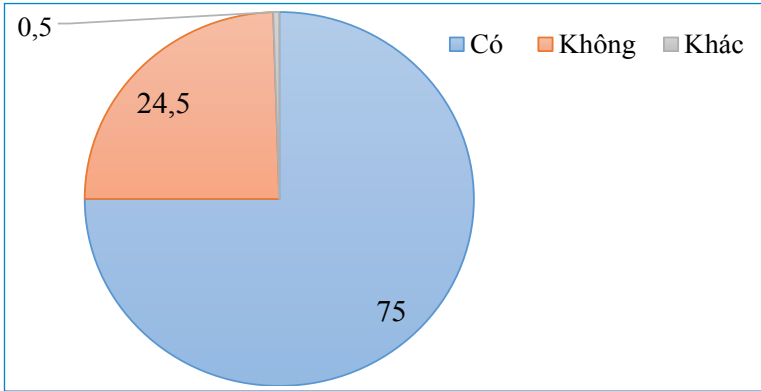


Nguồn: Dự án ECOW.

Theo Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn, việc có tham gia công đoàn hay không là quyền của người lao động. Đa số công nhân trả lời phỏng vấn trong nghiên cứu này đều tham gia công đoàn. Có 75% công nhân được khảo sát tham gia công đoàn, trong khi 24,5% chưa/không tham gia và 0,5% ý kiến khác.

Hình 40. Tham gia công đoàn của công nhân

Đơn vị: %

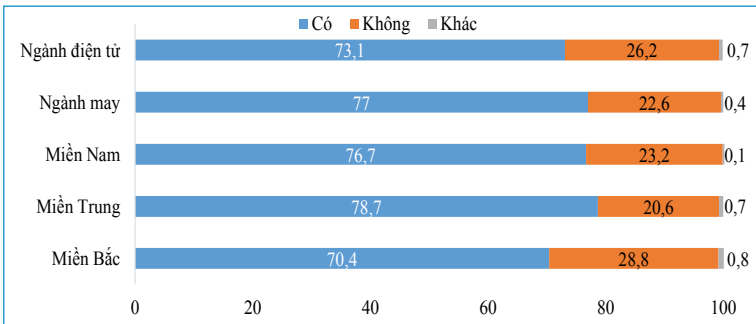


Nguồn: Dự án ECOW.

Về cơ bản, sự khác biệt đối với mức độ tham gia tổ chức công đoàn của công nhân ở 3 miền khá tương đồng nhau. Tuy nhiên, ở miền Bắc, tỷ lệ công nhân tham gia công đoàn thấp hơn so với 2 vùng còn lại, chỉ 70,4% so với 76,7% ở miền Nam và 78,7% ở miền Trung. So sánh theo ngành cho thấy, tỷ lệ tham gia công đoàn của công nhân ngành may có xu hướng cao hơn so với ngành điện tử nhưng không quá nhiều, lần lượt là 77% và 73,1%. Tỷ lệ đoàn viên công đoàn thấp ở miền Bắc có một phần nguyên nhân đến từ việc một số doanh nghiệp điện tử có công nhân được phỏng vấn trong nghiên cứu này sử dụng lao động thuê ngoài từ các nhà cung cấp lao động thời vụ. Các công nhân thuê ngoài này chủ yếu ký hợp đồng ngắn hạn với nhà cung cấp lao động và không tham gia công đoàn.

Hình 41. Tỷ lệ tham gia công đoàn theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

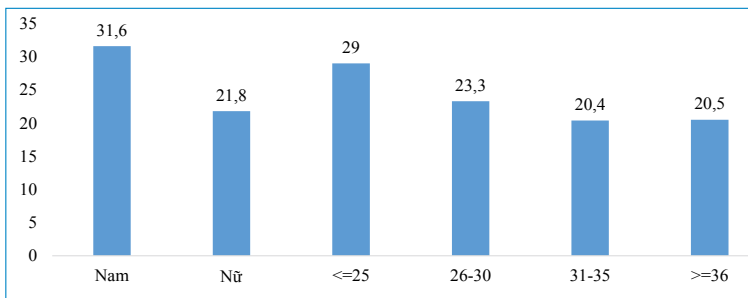


Nguồn: Dự án ECOW.

Nam giới có xu hướng chưa/không tham gia công đoàn cao hơn so với nữ giới, tỷ lệ lần lượt là 31,6% so với 21,8%. Đồng thời, những người trẻ có xu hướng chưa/không tham gia công đoàn nhiều hơn so với những người lớn tuổi. Tỷ lệ chưa/không tham gia công đoàn của công nhân từ 25 tuổi trở xuống là 29%, cao hơn khoảng 10% so với nhóm từ 30 tuổi trở lên. Theo phỏng vấn với cán bộ công đoàn của một số doanh nghiệp, lý do công nhân chưa tham gia công đoàn vì họ mới ký hợp đồng lao động, chưa viết đơn để xin gia nhập công đoàn, Ban Chấp hành công đoàn chưa đến thời điểm kết nạp đoàn viên công đoàn.

Hình 42. Tỷ lệ công nhân không/chưa tham gia công đoàn theo giới và độ tuổi

Đơn vị: %

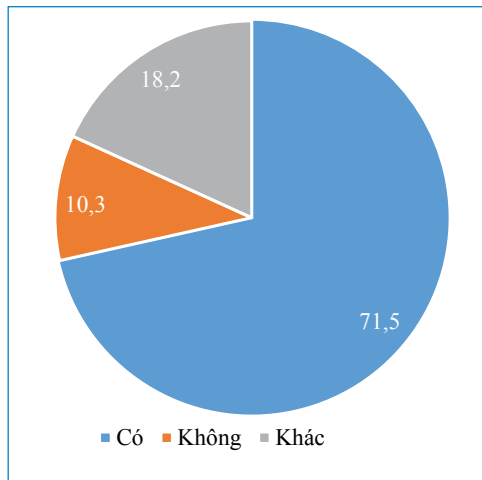


Nguồn: Dự án ECOW.

Khác với các NGO, việc tham gia tổ chức công đoàn đòi hỏi phần lớn công nhân đồng ý tham gia (chiếm 83%). Và cũng khác với các tổ chức NGO, các hoạt động công đoàn chủ yếu diễn ra bên trong khuôn viên của doanh nghiệp (chiếm 71,5%). Ngoài ra, vì nằm trong phạm vi của KCN nên nhiều hoạt động công đoàn của doanh nghiệp cũng được mở rộng ra bên ngoài phạm vi nhà máy. Những hoạt động này thường nhân dịp các sự kiện, các hoạt động lớn được cố định trong năm như tổ chức Tết sum vầy, phiên chợ nghĩa tình, chuyến xe 0 đồng, siêu thị 0 đồng.

Hình 43. Công đoàn hoạt động trong khuôn viên doanh nghiệp

Đơn vị: %

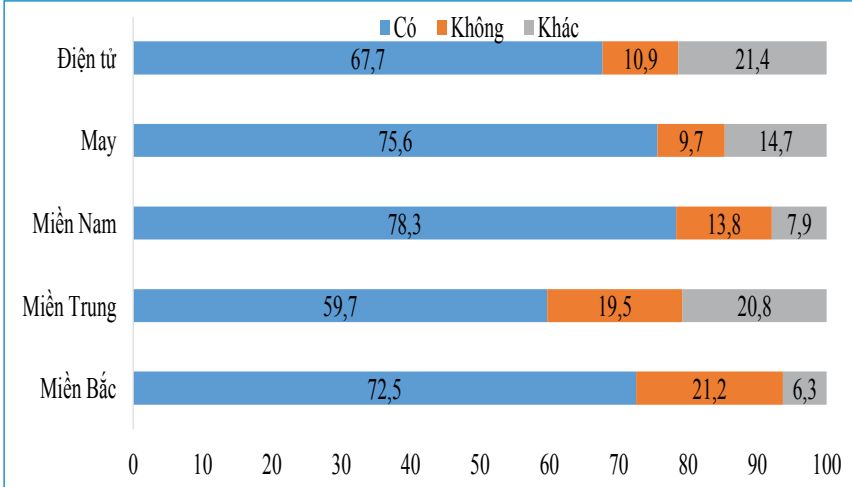


Nguồn: Dự án ECOW.

Ở khu vực miền Trung, các hoạt động của công đoàn được tổ chức trong khuôn viên của doanh nghiệp là 59,7%, ít hơn hơn so với ở khu vực miền Bắc (72,5%) và miền Nam (78,3%). Tương tự, với các doanh nghiệp điện tử, tỷ lệ được tổ chức trong khuôn viên doanh nghiệp cũng thấp hơn so với các doanh nghiệp may.

Hình 44. Công đoàn hoạt động trong khuôn viên doanh nghiệp theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

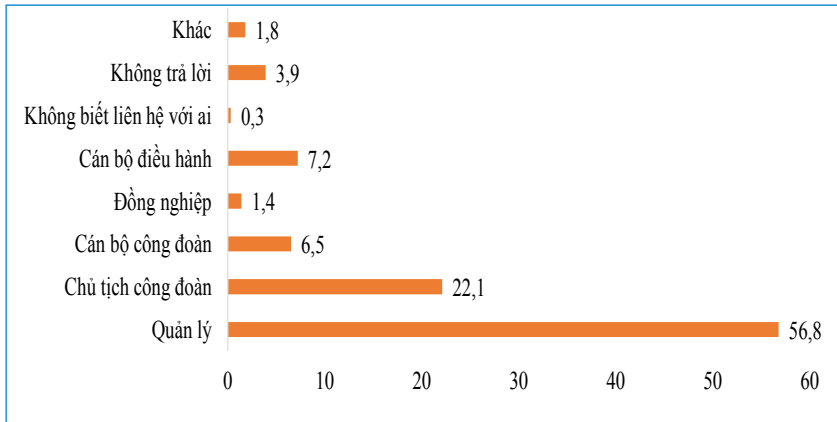


Nguồn: Dự án ECOW.

Khi gặp các vấn đề trong công việc và cuộc sống, nhiều công nhân cũng tìm đến tổ chức công đoàn để nhờ giúp đỡ như liên hệ với chủ tịch công đoàn (22,1%), liên hệ với cán bộ công đoàn cơ sở (6,5%). Tuy nhiên, người được liên hệ nhiều nhất lại là quản lý của công nhân (56,8%). Các cuộc phỏng vấn sâu với công nhân cho thấy, trong nhiều doanh nghiệp lớn, tổ trưởng sản xuất cũng kiêm nhiệm tổ trưởng công đoàn, do vậy trong một số trường hợp công nhân không có sự phân biệt rạch ròi giữa hai vị trí này. Các lựa chọn khác có tỷ lệ không đáng kể. Điều này cho thấy, vai trò của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp chưa đáp ứng được hết kỳ vọng của người lao động.

Hình 45. Người được công nhân liên hệ khi cần giúp đỡ

Đơn vị: %

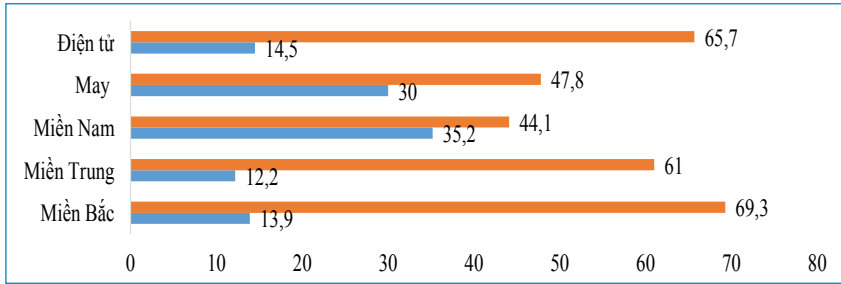


Nguồn: Dự án ECOW.

Ở khu vực miền Nam, khi có các vấn đề phát sinh đối với công nhân, tỷ lệ công nhân liên hệ với chủ tịch công đoàn để được hỗ trợ cao hơn hẳn so với các khu vực miền Bắc và miền Trung, tỷ lệ lần lượt là 35,2% so với 13,9% và 12,2%. Trong khi đó, ở miền Bắc và miền Trung vai trò của quản lý tỏ ra nổi trội hơn hẳn so với chủ tịch công đoàn trong việc giải quyết các vấn đề của công nhân. Xét theo ngành, công nhân ngành điện tử cũng có xu hướng gặp quản lý, trong khi ở nhiều doanh nghiệp may, chủ tịch công đoàn là lựa chọn hàng đầu để công nhân tìm đến khi gặp các vấn đề khó khăn. Phỏng vấn sâu cán bộ công đoàn và công nhân cho thấy, nếu vấn đề liên quan đến sản xuất kinh doanh thì công nhân gặp cán bộ quản lý, nếu liên quan đến chế độ, chính sách thì công nhân gặp chủ tịch công đoàn.

Hình 46. Những người công nhân liên hệ nhiều nhất khi cần giúp đỡ theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

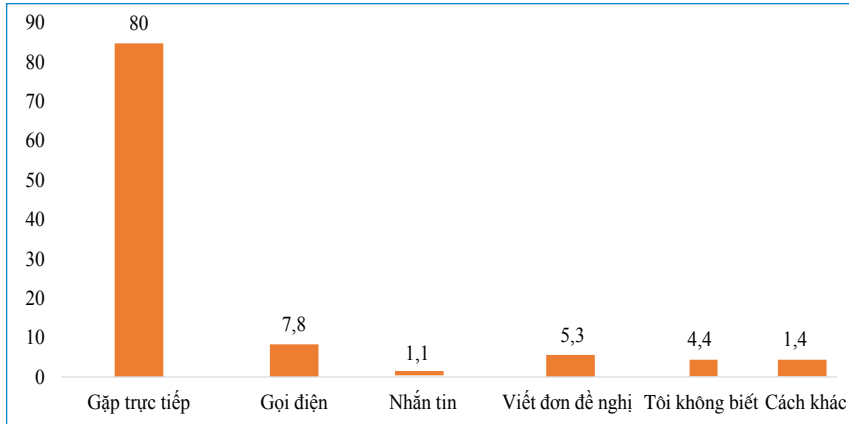


Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với những công nhân liên hệ với tổ chức công đoàn để nhận hỗ trợ khi gặp khó khăn, lựa chọn chính vẫn là gặp trực tiếp (chiếm 80,0%), các hình thức còn lại được sử dụng không đáng kể như gọi điện (chiếm 7,8%), nhắn tin (1,1%), viết đơn đề nghị (5,3%), cách khác (1,4%) và 4,4% không biết sử dụng hình thức nào. Lý do đa số công nhân lựa chọn hình thức gặp trực tiếp là vì đều ở trong cùng một công ty nên việc gặp gỡ sẽ thuận tiện hơn. Hơn nữa, khúc mắc khi trao đổi cần phải là và quá trình tương tác hai chiều giữa công nhân và đại diện tổ chức công đoàn. Vì thế, hình thức gặp trực tiếp là hình thức phổ biến hơn cả để công nhân trình bày, biểu đạt các vấn đề và đề nghị các hỗ trợ từ phía tổ chức công đoàn. Tỷ lệ công nhân ở miền Nam gặp trực tiếp cán bộ công đoàn để trao đổi cũng cao hơn hẳn so miền Bắc và miền Trung; công nhân may có tỷ lệ cao hơn so với công nhân điện tử.

Hình 47. Cách thức công nhân sử dụng để trao đổi với tổ chức công đoàn

Đơn vị: %



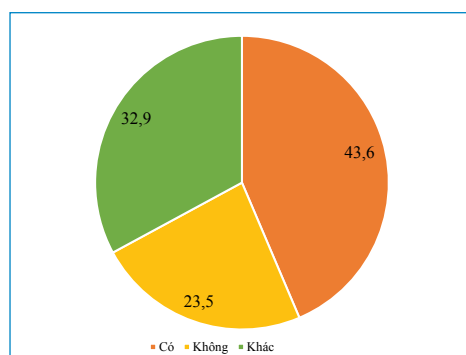
Nguồn: Dự án ECOW.

Ở rất nhiều doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp hoặc cán bộ quản lý của doanh nghiệp kiêm nhiệm vai trò lãnh đạo hoặc cán bộ công đoàn. Họ nhận lương từ doanh nghiệp, vì vậy khả năng phát huy vai trò của cán bộ công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của công nhân tại nhiều doanh nghiệp chưa thực sự hiệu quả, đặc biệt khi có các vấn đề mâu thuẫn, tranh chấp giữa người lao động và chủ sử dụng lao động¹. Trong nghiên cứu này, có 43,6% công nhân khẳng định cán bộ công đoàn cũng đồng thời là cán bộ quản lý của doanh nghiệp. Tỷ lệ có ý kiến ngược lại là 23,5%, trong khi 32,9% có lựa chọn khác.

1. Lam Anh (23/04/2021). “Công đoàn cơ sở mạnh phải có “bốn cần””, Cổng thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/phat-trien-doan-vien-xay-dung-to-chuc-cong-doan-508/cong-doan-co-so-manh-phai-co-“bon-can”-577118.tld>.

Hình 48. Cán bộ công đoàn là cán bộ quản lý của doanh nghiệp

Đơn vị: %

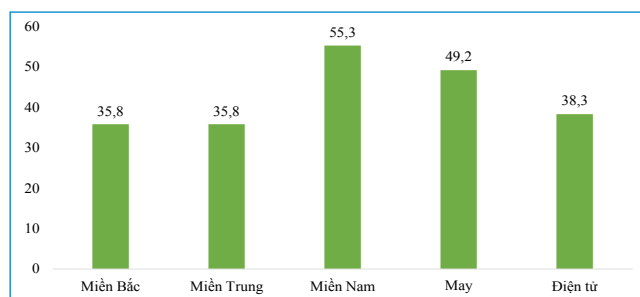


Nguồn: Dự án ECOW.

Ở khu vực miền Nam, xu hướng cán bộ công đoàn làm quản lý, lãnh đạo tại doanh nghiệp khá phổ biến, chiếm 55,3%. Trong khi đó ở miền Bắc và miền Trung, tỷ lệ này là 35,8%. Tỷ lệ cán bộ công đoàn làm quản lý trong doanh nghiệp may là 49,2%, cao hơn so với các doanh nghiệp điện tử là 38,3%. Điều này giải thích tại sao việc công nhân ở miền Nam và ngành may có xu hướng gặp chủ tịch công đoàn cao hơn so với các khu vực khác và so với ngành điện tử bởi khi gặp cán bộ công đoàn, đồng nghĩa công nhân cũng gặp cả quản lý của doanh nghiệp.

Hình 49. Cán bộ công đoàn là cán bộ quản lý của doanh nghiệp theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

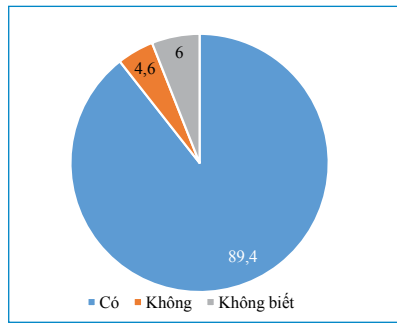


Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với hầu hết công nhân, bao gồm cả những người đã tham gia công đoàn và chưa/không tham gia công đoàn, họ đều cho rằng việc thành lập công đoàn là mong muốn, nhu cầu của công nhân về một tổ chức có thể đứng ra bảo vệ họ khi gặp các vấn đề khó khăn, xung đột lợi ích với chủ doanh nghiệp, hoặc đơn giản một tổ chức có những sinh hoạt, hỗ trợ về đời sống vật chất, tinh thần. 89,4% công nhân mong muốn việc thành lập các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp. Chỉ có 4,6% có ý kiến ngược lại và 6% không có ý kiến.

Hình 50. Ý kiến về thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp

Đơn vị: %

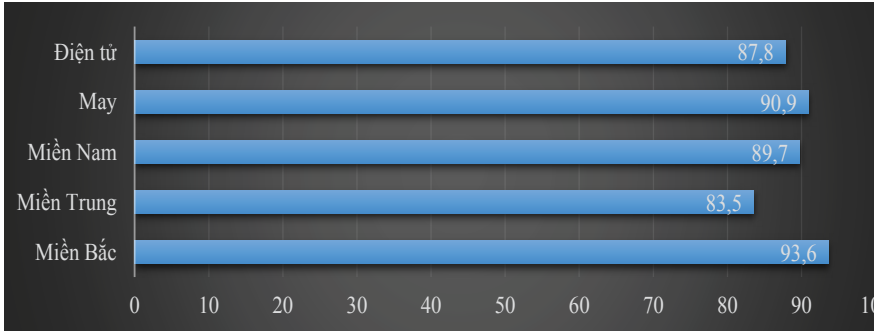


Nguồn: Dự án ECOW.

Một điểm khá thú vị khi so sánh theo vùng và theo ngành đối với vấn đề thành lập tổ chức công đoàn là, công nhân điện tử, những người đang tham gia ít hơn vào các tổ chức công đoàn, lại mong muốn thành lập tổ chức công đoàn cao hơn so với công nhân may (90,9% so với 87,8%). Ở khu vực miền Bắc, tỷ lệ này lên tới 93,6%, trong khi ở miền Nam là 89,7% còn ở miền Trung là 83,5%. Điều đó cho thấy, nhu cầu thành lập tổ chức công đoàn là nhu cầu có thực của công nhân và nếu các tổ chức công đoàn có thể phát huy được tối đa vai trò của mình thì chắc chắn đó sẽ là chỗ dựa vững chắc cho công nhân trong các KCN.

Hình 51. Ý kiến về thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Có rất nhiều hoạt động đã được tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp thực hiện trong 12 tháng vừa qua, tuy nhiên, ở hầu hết các doanh nghiệp đã khảo sát, hoạt động của công đoàn cơ sở về cơ bản không có nhiều sự đổi mới. Hầu hết công đoàn doanh nghiệp đơn thuần chỉ tập trung vào các hoạt động như văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tặng quà, du lịch... và một số hỗ trợ khác đối với công nhân liên quan tới các vấn đề phát sinh trong công việc. Các hoạt động nổi bật là: (i) Tặng quà dịp đặc biệt (81,7%); (ii) Tổ chức thể thao/giải trí (59,4%); (iii) Hỗ trợ nhận phúc lợi (33,6%); (iv) Huấn luyện an toàn lao động (20,5%); và (v) Tổ chức khám sức khỏe (20%). Các hoạt động này cũng phổ biến ở cả 3 miền và ở 2 nhóm doanh nghiệp may và doanh nghiệp điện tử. Đa phần các hoạt động này mang tính chất “bề nổi”, có tính phong trào, theo các chương trình đã được “cố định” từ trước. Trong khi đó, các hoạt động hỗ trợ chuyên sâu của tổ chức công đoàn dành cho công nhân lại đang khá hạn chế. Chỉ có 8% công nhân được tổ chức công đoàn cung cấp tài liệu/văn bản liên quan tới công việc 7,2% nhận được các trợ giúp pháp lý.

Việc làm cầu nối trung gian để giải quyết tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động, đứng ra để đàm phán các điều kiện làm việc tốt hơn cho công nhân tuy đã được thực hiện nhưng tỷ lệ còn thấp, đều dưới 10%. Những hoạt động của các tổ chức công đoàn cũng thường chỉ “giới hạn” trong khuôn viên nhà máy. Với các trợ giúp bên ngoài như hỗ trợ cho công nhân di cư tìm chỗ ở hay hỗ trợ đăng ký tạm trú, tạm vắng, tỷ lệ này rất thấp, lần lượt là 4,6% và 2,1%. Đối với vấn đề tìm chỗ ở hiện tại, đa số công nhân tự tìm, hoặc thông qua bạn bè, qua Internet. Trong khi đó, việc đăng ký tạm trú thường được thực hiện với sự trợ giúp của chủ nhà trọ. Do đó, vai trò của tổ chức công đoàn hạn chế đối với các hoạt động này cũng là điều dễ hiểu.

Bảng 23. Các hoạt động của tổ chức công đoàn trong 12 tháng gần nhất

Hoạt động công đoàn	Tỷ lệ (%)
Tặng quà dịp đặc biệt	81,7
Tổ chức thể thao/giải trí	59,4
Hỗ trợ nhận phúc lợi (thai sản, ốm đau)	33,6
Huấn luyện an toàn lao động	20,5
Tổ chức khám sức khỏe	20,0
Cung cấp tài liệu/văn bản liên quan tới công việc	8,0
Trợ giúp pháp lý	7,2
Hỗ trợ tìm chỗ ở	4,6
Hỗ trợ đăng ký tạm trú	2,1
Hỗ trợ phụ nữ có con nhỏ đi làm	10,6
Giám sát thực hiện quyền của người lao động	6,8
Đàm phán điều kiện lao động tốt hơn	9,4
Hòa giải tranh chấp	7,3
Thực hiện thỏa ước tập thể	7,0

Nguồn: Dự án ECOW.

Bảng 24. Mong muốn về các hoạt động của tổ chức công đoàn trong thời gian tới

Hoạt động công đoàn	Tỷ lệ (%)
Tặng quà dịp đặc biệt	23,1
Tổ chức thể thao/giải trí	19,3
Đàm phán điều kiện lao động tốt hơn	19,2
Hỗ trợ nhận phúc lợi (thai sản, ốm đau)	13,9
Hỗ trợ tìm chỗ ở	11,7
Hỗ trợ phụ nữ có con nhỏ đi làm	10,3
Huấn luyện an toàn lao động	9,8
Trợ giúp pháp lý	7,8
Tổ chức khám sức khỏe	6,5
Cung cấp tài liệu/văn bản liên quan tới công việc	4,5
Hỗ trợ đăng ký tạm trú	4,5
Thực hiện thỏa ước tập thể	3,9
Hòa giải tranh chấp	3,8
Giám sát thực hiện quyền của người lao động	3,6

Nguồn: Dự án ECOW.

Có 3 mong muốn lớn nhất được công nhân kỳ vọng tổ chức công đoàn có thể làm được trong thời gian tới là: Tặng quà dịp đặc biệt (23,1%); tổ chức thể thao/giải trí (19,3%); đàm phán điều kiện lao động tốt hơn (19,2%). Trong đó, mong muốn về việc đàm phán điều kiện làm việc tốt hơn là đáng chú ý hơn cả. Điều này thể hiện sự mong mỏi của công nhân đối với tổ chức công đoàn nhằm cải thiện điều kiện nơi làm việc cho họ. Ngoài ra, những mong muốn được hỗ trợ ngoài phạm vi KCN cũng được thể hiện khi có 11,7% kỳ vọng tổ chức công đoàn sẽ hỗ trợ tốt hơn cho công nhân trong việc tìm chỗ ở. Thực tế bằng phương

pháp quan sát trong nghiên cứu này cho thấy, điều kiện chỗ ở của công nhân tại nhiều KCN hiện tại rất hạn chế, nhất là với các KCN đã hoạt động lâu năm. Tuy đa số các phòng trọ có phòng vệ sinh khép kín, một số khu trọ của công nhân hiện tại vẫn sử dụng nhà vệ sinh công cộng. Diện tích phòng trọ thường chỉ dao động khoảng trên dưới 10m² và có thể có thêm gác xép. Với diện tích này, việc công nhân sống từ 2 - 4 người, thậm chí có cả trẻ em là rất phổ biến. Tất nhiên, hiện nay đã xuất hiện nhiều khu trọ mới được xây dựng cao tầng với tiện nghi khép kín, trang bị cả điều hòa, bình nóng lạnh... nhưng giá của các khu trọ này thường rất đắt, trên dưới 2 triệu đồng/tháng (chủ yếu ở KCN Yên Phong, Bắc Ninh). Rào cản về giá khiến cho nhiều công nhân dù muốn nhưng không thể cải thiện được điều kiện nhà ở của bản thân và gia đình.

Phần 4.

THU NHẬP, CHI TIÊU VÀ DỰ ĐỊNH TƯƠNG LAI



4.1. Thu nhập

Ở phần trên, chúng ta đã thấy có một tỷ lệ không nhỏ những người không có thu nhập trong gia đình của các công nhân (trung bình 1,26 người). Chủ yếu trong trường hợp này là con cái của họ với rất nhiều các chi phí phát sinh liên quan tới các nhu cầu cơ bản (ăn, mặc, ở), tới tiếp cận các dịch vụ xã hội (giáo dục, y tế) hay các dịch vụ vui chơi, giải trí. Các chi phí hầu hết có xu hướng tăng dần theo thời gian và thường có tỷ lệ tăng nhanh hơn so với thu nhập. Vì thế, việc đảm bảo thu nhập được duy trì ổn định, thường xuyên cực kỳ quan trọng đối với công nhân và gia đình của họ.

Đối với công nhân, nguồn thu nhập của họ bao gồm chủ yếu các nguồn sau: (i) tiền lương; (ii) tiền làm thêm giờ; (iii) các khoản phụ cấp; (iv) tiền thưởng (định kỳ/đột xuất). Trong 4 khoản này, có 2 khoản chính là tiền lương và tiền làm thêm giờ. Hầu hết các doanh nghiệp may và điện tử chỉ trả mức lương tương đương với quy định pháp luật Việt Nam về mức lương tối thiểu vùng. Phần còn lại trong thu nhập hàng tháng của công nhân sẽ được chuyển vào các khoản thu khác. Điều này chủ yếu liên quan tới việc tiền lương được sử dụng làm căn cứ để xác định mức đóng các chế độ BHXH.

4.1.1. Tổng thu nhập

Về thu nhập của công nhân ở tháng gần nhất tại thời điểm khảo sát cho thấy mức cao nhất là 20 triệu đồng/người/tháng, mức thấp nhất là 600 nghìn đồng, mức trung bình là 6,7 triệu đồng. Giá trị trung vị là 6,15 triệu đồng cho thấy có 50% công nhân có mức thu nhập ở ngưỡng này trở xuống và ngược lại. Với

tổng thu nhập/tháng chỉ khoảng hơn 6,7 triệu đồng, công nhân sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong đời sống.

Bảng 25. Thống kê thu nhập tháng trước của công nhân

Giá trị	Thu nhập tháng trước (1.000 VNĐ)
Lớn nhất	20.000
Nhỏ nhất	600
Trung bình	6.760
Trung vị	6.150

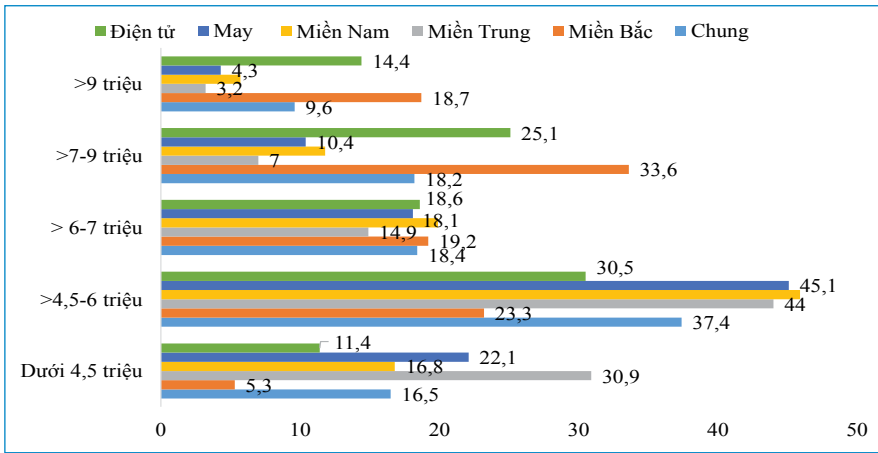
Nguồn: Dự án ECOW.

Theo quy định của Bộ luật Lao động, mức lương áp dụng đối với các doanh nghiệp hàng năm có sự điều chỉnh, đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Năm 2019, mức lương tối thiểu vùng đối với vùng I là 4,18 triệu đồng/tháng, đến năm 2020, mức lương tối thiểu vùng I là 4,42 triệu đồng/tháng. Căn cứ vào phiếu nhận lương do công nhân cung cấp cho thấy, mức lương của công nhân tại thời điểm nghiên cứu đều cao hơn các mức quy định theo các năm tương ứng. Do vậy, thu nhập bình quân/tháng của công nhân hầu hết cao hơn mức này vì đã được nhận thêm từ các khoản trợ cấp và tiền làm thêm giờ. Chỉ có 16,5% có mức thu nhập dưới 4,5 triệu đồng/tháng. Tỷ lệ có mức thu nhập từ >4,5 - 6 triệu đồng/tháng là 37,4%. Có 18,4% người lao động có mức thu nhập từ >6 triệu tới 7 triệu đồng và 18,2% có mức thu nhập từ >7 triệu đồng đến 9 triệu đồng. Những lao động có mức thu nhập từ >9 triệu đồng/tháng chiếm 9,6%. Một số công nhân cho biết mức lương tháng trước đó (thời điểm phỏng vấn) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng chủ yếu là công nhân ở miền Nam do tác động của dịch bệnh nên đã phải nghỉ luân phiên

hoặc tạm thời không có việc làm do nhà máy hết đơn hàng. Còn ở khu vực miền Bắc, tỷ lệ công nhân có thu nhập tháng trước dưới 4,5 triệu thấp hơn các khu vực khác vì tập trung nhiều nhà máy điện tử, mức thu nhập thường tốt hơn so với các công nhân may, nhất là ở khu vực miền Trung.

Hình 52. Thu nhập tháng gần nhất của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

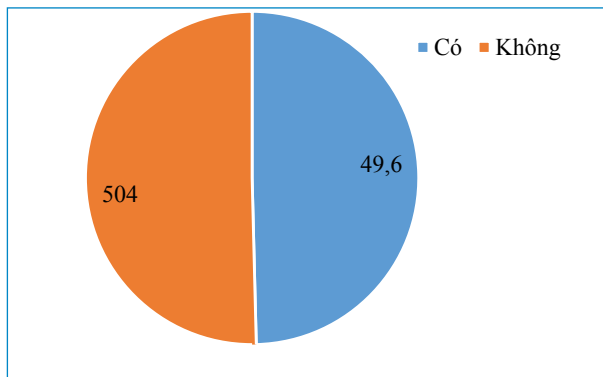
4.1.2. Tăng ca

Làm thêm giờ là một vấn đề gắn liền với công nhân và là một trong những chủ đề đã được thảo luận nhiều trong những năm gần đây. Làm thêm giờ là một hình thức phổ biến để công nhân cải thiện thu nhập và đảm bảo được mức sống cho bản thân công nhân và gia đình. Nếu chỉ làm 8 giờ/ngày, công nhân đa số sẽ chỉ nhận lương cơ bản (các doanh nghiệp thường đặt cao hơn mức lương tối thiểu vùng một chút) và phần lớn công nhân sẽ không đủ sống hoặc không có tích lũy với mức lương đó. Chính sách này khiến công nhân phải lao động nhiều giờ trong nhà máy và hầu như không có thời gian để tái tạo sức lao

động. Trong nghiên cứu này, thời điểm thực hiện nghiên cứu ở 3 vùng (Bắc, Trung, Nam) có sự gián đoạn do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, do vậy các phân tích sẽ được phân theo vùng và ngành với sự lưu ý về yếu tố tác động này. Cụ thể, miền Bắc và miền Trung được thực hiện trước thời điểm đại dịch Covid-19 xảy ra và miền Nam được thực hiện ngay sau thời điểm đại dịch Covid-19 xảy ra (tháng 5 và tháng 6 năm 2020). Thực tế nghiên cứu tại miền Nam vào thời điểm chịu sự tác động của đại dịch Covid-19, khối lượng giờ làm thêm đã giảm rất nhiều so với thời gian vài tháng trước đó. Nhiều doanh nghiệp phải phân bổ số giờ tăng ca “đều” cho công nhân để giúp họ cải thiện thu nhập hoặc cắt hẳn việc tăng ca.

Hình 53. Tỷ lệ công nhân làm tăng ca trong tháng gần nhất

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Ở miền Nam, chỉ có 18,3% công nhân được khảo sát có tăng ca ở tháng gần nhất, trong khi đó, ở miền Bắc, con số này lên tới 80,7%. Khu vực miền Trung mức tăng ca và không tăng ca khá cân bằng. Không chỉ là không tăng ca, tình trạng nghỉ luân phiên của công nhân tại các doanh nghiệp cũng diễn ra phổ biến

ở nhiều KCN tại miền Nam vào thời điểm tháng 5 và tháng 6 năm 2020.

Bảng 26. Tăng ca theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Có	80,7	54,0	18,3	33,2	64,5
Không	19,3	46,0	81,7	66,8	35,5

Nguồn: Dự án ECOW.

Số giờ làm thêm trung bình của công nhân trong tháng gần nhất ở thời điểm khảo sát là 61,4 giờ. Đa số công nhân làm thêm 32 giờ trong tháng gần nhất. Trong khi đó, có 1/2 công nhân làm thêm trong tháng trước có thời gian từ 58 giờ trở xuống. Việc làm thêm giờ của công nhân được bố trí khá linh hoạt và thường các doanh nghiệp không duy trì mức tăng ca liên tục để đảm bảo sức khỏe của công nhân.

Bảng 27. Thống kê về số giờ làm thêm tháng trước của công nhân

Giá trị	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Trung bình	47,3	32,7	33,7	32,1	44,2
Phổ biến nhất	30	30	30	30	30
Trung vị	40	30	30	30	40

Nguồn: Dự án ECOW.

Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đều đã quy định cách tính tiền làm thêm theo ngày

và theo giờ với mức tiền công, tiền lương cao hơn hẳn so với mức tiền lương/tiền công thông thường. Cũng vì thế với nhiều công nhân, tùy từng thời điểm, 1 giờ làm thêm đôi khi có giá trị cao hơn nhiều lần 1 giờ làm việc thông thường. Do đó, tiền làm thêm giờ hàng tháng cao hơn tiền lương là khá phổ biến với nhiều công nhân. Tất nhiên, điều này như phân tích ở trên có liên quan tới việc nhiều doanh nghiệp sử dụng làm thêm giờ để “lách” các quy định về đóng các chế độ BHXH.

Bảng 28. Thống kê về số tiền kiếm được từ làm thêm giờ

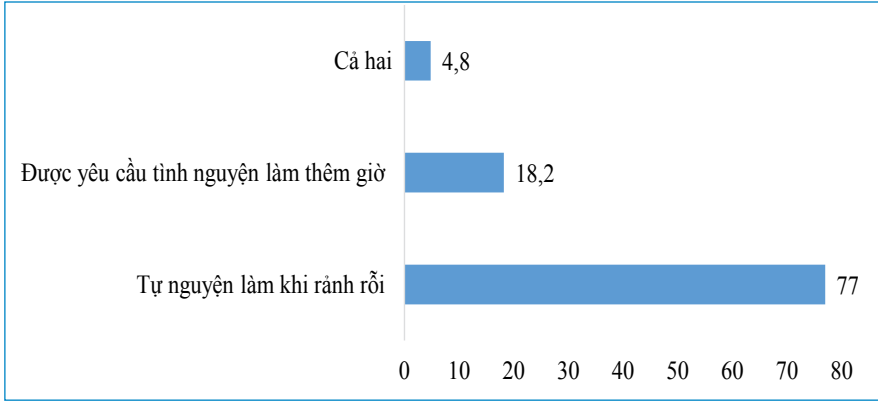
Giá trị	Số tiền làm thêm (1.000 VNĐ)
Lớn nhất	12.000
Nhỏ nhất	100
Trung bình	2.250
Trung vị	1.574

Nguồn: Dự án ECOW.

Trong tháng gần nhất, tiền làm thêm cao nhất của công nhân là 12 triệu đồng/người/tháng, nhỏ nhất chỉ là 100 nghìn đồng/người/tháng. Mức thu nhập từ làm thêm giờ trung bình đạt 2,25 triệu đồng/người/tháng, tức là bằng 1/2 mức lương tối thiểu vùng theo quy định. Giá trị trung vị bằng 1,574 triệu đồng cho thấy có 50% số công nhân có số tiền làm thêm của tháng trước ở mức này trở xuống.

Hình 54. Cách tổ chức làm thêm giờ tại doanh nghiệp

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hộp 8: Vai trò của làm thêm giờ đối với thu nhập của công nhân

Tháng 11 này được khoảng 5,6 triệu là cùng. Bây giờ là làm thêm ít, bắt đầu giảm việc rồi. [...] Bắt đầu từ giữa tháng 11 nó cứ cắt dần tăng ca, cắt hết. Không phải mỗi mình em mà cả line không ai được tăng ca. Lại tốn com phòng trọ, tốn điện. Ở trọ chỉ thích tăng ca thôi vì không về nhà.

Nam, công nhân may, độc thân, tình nguyện viên dự án của NGO, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.

6 triệu 7 đến 6 triệu 8. Công ty không có tăng ca, chỉ làm giờ hành chính. Có nhưng ít, mười mấy tiếng/tháng. Nếu có tăng ca thì 7 triệu mấy đến 8 triệu.

Nam, công nhân may, hợp đồng không xác định kỳ hạn, đã kết hôn, KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.

1 tuần làm việc từ thứ 2 đến thứ 6. Công ty thỉnh thoảng cho nghỉ dưỡng sức 1 ngày. Luân phiên thay nhau nghỉ. 1 tháng nghỉ 1 - 2

ngày. Không tính thứ 7, Chủ nhật. Tính 85% lương ngày nghỉ. Công ty gần tết ít việc. Công việc ít nên không được làm thêm. Dịch nên chả có công việc gì làm. Thu nhập giảm. Thu nhập tháng gần nhất khoảng 6 - 7 triệu. Làm thêm không được quá 25 giờ/tháng và không làm quá 7 giờ/tuần. Thứ bảy, chủ nhật nghỉ. Ca tối từ 8h tối đến 5h48p hôm sau. 48 phút tính vào thứ bảy. Tính vào thứ bảy nghỉ nên người ở xa được về quê. Nếu làm thêm giờ thì tầm 8 - 9 triệu. Nếu làm thêm hai thứ bảy thì hơn 8 - 9 triệu.

Nữ, công nhân điện tử, hợp đồng không xác định kỳ hạn, đã kết hôn, KCN Yên Phong, Bắc Ninh.

Như trên đã đề cập, việc làm thêm giờ nhiều đã vắt kiệt sức của công nhân và khiến họ không có thời gian tái sản xuất sức lao động. Nhiều ý kiến từ giới nghiên cứu và hoạt động xã hội về lao động cho rằng việc làm thêm giờ cần phải được giám sát để đảm bảo sức khỏe cho công nhân. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu về công nhân đã thực hiện cho thấy phần đông công nhân có mong muốn làm thêm giờ để cải thiện thu nhập¹. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy, đa số công nhân được hỏi đều tự nguyện làm thêm giờ khi rảnh rỗi (chiếm 77%), có 18,2% được yêu cầu tình nguyện làm thêm giờ và 4,8% chọn cả 2 phương án trên. Bên cạnh việc có thêm thu nhập trực tiếp từ tiền lương làm ngoài giờ, công nhân cũng có thể tăng thêm thu nhập từ việc tiết kiệm tiền ăn do phần lớn công nhân được cung cấp một bữa ăn

1. OXFAM (2019), “Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam” (lưu hành nội bộ), Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.

Đỗ Tá Khánh và Pietro Masina (2017), Công nghiệp hóa và lao động ở Việt Nam, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

miễn phí trước khi vào tăng ca. Đối với công nhân di cư và phải sống trong các khu trọ, họ cho rằng họ chấp nhận làm thêm giờ vì cũng ngại nấu ăn tại nhà và họ cũng không biết làm gì trong thời gian được nghỉ ở nhà.

Hộp 9: Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến việc làm và thu nhập

Đúng là đợt dịch này, đơn hàng bị ảnh hưởng trầm trọng là vì hàng này 100% xuất khẩu châu Âu, châu Mỹ. Mà những khu đấy bị ảnh hưởng nặng nề, không còn nhập khẩu nữa, dẫn đến khách hàng ngừng nên không còn hàng mà làm. Không những chỉ ở nhà máy này mà 7 nhà máy kia cũng bị ảnh hưởng trầm trọng, giảm khoảng 50% lao động. Do dịch nên ảnh hưởng nặng nề, còn đúng theo cơ cấu thì khoảng 3 năm sau thì tháng này nó mới rút về, nó đang đầu tư thị trường mới Indo, Myanmar, châu Phi. [...] Nói chung là làm theo luật thôi, khi họ tuyên bố giải thể, vấn đề pháp lý, quyền lợi công nhân đặt lên hàng đầu. Tôi là người đại diện cho công nhân, là người trực tiếp đi gặp các anh cấp trên để được tư vấn. Họ giải thể như vậy theo pháp lý là đúng, không sai, đâm ra giải quyết theo luật thôi. Trước 2008 thì được trợ cấp thất nghiệp: 1 năm là được nửa tháng lương, từ 2009 thì 1 năm được 1 tháng lương thất nghiệp, hỗ trợ 60% tiền tháng lương.

*Chủ tịch công đoàn doanh nghiệp, KCX Tân Thuận,
TP. Hồ Chí Minh.*

Các tháng trước thì tùy theo, khoảng 8 triệu mấy đến 9 triệu, tăng ca 48 tiếng, may sản lượng cũng nhiều. Giờ nghỉ lãnh 2 triệu mấy thì ko biết lấy gì ăn. Chị tự nghỉ. Bữa trước người ta cho ai muốn nghỉ thì nghỉ nhưng mình chưa nghỉ, tính đợi Hoa Sen có việc thì làm nhưng chờ mãi ko có việc thì nghỉ thôi.

Nữ, công nhân may, thất nghiệp, đã kết hôn, KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.

Làm 8 tiếng là được 6 triệu, nếu tăng ca cả chủ nhật thì được 8 triệu đến 8 triệu mấy. Hết hàng cho nghỉ chứ có tăng ca đâu. Trước Tết có tăng ca. Tăng ca đến 8 rưỡi, chủ nhật đi làm suốt. Trước tết hàng nhiều lắm, áo cưới đặt hàng khó nên đặt lâu, áo cưới nặng lắm, khó may nữa. Tháng cao nhất được 9 triệu. Mối mấy tháng nay bắt đầu ít việc, từ qua Tết, bắt đầu nghỉ từ tháng 5. Tháng 4 được 5 triệu rưỡi. Tháng 5 nghỉ cả tháng, chưa biết lương được bao nhiêu, mùng 10 dương mới biết.

Nam, công nhân may, đã có gia đình, KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.

Bữa nay ít lắm tầm tầm được 6 triệu hơn 6 triệu thôi. Trước đây thì cũng tầm 7 triệu gì đó, cộng với tăng ca nữa. Dạo này không tăng ca thì cũng cho nghỉ thứ bảy luôn. Ngừng tăng ca là tầm 3 tháng rồi. Lúc làm lúc cho nghỉ phép. Lương cơ bản được 4 triệu, bốn triệu mấy thôi. Nhà ở với phụ cấp có 150.000 đ.

*Nữ, công nhân may, đã có gia đình,
hợp đồng xác định kỳ hạn, KCN Amata, Đồng Nai.*

Đại dịch Covid -19 cũng đã ảnh hưởng rất lớn đến thu nhập của công nhân, một phần do mất việc, không có việc làm hoặc không có làm thêm giờ. Nhiều công nhân tham gia trả lời phỏng vấn sâu vào thời điểm tháng 5/2020, thời điểm ngay sau đợt giãn cách xã hội toàn quốc, cho biết đơn hàng cho doanh nghiệp đã giảm dần kể từ tháng 02/2020 và họ cũng đã giảm giờ làm thêm kể từ đó. Nhiều công nhân chỉ làm việc theo giờ hành chính và nhận mức lương cơ bản và các loại phụ cấp, trong khi một số khác đã phải nghỉ luân phiên vì không có việc làm. Nghiên cứu này cũng đã phỏng vấn một số công nhân bị cho nghỉ việc do

doanh nghiệp không có đơn hàng. Những công nhân này cho biết đang phải sử dụng tiền tiết kiệm để trụ lại ở KCN và họ cũng tính phương án về quê nếu không tìm được việc làm mới. Nghiêm trọng hơn, Công ty TNHH Pungkook ở KCX Tân Thuận (Tp. Hồ Chí Minh) đã phải đóng cửa toàn bộ nhà máy tại đây khiến hơn 900 công nhân mất việc làm. Nhiều công nhân đã gắn bó với doanh nghiệp trong thời gian dài và trước hoàn cảnh này, họ thực sự mất phương hướng vì nỗi lo không tìm được việc làm khi tuổi đã cao.

4.1.3. Số ngày nghỉ

Ngoài các quy định về ngày làm việc, giờ làm thêm/tăng ca, Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản pháp luật có liên quan cũng có các quy định về tổng số ngày nghỉ/tháng của người lao động. Thông thường, đối với các doanh nghiệp, trong 1 tuần sẽ có 1 ngày nghỉ vào chủ nhật. Vì thế không ngạc nhiên khi giá trị phổ biến nhất về ngày nghỉ của tháng trước (tính tại thời điểm nghiên cứu) là 4 ngày và giá trị trung vị cũng bằng 4. Đáng chú ý, vẫn có những trường hợp công nhân không có ngày nghỉ nào trong tháng. Trường hợp này rơi vào các doanh nghiệp đang trong giai đoạn cao điểm hoặc các công nhân làm bù các ngày nghỉ đã quá quy định. Tuy nhiên, cũng có những người đã nghỉ gần như nguyên tháng với giá trị số ngày nghỉ lớn nhất là 26 ngày. Đây là những trường hợp ở khu vực miền Nam, nơi nhiều doanh nghiệp phải cho người lao động nghỉ luân phiên ở thời điểm giãn cách xã hội và hậu giãn cách.

Bảng 29. Thống kê về số ngày nghỉ tháng trước của công nhân

Giá trị	Số ngày nghỉ	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam
Lớn nhất	26	26	12	12

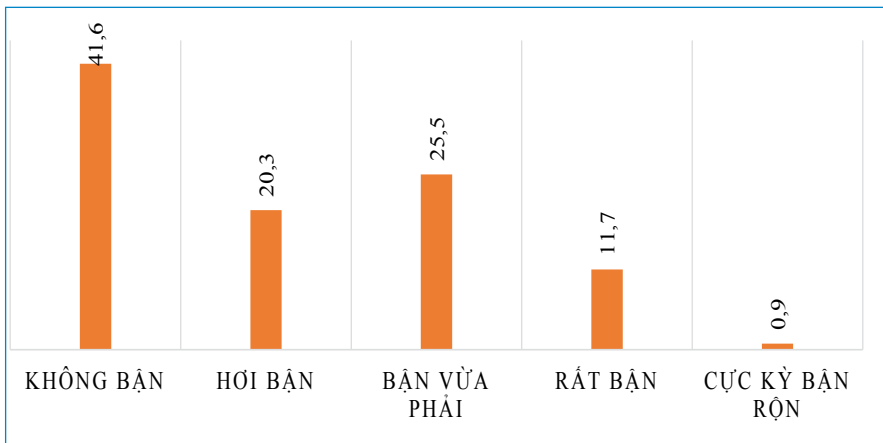
Giá trị	Số ngày nghỉ	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam
Nhỏ nhất	0	0	0	0
Trung bình	4,36	4,42	4,43	4
Phổ biến nhất	4	4	4	4
Trung vị	4	4	4	4

Nguồn: Dự án ECOW.

Ở những thời điểm khác nhau vào cuối năm 2019 và giữa năm 2020, các câu hỏi về mức độ “bận rộn” cho thấy những câu trả lời giống nhau tại hầu hết các KCN. Chỉ có 11,7% công nhân cho rằng đang ở giai đoạn rất bận và 0,9% khẳng định là vô cùng bận rộn. Nhưng số đông còn lại thì cho rằng họ và doanh nghiệp của họ đang ở giai đoạn rảnh rỗi (chiếm tới 41,6%).

Hình 55. Thời điểm sản xuất bận rộn của doanh nghiệp

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Bảng 30. Thời điểm sản xuất bận rộn theo vùng và theo ngành

	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	May	Điện tử
Không bận	37,8	27,9	54,3	43,6	39,6
Hơi bận	23,3	16,4	20,1	22,8	27,9
Bận vừa phải	28,4	35,1	16,1	22,3	18,3
Rất bận	9,2	19,0	8,8	10,6	12,6
Cực kỳ bận rộn	1,0	1,2	0,5	0,6	1,1

Nguồn: Dự án ECOW

Với 2 thời điểm khảo sát khác nhau, sự khác biệt giữa khu vực miền Trung, miền Bắc vào cuối năm 2019 và miền Nam vào giữa năm 2020 (sau đợt giãn cách xã hội) đã cho thấy nhiều sự khác biệt đáng kể. Có tới 54,3% công nhân ở miền Nam được hỏi khẳng định không bận ở thời điểm khảo sát, trong khi ở miền Bắc chỉ là 37,8% còn ở miền Trung thấp nhất với 27,9%. Khác biệt về mức độ bận rộn cũng khá rõ khi chia theo ngành khi ngành điện tử tiếp tục có xu hướng bận hơn so với ngành may. Ở thời điểm tháng 6/2020, công nhân tham gia trả lời phỏng vấn cho biết một số doanh nghiệp may tại các tỉnh miền Nam thậm chí đã áp dụng các biện pháp cho nghỉ luân phiên và công nhân ở nhiều khu nhà trọ đã phải ở nhà cả tháng hoặc tạm thời về quê để giảm bớt chi phí cuộc sống trong lúc chờ việc. Tuy nhiên, vẫn có một số ít doanh nghiệp (KCN Trảng Bàng, Tây Ninh), công nhân vẫn làm tăng ca do doanh nghiệp vẫn còn đơn hàng và phải làm gấp để trả đơn hàng đúng hạn.

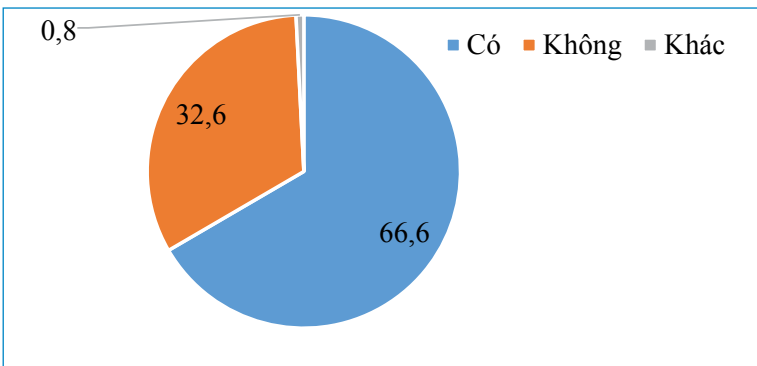
4.1.4. Tiền thưởng, thu nhập khác

Ngoài tiền lương, tiền làm thêm giờ, một nguồn thu nhập khác quan trọng hàng tháng của công nhân là tiền thưởng, các

nguồn kiếm thêm thu nhập khác. Có 66,6% công nhân nhận được tiền thưởng và các khoản khác ngoài lương trong tháng gần nhất được khảo sát nhưng cũng có 32,6% không nhận được khoản thu nhập quan trọng này, còn lại 0,8% là các trường hợp khác. Với việc đa số các doanh nghiệp duy trì mức lương chính của công nhân sát với mức lương tối thiểu vùng để đóng BHXH ở mức thấp thì không ngạc nhiên khi các khoản thu nhập bổ sung ở nhiều công ty, tại nhiều thời điểm có thể bằng hoặc hơn cả tiền lương chính. Vì vậy, với 1/3 số công nhân được khảo sát không có thêm một khoản tiền thưởng, tiền bổ sung nào trong tháng gần nhất cũng là một vấn đề đáng quan tâm.

Hình 56. Thu nhập ngoài lương trong tháng gần nhất

Đơn vị: %



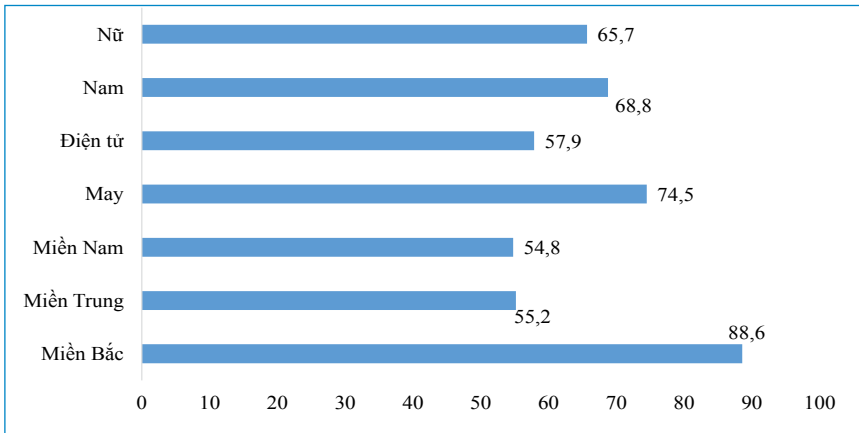
Nguồn: Dự án ECOW.

Tỷ lệ công nhân ở khu vực miền Bắc nhận được tiền thưởng, các khoản bổ sung khác cao hơn hẳn so với công nhân tại miền Trung và miền Nam ở tháng gần nhất tại thời điểm khảo sát, lần lượt là 88,6% so với 55,2% và 54,8%. Công nhân điện tử cũng nhận được tiền thưởng, các khoản tiền bổ sung khác cao hơn hẳn công nhân may, tỷ lệ tương ứng là 74,5% so với 57,9%. Riêng yếu tố giới tính không có sự khác biệt, khi tỷ lệ nhận được tiền

thường, các khoản bổ sung khác của công nhân nam là 68,8%, còn của công nhân nữ là 65,7%. Sự nổi bật của miền Bắc trong trường hợp này có 2 lý do cơ bản. Thứ nhất, các doanh nghiệp được khảo sát ở miền Bắc hầu hết là các doanh nghiệp lớn như Samsung, LG. Thứ hai, thời điểm khảo sát tại miền Bắc là thời điểm giáp Tết 2020, đây là khoảng thời gian rất bận rộn của các doanh nghiệp. Ở khu vực miền Trung, việc khảo sát cũng diễn ra vào thời điểm cuối năm tương đối bận rộn nhưng đa số là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Còn ở khu vực miền Nam, thời điểm khảo sát diễn ra sau khi kết thúc giãn cách xã hội và các doanh nghiệp thậm chí đang bước vào giai đoạn sản xuất khó khăn nhất.

Hình 57. Tỷ lệ có thu nhập ngoài lương trong tháng gần nhất theo vùng, ngành và giới

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Bảng 31. Thống kê về tiền thưởng/tiền khác của công nhân vào tháng trước

Giá trị	Số tiền thưởng/tiền khác (1.000 VNĐ)
Lớn nhất	6.000
Nhỏ nhất	100
Trung bình	1.045
Phổ biến nhất	100
Trung vị	730

Nguồn: Dự án ECOW.

Số tiền thưởng hoặc thu nhập khác lớn nhất công nhân nhận được trong tháng liền kề trước đó là 6 triệu đồng, nhỏ nhất là 100 nghìn đồng. Số tiền 100 nghìn đồng cũng là mức phổ biến mà nhiều công nhân nhận được. Trong khi đó, nếu tính trung bình, số tiền thưởng, tiền từ các nguồn thu khác của công nhân là 1,045 triệu đồng và có 50% công nhân nhận được tiền thưởng hoặc thu nhập khác của tháng trước với số tiền dưới 730 nghìn đồng.

4.1.5. Trợ cấp

Đối với riêng khu vực miền Nam, một số công nhân cũng đã nhận được trợ cấp do tác động của đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, nghiên cứu không xác định nguồn gốc của trợ cấp này từ các chính sách của Chính phủ hay từ các nguồn khác. Dù vậy, số lượng này là rất ít, chỉ có 67 người, chiếm 5,8% tổng số công nhân ở khu vực miền Nam tham gia trả lời câu hỏi này. Trong đó, số tiền trợ cấp công nhân nhận được phổ biến là 200 nghìn đồng/người, số tiền nhỏ nhất là 100 nghìn đồng/người và lớn nhất là 5 triệu đồng/người. Tính trung bình, số tiền trợ cấp công nhân nhận được là 1,139 triệu đồng và có 1/2 số người nhận được từ 700 nghìn đồng trở xuống.

Bảng 32. Thống kê về tiền trợ cấp công nhân nhận được vào tháng trước

Giá trị	Số tiền trợ cấp (1.000 VNĐ)
Lớn nhất	5.000
Nhỏ nhất	100
Trung bình	1.139
Phổ biến nhất	200
Trung vị	700

Nguồn: Dự án ECOW.

4.1.6. Thu nhập của vợ/chồng của công nhân

Đối với những công nhân đã có gia đình, thu nhập của vợ/chồng cũng có xu hướng tương tự so với bản thân họ. Thu nhập theo năm (tính từ thời điểm nghiên cứu trở về trước) của vợ/chồng của công nhân cao nhất là 504 triệu đồng, trung bình là 83,2 triệu đồng. Mức thu nhập phổ biến là 60 triệu đồng/năm, có 50% thu nhập từ 75 triệu đồng/năm trở xuống. Nghiên cứu cũng cho thấy có một số công nhân phải gánh vác việc chi tiêu trong gia đình do vợ/chồng của họ đang chịu cảnh thất nghiệp. Trong số các trường hợp đã có vợ/chồng, có 61 người thất nghiệp, chiếm 3,7%. Với mức thu nhập trung bình năm như trên, tương đương mỗi tháng, thu nhập của vợ/chồng công nhân khoảng 6,9 triệu đồng.

Bảng 33. Thống kê về thu nhập/năm của vợ/chồng

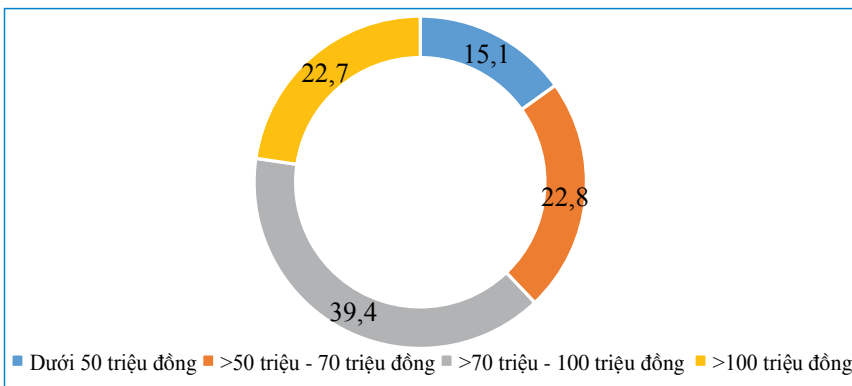
Giá trị	Thu nhập/năm (1.000 VNĐ)
Lớn nhất	540.000
Nhỏ nhất	0
Trung bình	83.207
Phổ biến nhất	60.000
Trung vị	75.000

Nguồn: Dự án ECOW.

Có 15,1% công nhân có vợ/chồng chỉ đạt mức thu nhập dưới 50 triệu đồng/năm. Tỷ lệ trên 70 - 100 triệu đồng/năm chiếm cao nhất với 39,4%. Trong khi đó, những người đạt thu nhập trên 50 - 70 triệu đồng chiếm 22,8%. Còn lại, những người có thu nhập trên 100 triệu đồng/năm chiếm 22,7%.

Hình 58. Phân loại thu nhập của vợ/chồng công nhân cả năm

Đơn vị: %



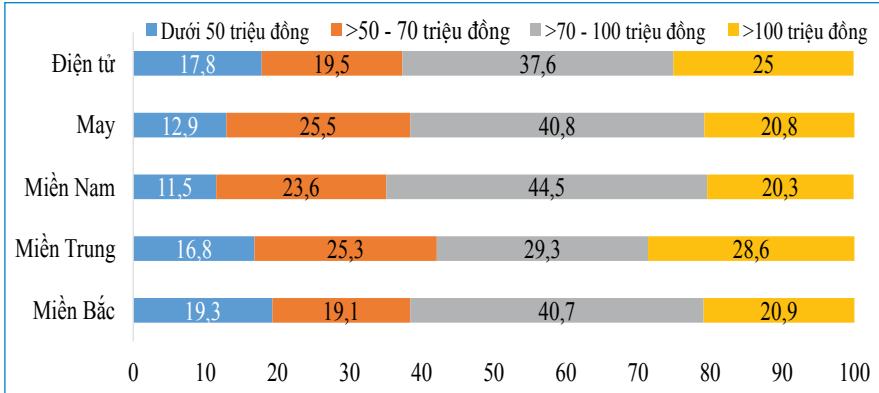
Nguồn: Dự án ECOW.

Khu vực miền Bắc và miền Nam có tỷ lệ vợ/chồng của công nhân đạt mức thu nhập 70 - 100 triệu đồng/năm cao hơn khu vực miền Trung khá nhiều. Tuy nhiên, bù lại miền Trung lại là nơi có tỷ lệ cao nhất trong mức thu nhập từ trên 100 triệu đồng/năm, chiếm 28,6%, tương ứng gần 1/3 những trường hợp công nhân có vợ/chồng. Chênh lệch giữa ngành may và điện tử cũng xuất hiện khi những công nhân đang làm việc trong ngành điện tử cũng có vợ/chồng đạt mức thu nhập cao hơn vợ/chồng của công nhân ngành may. Điều này có thể xuất phát từ xu hướng kết hôn cùng trong công ty hoặc cả 2 vợ chồng làm chung trong một doanh nghiệp khá phổ biến. Do đó, mức thu nhập

của vợ/chồng trong ngành điện tử có xu hướng cao hơn so với ngành may.

Hình 59. Phân loại thu nhập của vợ/chồng công nhân cả năm theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

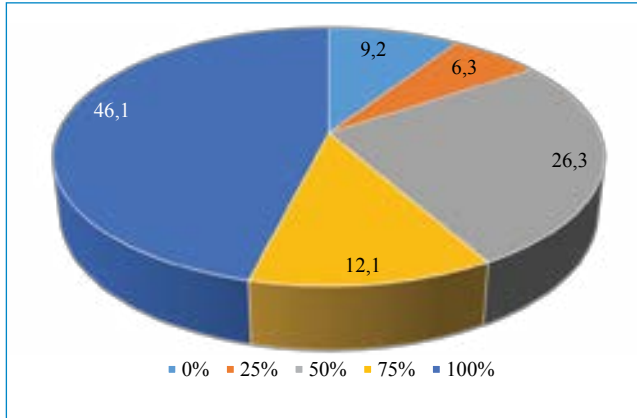


Nguồn: Dự án ECOW.

So sánh về thu nhập của công nhân và đóng góp đối với nguồn thu của hộ gia đình cho thấy có 46,1% trường hợp thu nhập chiếm 100% thu nhập của hộ gia đình, chủ yếu là với các trường hợp độc thân hoặc trường hợp vợ/chồng đang thất nghiệp. Tỷ lệ đóng góp 50% thu nhập của hộ gia đình đạt 26,3%; đóng góp 75% đạt 12,1% và đóng góp 25% đạt 6,3%. Trong khi đó, cũng có người không đóng góp thu nhập của mình vào nguồn thu của gia đình (chiếm 9,2%).

Hình 60. Tỷ lệ đóng góp thu nhập của công nhân so với tổng thu nhập của gia đình

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Bảng 34. Đóng góp của công nhân vào thu nhập của gia đình theo vùng và theo ngành

Đóng góp	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam	Máy	Điện tử
100%	57,0	44,3	37,4	37,6	53,7
75%	5,9	11,9	2,7	5,4	7,1
50%	25,7	28,9	25,0	28,6	24,2
25%	8,6	8,7	17,7	14,2	10,2
0%	2,8	6,2	17,2	14,1	4,8

Nguồn: Dự án ECOW.

Công nhân ở khu vực miền Bắc có mức đóng góp cao nhất vào tổng thu nhập của hộ gia đình. Ở mức đóng góp 100%, tức là thu nhập của công nhân là của cả hộ gia đình, tỷ lệ ở miền Bắc đạt tới 57% trong khi ở miền Nam chỉ là 37,4%. Điều này liên quan tới yếu tố cấu trúc gia đình và độ tuổi. Ở miền Bắc, tỷ lệ công nhân độc thân và trẻ tuổi nhiều hơn hẳn miền Nam nên thu

nhập của nhiều cá nhân công nhân trùng khớp với thu nhập của hộ gia đình. Mức đóng góp của công nhân điện tử cũng cũng cao hơn so với công nhân may.

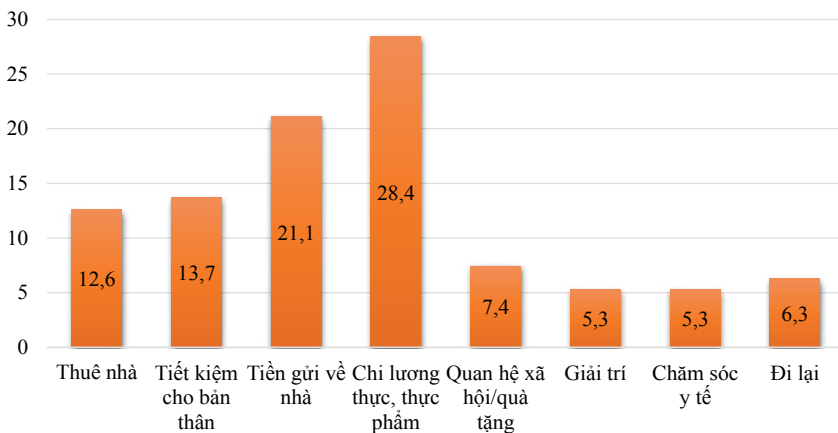
4.2. Chi tiêu

4.2.1. Chi tiêu trong tháng gần nhất

Trong số các khoản phải chi hàng tháng, chi phí liên quan tới đáp ứng các nhu cầu cơ bản, thiết yếu như lương thực, thực phẩm vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất (28,4%). Chi phí thuê nhà cũng chiếm một khoản chi tiêu đáng kể của công nhân (12,6%) nhưng vẫn xếp sau các khoản tiết kiệm gồm: tiết kiệm cho bản thân (13,7%) và tiết kiệm cho gia đình thông qua tiền gửi về nhà (21,1%). Ngoài ra, công nhân còn có các khoản chi khác cho giải trí, y tế, giáo dục, đi lại hay chi phí xã hội/quà tặng.

Hình 61. Phân bố chi tiêu hàng tháng của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Để tiết kiệm chi phí, công nhân đã áp dụng nhiều cách khác nhau. Đối với chi phí thuê nhà, xu hướng ở ghép với các công nhân còn độc thân là rất phổ biến. Dù số lượng công nhân ở một mình có xu hướng tăng trong thời gian gần đây, nhất là ở nhóm công nhân điện tử tại Hải Phòng, Bắc Ninh... nhưng phần lớn công nhân vẫn lựa chọn ở ghép để giảm chi phí. Đối với các công nhân đã có gia đình, việc tìm kiếm chỗ ở phức tạp hơn vì rất khó tìm được các phòng trọ có giá rẻ nhưng lại đủ riêng tư cho gia đình và an toàn cho trẻ con. Ở KCX Tân Thuận, trong mô hình nhà lưu trú công nhân, một số doanh nghiệp đã cung cấp các phòng riêng dành cho hộ gia đình với mức giá ưu đãi. Tuy nhiên, mô hình ký túc xá do được các doanh nghiệp bố trí cho công nhân ở thực tế không nhiều ở các địa phương được nghiên cứu trong dự án này. Để tiết kiệm chi phí cho lương thực, thực phẩm, rất nhiều công nhân đã tổ chức nấu ăn tại nhà trọ, đặc biệt là ở khu vực miền Bắc và miền Trung. Nhiều công nhân cũng tiết kiệm được phần nào nhờ được gia đình gửi lương thực hoặc mang lương thực theo sau mỗi lần về thăm quê.

Bảng 35. Phân bố thu nhập của người lao động trong tháng gần nhất

Đơn vị: %

	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Trung bình	Phổ biến nhất	Trung vị
Thuê nhà	79	0	12,58	0	11
Tiết kiệm cho bản thân	100	0	13,52	0	8
Tiền gửi về nhà	100	0	20,75	0	19
Chi lương thực, thực phẩm	100	0	27,71	20	25

	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Trung bình	Phổ biến nhất	Trung vị
Quan hệ xã hội/ quà tặng	68	0	7,4	0	6
Giải trí	64	0	5,79	0	5
Chăm sóc y tế	60	0	5,88	0	4
Đi lại	33	0	6,37	0	5

Nguồn: Dự án ECOW.

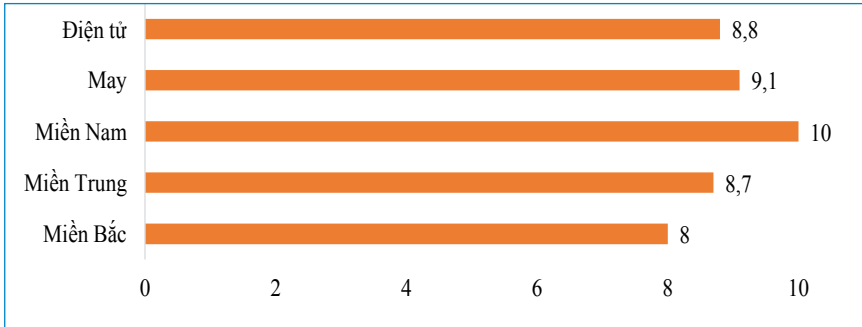
Tính ở tháng gần nhất tại thời điểm khảo sát, mức độ phân bổ thu nhập của công nhân đối với các khoản chi cũng tương tự như cơ cấu các khoản chi ở trên. Xét ở giá trị trung bình cho thấy, khoảng 27,71% thu nhập được chi cho lương thực, thực phẩm. Trong khi mức tiền gửi về nhà chiếm 20,75%. Công nhân cũng dành ra 13,52% tiền lương tháng để tiết kiệm cho bản thân, tức là thấp hơn số họ gửi về nhà và 12,58% để chi cho việc thuê nhà. Đa số các công nhân gửi tiền về nhà là những người chưa lập gia đình hoặc đã lập gia đình, đã có con nhưng con cái (1 hoặc tất cả) đang sống ở quê với người nhà. Thậm chí, ngay cả với những những công nhân đã có gia đình, đã có con cái và con cái đang sống chung với họ thì việc gửi tiền về nhà hàng tháng vẫn diễn ra nhằm hỗ trợ cho người thân ở quê, chủ yếu là bố mẹ (xem chi tiết hơn ở mục 4.2.3).

4.2.2. Vay tiền

Có rất ít công nhân đang phải vay tiền, chỉ chiếm 8,9% tổng số công nhân tham gia trả lời phỏng vấn. Giữa các vùng hay theo ngành cũng không có sự khác biệt nào đáng kể. Ở miền Bắc, tỷ lệ công nhân đang vay tiền thấp nhất, chiếm 8%, ở miền Trung là 8,7% và cao nhất là ở miền Nam với 10%. Công nhân may đang vay tiền là 9,1%, cao hơn một chút so với công nhân điện tử 8,8%.

Hình 62. Tỷ lệ công nhân vay tiền theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

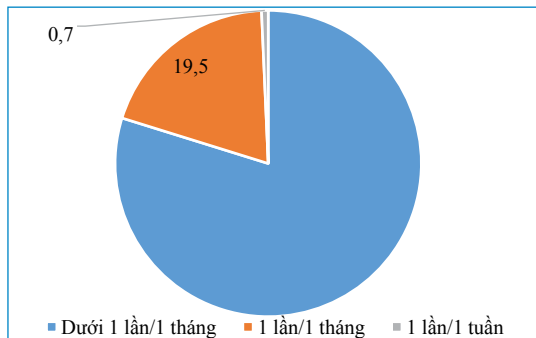


Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với số ít những công nhân đang vay tiền, họ chủ yếu vay dưới 1 lần/tháng (chiếm 79,8%). Những người vay 1 lần /tháng lần chiếm 19,5%. Tuy nhiên, cũng có 0,7% công nhân phải vay hàng tuần. Không có công nhân nào vay tiền theo ngày. Ngoài ra, đối với công nhân ở miền Nam, cũng có một số ít vay tiền để giải quyết các khó khăn do tác động của đại dịch Covid-19, nhưng tỷ lệ rất nhỏ.

Hình 63. Tần suất vay tiền

Đơn vị: %

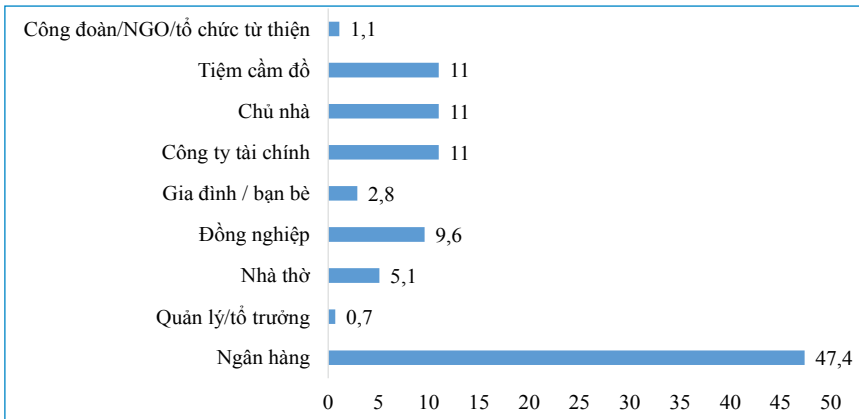


Nguồn: Dự án ECOW.

Với số ít công nhân có vay tiền, lựa chọn số 1 của họ là từ ngân hàng, chiếm 47,4%. Trong khi đó, tỷ lệ chọn vay từ công ty tài chính, tiệm cầm đồ hay chủ nhà đều bằng 11%. Xu hướng vay tiền của công nhân đã thể hiện rõ sự dịch chuyển từ khu vực thân quen và thường không mất phí sang các khu vực dịch vụ có mất phí. Trong một vài năm trở lại đây, với dịch vụ cho vay nở rộ của khối ngân hàng, công nhân ngày càng có xu hướng vay từ ngân hàng nhiều hơn, đặc biệt là với các khoản vay tiêu dùng. Ở các khu trọ của công nhân, cũng thường có các tiệm cầm đồ và các tiệm này cũng là địa chỉ vay của nhiều công nhân vì thủ tục hết sức đơn giản nên dù lãi suất cao hơn hẳn ngân hàng vẫn là một lựa chọn của nhiều công nhân.

Hình 64. Nguồn vay tiền của công nhân

Đơn vị: %



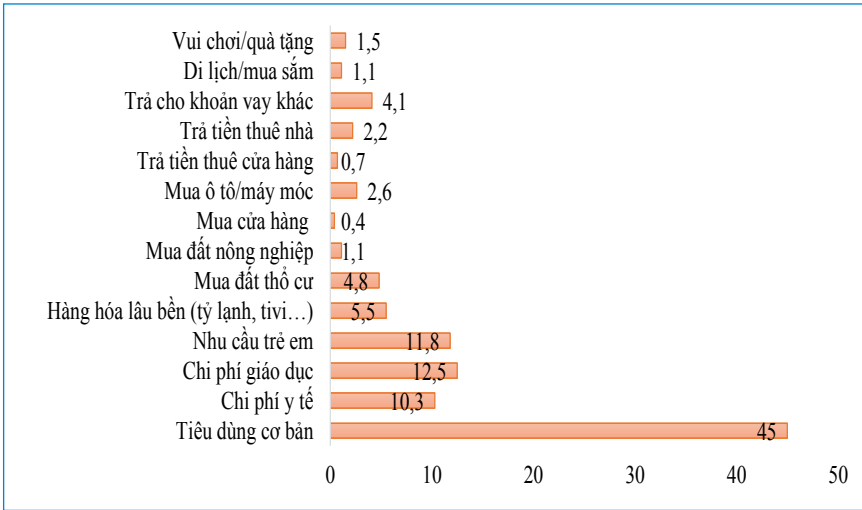
Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với số ít những người có vay tiền, mục đích vay chính chủ yếu để phục vụ cho nhu cầu tiêu dùng cơ bản (lương thực, thực phẩm, quần áo, đi lại...), chiếm 45%. Ngoài ra, có 3 khoản chi lớn khác là chi phí giáo dục (12,5%), nhu cầu trẻ em (11,8%)

và chi phí y tế (10,3%). Đa số các nhu cầu chi tiêu này liên quan tới các gia đình công nhân có trẻ em. Các khoản chi phí khác chiếm tỷ lệ không đáng kể như thuê nhà hoặc mua hàng hóa lâu bền.

Hình 65. Mục đích vay tiền của công nhân

Đơn vị: %



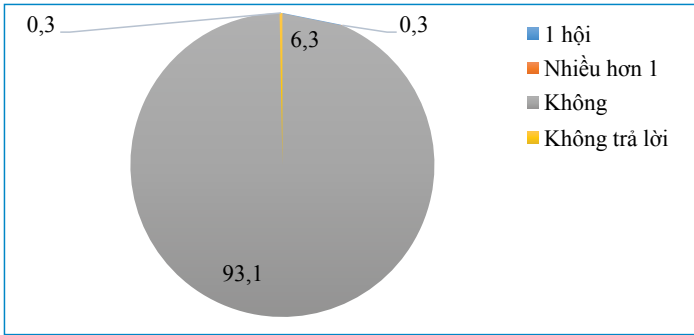
Nguồn: Dự án ECOW.

4.2.3. Tiết kiệm và tham gia hội, nhóm tín dụng

Do nhu cầu vay tiền của công nhân thực tế không cao và họ thường vay ngân hàng khi có nhu cầu nên tỷ lệ công nhân tham gia các hội nhóm tín dụng cũng rất thấp. 93,1% công nhân hiện tại không tham gia hội nhóm nào. Tỷ lệ tham gia hội nhóm là 6,3%, tỷ lệ tham gia nhiều hơn 1 nhóm là 0,3% và cũng có 0,3% công nhân không trả lời câu hỏi này.

Hình 66. Tham gia hội nhóm tín dụng

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Với số ít những công nhân có tham gia chơi hội, nhóm tín dụng, tiết kiệm, họ chủ yếu tập trung ở miền Nam, chiếm 9,2%, cao hơn so với miền Bắc (5,8%) và miền Trung (2,6%). Tỷ lệ tham gia nhiều nhóm tín dụng ở cả 3 vùng là như nhau. Công nhân may cũng có xu hướng tham gia hội, nhóm tín dụng nhiều hơn công nhân điện tử, tỷ lệ lần lượt là 8,0% so với 4,7%. Điều này trùng hợp với số mẫu của nghiên cứu này, trong đó công nhân ngành may đa số phân bố ở miền Nam trong khi đa số công nhân ngành điện tử phân bố ở miền Bắc.

Hộp 10: Tham gia chơi hội/nhóm tiết kiệm của công nhân

Giờ Hoa Sen phá sản đầu có tiền đóng. Chơi ít thôi, tháng đóng 3 triệu, đấy là giờ phá sản đóng ít đấy. Chơi trong chuyên thôi, chơi đầu năm đến cuối năm thôi. Có 12 người thôi, chị rút rồi, 3 đầu được hai mấy triệu, 1 đầu đóng 1 triệu/tháng. Dịch rút tiêu pha.

*Nữ, công nhân may, thất nghiệp, đã lập gia đình,
KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.*

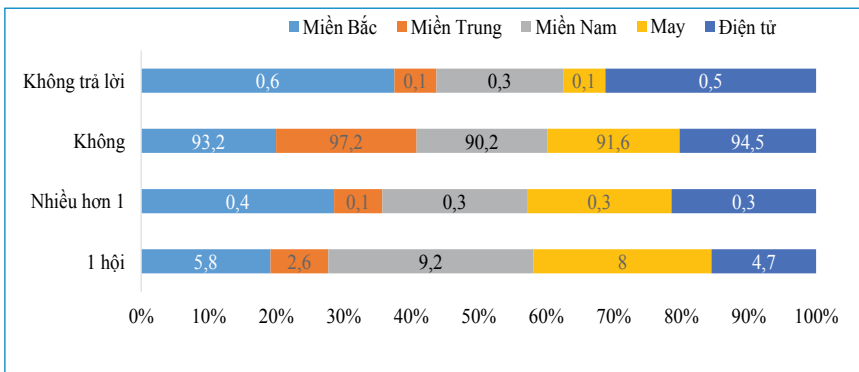
Bọn em gửi ông bà ít tiền, kiểu như dạng tiết kiệm để chơi họ, em đóng 8 triệu /tháng. Ví dụ nhé, anh gửi 5 triệu, anh nhận lãi 1 triệu. Anh đóng 2,5 triệu thì anh nhận lãi 500 nghìn. Sợ anh. Trong quê có một nhà quen, có khoảng hơn 30 người chơi.

Mình biết nhà người ta rồi. Làm sao mà chạy được. Với lại cũng nhiều người chơi rồi. Em chơi họ 4 năm rồi, cũng vừa rút tiền để xây nhà.

Gia đình, công nhân điện tử, KCN Yên Phong, Bắc Ninh.

Hình 67. Tham gia hội nhóm tín dụng theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %

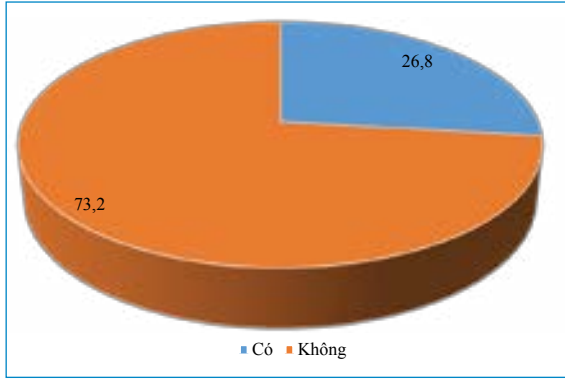


Nguồn: Dự án ECOW.

Trong số liệu ở trên về phân bổ thu nhập tháng gần nhất của công nhân, có khoảng hơn 20% thu nhập được công nhân gửi về cho gia đình và hơn 13% cho tiết kiệm bản thân. Tuy nhiên, chỉ 26,8% tổng số công nhân hiện đang có các khoản tiết kiệm, trong khi phần rất lớn còn lại không có khoản tiền tiết kiệm nào. Qua phỏng vấn sâu, nhiều công nhân cho biết họ đã sử dụng các khoản tiết kiệm để sửa nhà ở quê hoặc mua xe máy nên tại thời điểm phỏng vấn họ không còn tiền tiết kiệm.

Hình 68. Tỷ lệ công nhân đang có tiền tiết kiệm

Đơn vị: %

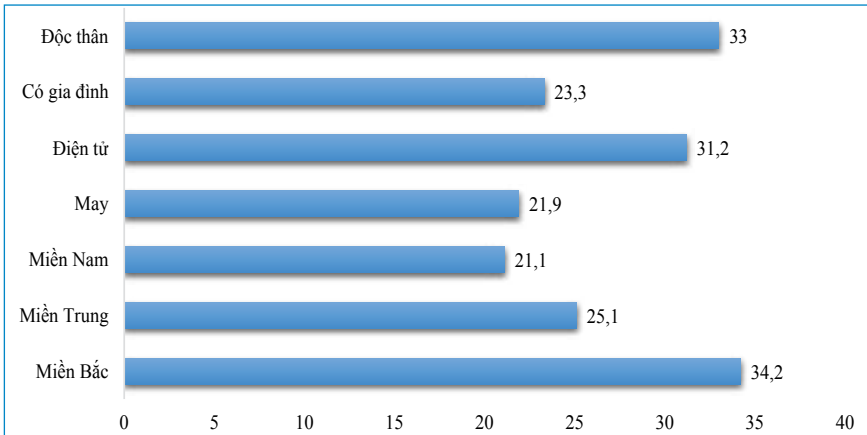


Nguồn: Dự án ECOW.

Giữa các vùng cũng có sự khác biệt, miền Nam là khu vực có tỷ lệ công nhân đang có các khoản tiết kiệm thấp nhất với 21,1% so với 25,1% ở miền Trung và đặc biệt là 34,2% ở miền Bắc.

Hình 69. Tỷ lệ công nhân đang có tiền tiết kiệm theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

So với công nhân may, công nhân điện tử có tỷ lệ tiết kiệm cao hơn, 31,2% so với 21,9%. Một điểm đáng chú ý là công nhân độc thân có xu hướng tiết kiệm nhiều hơn so với các công nhân đã có gia đình. Trong trường hợp này, chủ yếu xuất phát từ việc tỷ lệ công nhân độc thân tập trung nhiều ở khu vực miền Bắc và công nhân có gia đình ở khu vực miền Nam nhiều hơn. Bên cạnh đó, như phần trên đã đề cập, công nhân ở miền Bắc chủ yếu làm việc trong ngành điện tử có mặt bằng thu nhập cao hơn công nhân ở miền Nam chủ yếu làm việc trong ngành may. Ngoài ra, với các công nhân có gia đình, các chi phí sinh hoạt cũng lớn hơn nhiều so với công nhân độc thân, nhất là khi họ đã có con cái. Một điểm cũng đáng lưu ý là các khu công nghiệp ở miền Nam có khoảng cách gần với đô thị hơn rất nhiều so với các khu công nghiệp ở miền Bắc, điều này có thể khiến chi phí cuộc sống của công nhân ở miền Nam cao hơn và từ đó làm giảm khả năng thu nhập của họ. Do vậy, việc họ có ít khoản tiết kiệm hơn cũng là điều dễ hiểu.

Bảng 36. Tiền tiết kiệm tháng gần nhất của người lao động

Giá trị	Số tiền (1.000 VND)
Lớn nhất	5.000
Nhỏ nhất	0
Trung bình	2.119
Phổ biến nhất	200
Trung vị	2.000

Nguồn: Dự án ECOW.

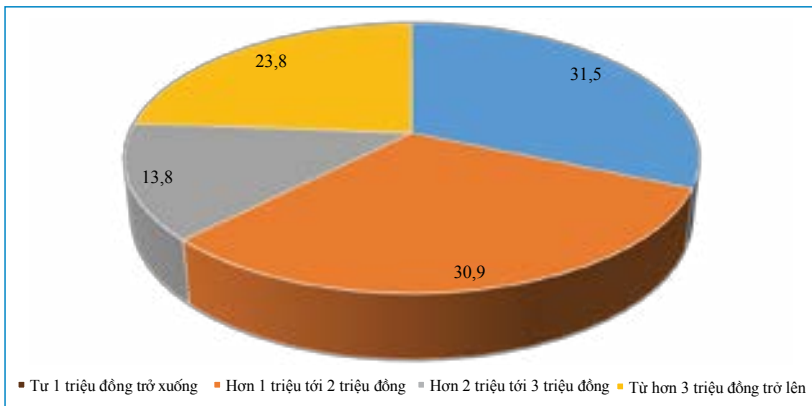
Ở tháng gần nhất, mức tiết kiệm của công nhân có nhiều điểm đáng chú ý. Có người không tiết kiệm được một đồng nào nhưng cũng có người tiết kiệm lên tới 5 triệu đồng. Khá nhiều

công nhân chỉ tiết kiệm được 200 nghìn đồng. Tuy nhiên, tính trung bình thì mức tiền tiết kiệm của công nhân ở tháng gần nhất là 2,119 triệu đồng, trong khi có 1/2 số công nhân có mức tiết kiệm từ 2 triệu đồng trở xuống.

Đối với những công nhân có tiết kiệm từ thu nhập của tháng trước thời điểm nghiên cứu, tỷ lệ tiết kiệm được từ 1 triệu đồng trở xuống là 31,5%; từ hơn 1 triệu tới 2 triệu đồng/tháng chiếm 30,9%; từ 2 - 3 triệu đồng/tháng, tỷ lệ này chiếm 13,8%; và cuối cùng, từ 3 triệu đồng trở lên chiếm 23,8%.

Hình 70. Mức tiết kiệm tháng gần nhất của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Tỷ lệ tiết kiệm ở miền Bắc không chỉ cao hơn mà mức tiền tiết kiệm được cũng có xu hướng lớn hơn các miền khác, tương tự khi so sánh công nhân điện tử với công nhân may. Trong số những công nhân đã tiết kiệm được tiền từ thu nhập của tháng gần nhất (tính theo thời điểm nghiên cứu) ở miền Bắc, 42,8% công nhân tiết kiệm được từ hơn 3 triệu đồng trở lên, cao gấp hơn 4 lần so với khu vực miền Nam và hơn 5 lần khu vực miền

Trung. Ngay cả ở mức tiết kiệm từ 2 - 3 triệu đồng/tháng thì công nhân ở miền Bắc cũng cao hơn so với công nhân ở hai vùng còn lại. Với những công nhân độc thân, ở các ngưỡng tiết kiệm được cao hơn cũng đều có xu hướng vượt so với nhóm đã có gia đình, nhất là ở mức tiết kiệm trên 3 triệu đồng/tháng trở lên, tỷ lệ 27,7% so với 21,5%. Điều này cho thấy chi phí cho gia đình, nhất là cho con cái, là một khoản chi phí rất đáng kể với công nhân. Một điểm rất cần lưu ý ở đây là, số tiền tiết kiệm được của công nhân ở miền Nam thấp còn do thu nhập của họ sụt giảm nghiêm trọng do nghiên cứu được tiến hành ngay sau thời gian dân cách xã hội.

Bảng 37. Tiền tiết kiệm/tháng của công nhân theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân

Đơn vị: %

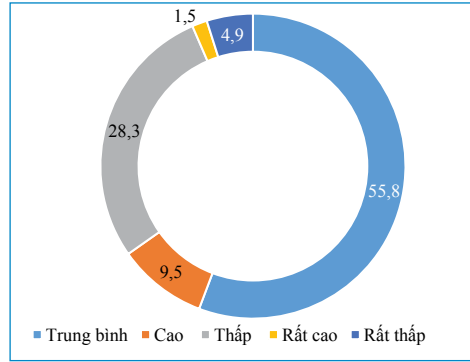
	Dưới 1 triệu đồng	Từ 1-2 triệu đồng	Từ hơn 2 -3 triệu đồng	Từ hơn 3 triệu đồng trở lên
Miền Bắc	18,2	23,8	15,2	42,8
Miền Trung	44,1	36,6	11,4	7,9
Miền Nam	40,5	36,8	13,8	8,9
May	38,7	38,4	13,4	9,5
Điện tử	26,8	26,2	14,1	32,9
Có gia đình	38,6	26,3	13,6	21,5
Độc thân	23,9	34,2	14,2	27,7

Nguồn: Dự án ECOW.

Đa số công nhân được hỏi cho rằng, mức tiết kiệm kể trên là mức tiết kiệm trung bình hàng tháng (chiếm 55,8%). Tuy nhiên, cũng có nhiều ý kiến khẳng định đó là mức thấp hơn so với hàng tháng (chiếm 28,3%). Trái ngược lại với quan điểm này, 9,5% ý kiến xác nhận đó là mức tiết kiệm cao hơn so với trung bình hàng tháng. Trong khi các ý kiến rất thấp hay rất cao chiếm tỷ lệ khá ít.

Hình 71. So sánh mức tiết kiệm tháng từ thu nhập của tháng gần nhất và mức trung bình hàng tháng

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Số tiền lớn nhất một người lao động đã tiết kiệm được cho đến thời điểm tiến hành nghiên cứu là 300 triệu đồng. Dựa vào mức tiết kiệm lớn nhất là 5 triệu/tháng, họ có thể phải cần tới 5 năm hoặc hơn nữa để đạt được con số này. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy có những người ở thời điểm nghiên cứu không còn tiền tiết kiệm. Trung bình, số tiền tiết kiệm của công nhân là 61,672 triệu đồng. Số tiền tiết kiệm phổ biến nhất nhiều công nhân đang có là 20 triệu đồng và 50% công nhân có khoản tiền tiết kiệm từ 20 triệu đồng trở xuống.

Bảng 38. Thống kê tiền tiết kiệm hiện có của người lao động

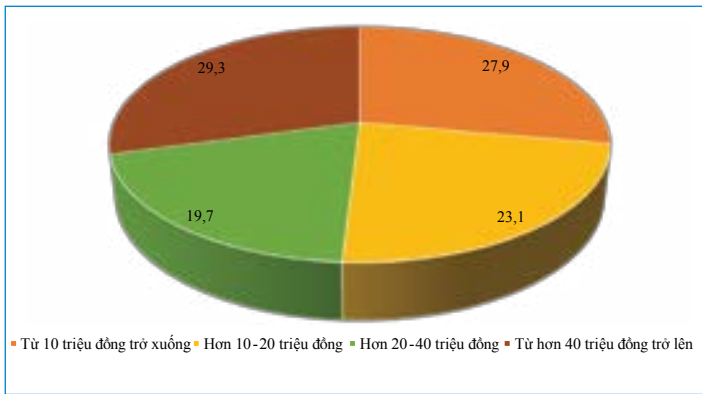
Giá trị	Số tiền (1.000 VND)
Lớn nhất	300.000
Nhỏ nhất	0
Trung bình	61.672
Phổ biến nhất	20.000
Trung vị	20.000

Nguồn: Dự án ECOW.

29,3% công nhân tiết kiệm được từ hơn 40 triệu đồng trở lên, tiếp theo là 27,9% tiết kiệm được từ 10 triệu trở xuống. Các mức tiết kiệm khác từ 10 - 20 triệu đồng đạt 19,7% trong khi từ 20 - 40 triệu đồng đạt 23,1%. Để có được số tiền tiết kiệm này với nhiều công nhân là không hề dễ dàng, nhất là trong hoàn cảnh mức thu nhập không cao và chi phí sinh hoạt ngày càng gia tăng.

Hình 72. Tiền tiết kiệm của người lao động tới thời điểm khảo sát

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Cũng giống như mức tiết kiệm theo tháng, công nhân ở miền Bắc có khoản tiền tiết kiệm tích lũy đến thời điểm nghiên cứu cao hơn so với công nhân ở miền Trung và miền Nam. So sánh theo ngành, công nhân điện tử có khoản tiền tích lũy cao hơn công nhân may. Đáng chú ý, tỷ lệ người có gia đình tiết kiệm ít hơn so với người chưa có gia đình nhưng về số tiền tiết kiệm được thì những người có gia đình lại có xu hướng cao hơn. 33,7% những người có gia đình tiết kiệm được ở ngưỡng trên 40 triệu đồng, nhưng với những người độc thân, tỷ lệ này chỉ là 24,9%.

Bảng 39. Tiền tiết kiệm hiện có của công nhân theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân

Đơn vị: %

	Dưới 10 triệu đồng	Từ >10-20 triệu đồng	Từ >20-40 triệu đồng	Trên 40 triệu đồng
Miền Bắc	17,5	23,3	24,2	35,0
Miền Trung	41,4	26,8	13,1	18,7
Miền Nam	32,3	19,6	18,7	29,4
May	32,8	23,3	17,7	26,2
Điện tử	24,8	23,0	21,1	31,1
Có gia đình	21,6	24,7	20,0	33,7
Độc thân	33,2	22,0	19,9	24,9

Nguồn: Dự án ECOW.

Khoản tiền tiết kiệm của công nhân được sử dụng cho rất nhiều khoản chi nhưng lớn nhất vẫn là dành cho tiêu dùng cơ bản (chiếm 47,5%). 28,9% công nhân lựa chọn gửi tiền tiết kiệm vào ngân hàng để vừa có lãi vừa an toàn nhưng ngược lại cũng có 18,8% giữ tiền mặt tại nhà. Các chi phí y tế, nhu cầu trẻ em cũng chiếm một tỷ lệ lớn trong các khoản tiền chi tiêu của công nhân.

Bảng 40. Cơ cấu sử dụng các khoản tiền tiết kiệm của công nhân

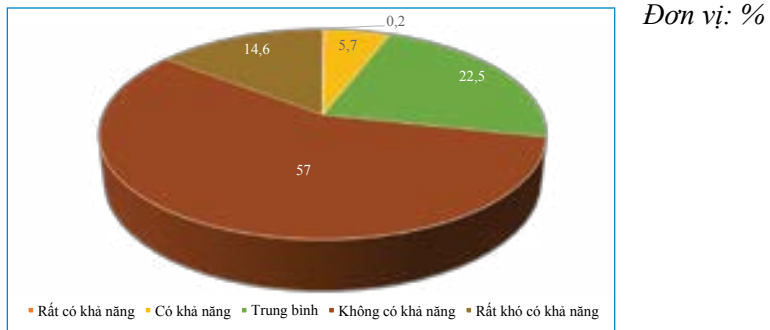
Sử dụng tiền tiết kiệm	Tỷ lệ (%)
Tiêu dùng cơ bản	47,5
Gửi ngân hàng	28,9
Giữ tại nhà (bằng tiền mặt)	18,8
Chi phí y tế	14,8
Nhu cầu trẻ em	12,9
Hàng hóa lâu bền (tủ lạnh, tivi, v.v.);	12,4
Giáo dục	10,0
Trả tiền thuê nhà	6,7

Sử dụng tiền tiết kiệm	Tỷ lệ (%)
Mua ô tô / máy móc	5,8
Để sửa chữa nhà cửa	4,0
Mua đất thổ cư	3,0
Hoạt động xã hội / quà tặng	3,3
Du lịch / mua sắm	2,8
Mua vàng	2,4
Để trả cho một khoản vay khác	1,5
Mua đất nông nghiệp	0,4
Để di cư đi nơi khác	0,1
Thuê cửa hàng	0,0
Mua một cửa hàng	0,0

Nguồn: Dự án ECOW.

Với mức tiết kiệm hiện có, tỷ lệ công nhân đánh giá về khả năng có được một cuộc sống phù hợp sau khi rời khu vực công nghiệp là rất thấp, chỉ 5,7% có khả năng và 0,2% rất có khả năng. Hầu hết công nhân đều cho rằng khoản tiền tiết kiệm hiện tại không có khả năng mang lại cho họ một cuộc sống tốt sau khi rời KCN, tỷ lệ đánh giá rất khó có khả năng là 14,6%, và ở mức độ trung bình là 22,5%.

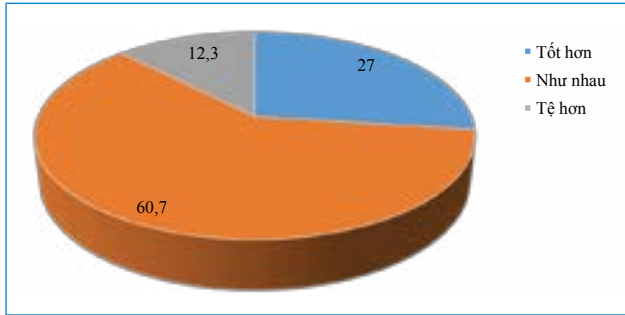
Hình 73. Đánh giá về khả năng tiền tiết kiệm giúp có cuộc sống tốt hơn sau khi rời khu công nghiệp



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 74. So sánh giữa làm công nhân với công việc khác

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Với mức lương và mức tiết kiệm không đổi như hiện tại, theo đánh giá của công nhân, mức tiết kiệm đang có giúp họ có thể đảm bảo được cuộc sống tốt hơn trong tối đa là 24 tháng còn tối thiểu là 0 tháng. Số tháng trung bình là 4,3 tháng, trong khi số tháng phổ biến chỉ là 2 tháng. 50% công nhân cho rằng mức tiết kiệm hiện có sẽ đảm bảo cho họ duy trì tối đa 3 tháng với cuộc sống mới nếu rời KCN.

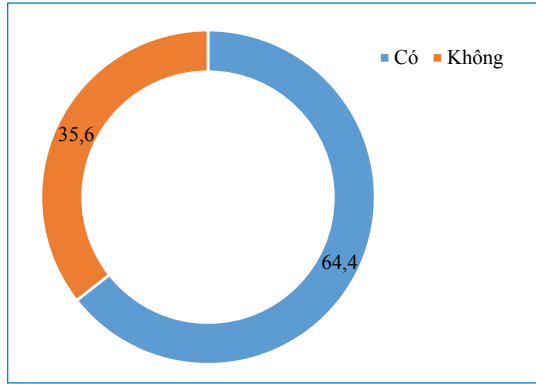
So với các nghề khác, phần lớn công nhân tự đánh giá nghề nghiệp của mình ở mức trung bình (chiếm 60,7%). Tỷ lệ đánh giá tốt hơn các nghề khác là 27% và tỷ lệ có ý kiến ngược lại là 12,3%.

4.2.4. Gửi tiền về quê

Trong cơ cấu chi tiêu tiền lương của công nhân, khoản tiền gửi về nhà là một khoản chiếm tỷ trọng lớn, chỉ đứng thứ 2 trong số các chi phí thường xuyên của công nhân. Qua khảo sát, phần lớn công nhân có chuyển tiền về nhà cho người thân, chiếm tới 64,4%. Nếu tính trong tỷ trọng là người di cư, không tính công nhân là người địa phương, tỷ lệ này còn cao hơn rất nhiều.

Hình 75. Tỷ lệ công nhân có chuyển tiền về quê

Đơn vị: %

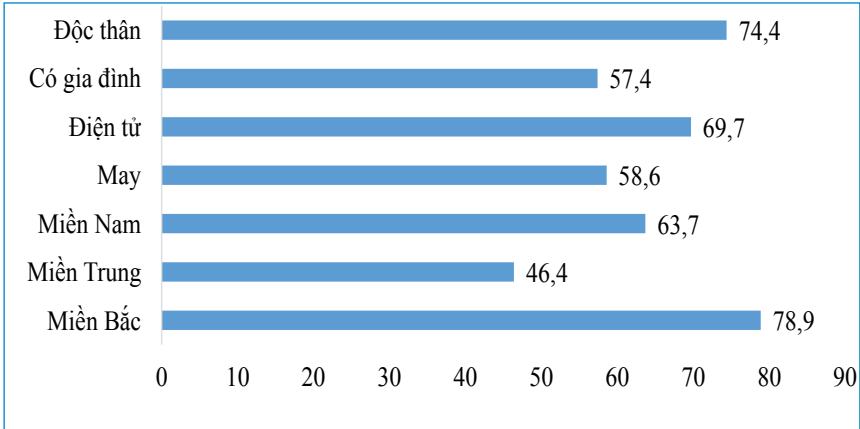


Nguồn: Dự án ECOW.

Công nhân ở miền Bắc có tỷ lệ gửi tiền về quê cao hơn hẳn so với nhóm ở miền Trung và miền Nam, tỷ lệ lần lượt là 78,9% so với 46,4% và 63,7%. Sự khác biệt ở khu vực miền Trung so với 2 khu vực còn lại ở chỗ phần nhiều công nhân miền Trung là người địa phương chứ không phải là những người di cư như công nhân ở miền Bắc và miền Nam. Tỷ lệ gửi tiền của công nhân điện tử cũng cao hơn so với công nhân may. Trong khi đó, với những công nhân độc thân, tỷ lệ gửi tiền cũng cao hơn hẳn so với những công nhân đã có gia đình, 74,4% so với 57,4%. Với những công nhân đã có gia đình, dù có bố mẹ ở quê nhưng họ trước tiên vẫn phải lo cho con cái đang sống cùng và vì thế, không phải khi nào họ cũng có tiền để gửi về quê.

Hình 76. Tỷ lệ công nhân có chuyên tiền về quê theo vùng, ngành và tình trạng hôn nhân

Đơn vị: %

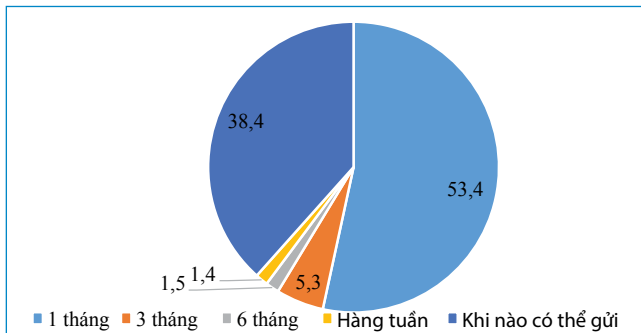


Nguồn: Dự án ECOW.

Đa số công nhân gửi tiền về quê theo tháng (chiếm 53,4%), điều này trùng khớp với các lần lĩnh lương của họ. Tuy nhiên, cũng có một tỷ lệ lớn công nhân chọn hình thức khi nào có tiền thì gửi (chiếm 38,4%). Tỷ lệ công nhân 3 tháng gửi tiền về quê một lần chỉ chiếm 5,3%, tỷ lệ 6 tháng gửi một lần là 1,5% và, đặc biệt, gửi về hàng tuần chiếm 1,4%.

Hình 77. Tần suất gửi tiền về quê

Đơn vị: %

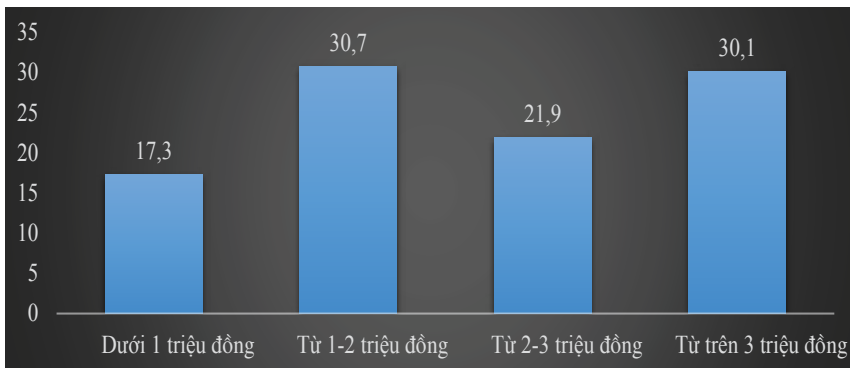


Nguồn: Dự án ECOW.

Trong lần gần nhất gửi tiền về nhà, mức gửi phổ biến của công nhân là 1 - 2 triệu (chiếm 30,7%) và trên 3 triệu (chiếm 30,1%). Các mức khác có tỷ lệ cũng khá tương đồng. Nếu so với mức thu nhập hàng tháng của công nhân, mức tiền gửi về quê của họ chiếm từ 15 - 25% tổng thu nhập của công nhân và đó là một mức không hề thấp. Trong trường hợp công việc ổn định, điều này sẽ không phải là vấn đề gì lớn đối với công nhân, nhưng nếu ở các giai đoạn khó khăn như dưới tác động của đại dịch Covid-19, đó thực sự là một thách thức rất lớn.

Hình 78. Số tiền gửi về gần nhất

Đơn vị: %



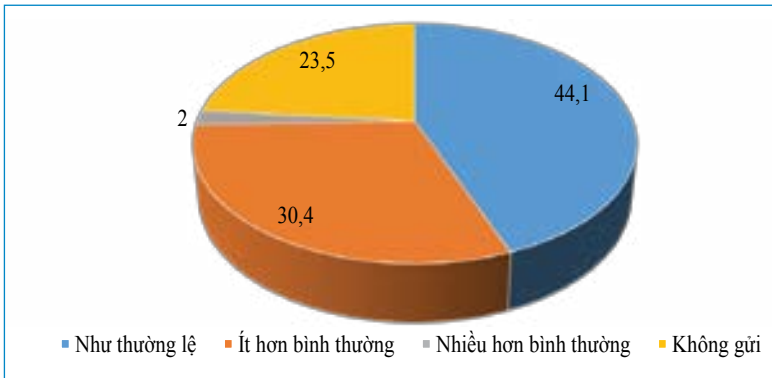
Nguồn: Dự án ECOW.

Đối với các công nhân ở khu vực miền Nam, mặc dù chịu nhiều tác động của đại dịch Covid-19 sau thời điểm giãn cách xã hội vào tháng 4/2020, kết quả nghiên cứu cho thấy 23,5% công nhân không gửi tiền về quê, trong khi vẫn có 44,1% công nhân duy trì việc gửi tiền như thường lệ cả về số tiền và tần suất gửi. Trong khi đó, 2% công nhân thậm chí còn gửi nhiều hơn thời điểm bình thường nhưng 30,4% còn lại đã gửi tiền ít hơn so với trước đây. Những công nhân còn gửi được tiền về quê ở thời

điểm sau giãn cách là những người cơ bản vẫn duy trì được việc làm, trong khi đó một số khác không may mắn như vậy khi họ đã chịu cảnh mất việc làm hoặc phải làm việc luân phiên khi doanh nghiệp thiếu đơn hàng.

Hình 79. Gửi tiền về quê khi giãn cách xã hội đối với công nhân ở miền Nam

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Đa số công nhân đều là những người trẻ tuổi và gần 1/2 trong số này chưa lập gia đình, điều đó giải thích tại sao người quản lý tiền khi gửi về ở quê chủ yếu là bố mẹ của họ (chiếm 90,1%). Đối với công nhân đã có gia đình, nhiều trường hợp vợ/chồng là người vẫn đang ở quê nên họ sẽ quản lý khoản tiền này. Đối với nhiều công nhân, nhất là công nhân quê miền Bắc và miền Trung đang làm việc ở khu vực miền Nam, ở quê không chỉ có bố/mẹ mà còn có con cái của họ nữa.

Hộp 11: Công nhân gửi tiền về quê

Thu nhập của em khoảng 5 triệu đến 5,5 triệu. Tháng trước em nhận 5 triệu với 26 giờ làm thêm. Em không được làm thêm quá 33 giờ/tháng. Em gửi về nhà 1 triệu. Em chi 800.000 cho thuê nhà, 100.000 tiền điện. Em được nhận trợ cấp đi lại và nhà ở 200.000, chuyên cần 300.000. Nếu làm đầy đủ cả tháng được thêm 200.000. Bữa ăn trưa có giá 20.000 kèm cả tráng miệng.

*Nam, công nhân điện tử, hợp đồng xác định thời hạn,
đã lập gia đình, KCN Hòa Khánh, Đà Nẵng.*

Làm việc ở khu công nghiệp này thì thu nhập của em được 6 triệu. Tiền thuê nhà và điện nước hết khoảng 600.000. Tháng trước em gửi 2 triệu về quê. Bố mẹ sử dụng khoản tiền đó để chi tiêu trong gia đình. Hiện tại em không có khoản tiết kiệm nào.

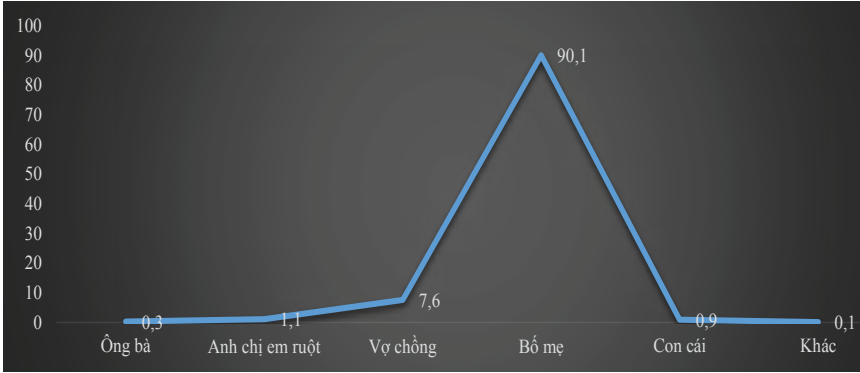
*Nữ, công nhân may, hợp đồng xác định thời hạn,
độc thân, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.*

Lễ lạt thì cũng có [gửi tiền về quê]. Hàng tháng thì nếu mà thương ông bà thì lâu lâu gửi về, còn không nếu không có nữa thì thôi. Em thì mấy năm rồi chưa về. 2015, 2016, 2017 mới về, xong năm vừa rồi 2 vợ chồng ở đây, cho con bé lớn về.

*Nữ, công nhân may, hợp đồng xác định thời hạn,
đã kết hôn, KCN Amata, Đồng Nai.*

Hình 80. Người quản lý tiền khi gửi về

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Mặc dù số tiền được gửi về hàng tháng là rất ít ỏi nhưng có rất nhiều việc cần đến số tiền này để chi tiêu. Nhiều nhất trong số đó là các tiêu dùng cơ bản, mua lương thực, thực phẩm hàng ngày (chiếm 86,5%). Tiếp theo là nhóm các chi phí liên quan tới y tế, nhu cầu của trẻ em và giáo dục, lần lượt là 26,7%, 26,3% và 21,7%. Các nhu cầu này thực tế chủ yếu sẽ liên quan nhiều tới những trường hợp có con cái gửi lại ở quê cho ông/bà. Ngoài ra, khoản tiền gửi về quê của công nhân cũng được chi cho nhiều các hoạt động khác, nhưng không đáng kể.

Bảng 41. Chi tiêu tiền gửi về

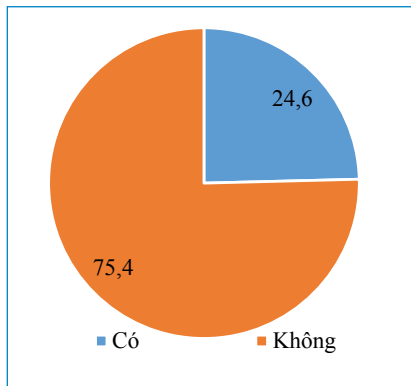
Chi tiêu tiền gửi về	Tỷ lệ (%)
Tiêu dùng cơ bản	86,5
Chi phí y tế	26,7
Nhu cầu trẻ em	26,3
Giáo dục	21,7
Để trả cho một khoản vay khác	4,9

Chi tiêu tiền gửi về	Tỷ lệ (%)
Hàng hóa lâu bền (tủ lạnh, tivi, v.v.);	4,7
Trả tiền thuê nhà	0,2
Mua ô tô / máy móc	0,5
Để sửa chữa nhà cửa	0,2
Mua đất thổ cư	0,4
Mua đất nông nghiệp	0,2
Thuê cửa hàng	0,0
Mua một cửa hàng	0,1

Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 81. Thảo luận cách sử dụng tiền gửi về

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Chỉ có 24,6% công nhân thảo luận với gia đình, cụ thể là bố mẹ ở quê, về cách thức chi tiêu khoản tiền gửi về. Đa số những trường hợp này là những người đang có con cái ở quê. Trong khi đó, với 75,4% còn lại, họ không bao giờ thảo luận về việc người nhà sẽ sử dụng khoản tiền này như thế nào. Đối với họ, việc

quan trọng hơn vẫn là duy trì được số tiền và tần suất gửi như hiện tại.

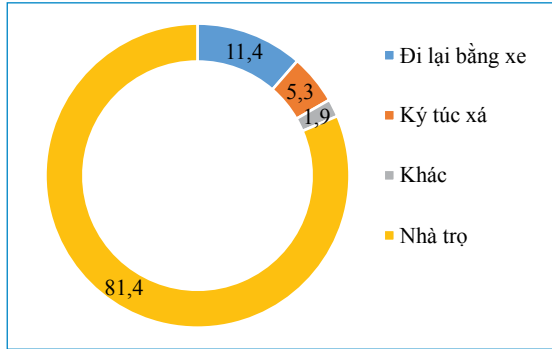
4.2.5. *Chỗ ở hiện tại*

Với những công nhân ở địa phương, lựa chọn đi về trong ngày là chủ yếu (chiếm 11,4%). Trong số này, cũng có những công nhân ở xa đi làm bằng xe đưa đón, rất phổ biến ở KCN Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh đối với các nhà máy của Samsung. Tại đây, doanh nghiệp cung cấp xe bus đưa đón công nhân trong phạm vi bán kính 60km tính từ nhà máy, do vậy nhiều công nhân lựa chọn đi về trong ngày khi nhà của công nhân nằm gần các tuyến đưa đón. Tuy nhiên, đại đa số công nhân là người di cư, vì thế hầu hết sinh sống trong các khu trọ ven KCN (81,4%). Một lượng nhỏ khác chiếm 5,3% lựa chọn các khu ký túc xá để ở, điển hình là tại KCX Tân Thuận của Sadeco¹. Mặc dù quy mô của nhà ở tại KCX này còn rất nhỏ so với nhu cầu của công nhân nhưng đã cung cấp được chỗ ở cho công nhân với nhiều loại hình phòng, như phòng cho người đã có gia đình, công nhân nữ độc thân, công nhân nam độc thân. Đây là điều rất thuận lợi cho công nhân bởi nhiều khu ký túc xá của doanh nghiệp chỉ cung cấp chỗ ở cho công nhân độc thân. Một số doanh nghiệp trong KCX đã thuê lại các tòa nhà trong khu ký túc xá và cho công nhân thuê với mức giá hợp lý và thấp hơn rất nhiều so với các nhà trọ ở bên ngoài. Tuy nhiên, công nhân chỉ có thể ở đó một mình mà không thể ở cùng bạn bè hoặc người thân nếu người đó không phải là công nhân của doanh nghiệp.

1. Thông tin về Ký túc xá công nhân của Sadeco xem tại: <https://sadeco.com.vn/ktx-cn-khu-che-xuat-tan-thuan>.

Hình 82. Chỗ ở hiện tại của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hộp 12: Ký túc xá của công nhân trong Khu chế xuất Tân Thuận

Tiền nhà hết 500 nghìn, bao gồm cả điện nước. Nhiều người không chịu được sự quản lý chặt chẽ nên ra ngoài ở. Bạn gái làm cùng công ty nhưng ở bên ngoài cùng chị, được hỗ trợ 200 nghìn/tháng. Ai đang ở trong ký túc xá thì không được hỗ trợ bằng tiền.

Nam, công nhân may, hợp đồng không xác định thời hạn, độc thân, KCX Tân Thuận, TP. Hồ Chí Minh.

Tiền nhà bao gồm cả tiền điện, nước, tiền vệ sinh môi trường là 450.000 đ/ tháng. Nhà này công ty xây cho công nhân nên chỉ lấy 150.000 đ/người thôi nhưng do mình cộng cả tiền gửi xe, tiền điện, tiền nước, tiền vệ sinh nên là 450.000 đ/ tháng. Trên tầng 4 vẫn còn phòng trống, chưa có ai ở cả, ở đây không cho người ngoài công ty vào ở, người quản lý ở đây họ cũng kén người lắm, nếu mà họ cảm thấy ai mà sẽ không làm lâu dài cho công ty thì họ cũng không cho ở đây, ai mà nhìn hung dữ họ cũng không cho ở. Mình làm hồ sơ xin lên phòng nhân sự. Hồi chị mới vào

công ty Đức Bồn này thì ít người xin vào đây ở lắm, vì có những người họ vào đây làm cùng anh em họ hàng người ta mà anh em người ta lại làm ở công ty khác nên họ ở bên ngoài cùng anh em họ. Mà công ty Đức Bồn này lại không cho người ngoài công ty vào ở nên họ không thể tách anh em người ta để vào đây ở được, chẳng hạn có hai anh em mà anh làm ở công ty Nikki [Nikkiso], em làm ở công ty Đức Bồn thì em cũng không thể để một mình anh ở ngoài ở được vì không thể để anh gánh tiền trọ bên ngoài nhiều mà em lại vào đây ở được. Nên hai anh em phải cùng ở bên ngoài để đỡ tiền đi. Thứ hai nữa là nếu hai vợ chồng thì phải cùng nhau làm ở khu chế xuất mới được vào đây ở, còn nếu vợ hay chồng mà làm buôn bán bên ngoài thì cũng không được vào đây ở. Công ty Đức Bồn này cũng có nhiều ưu đãi cho công nhân.

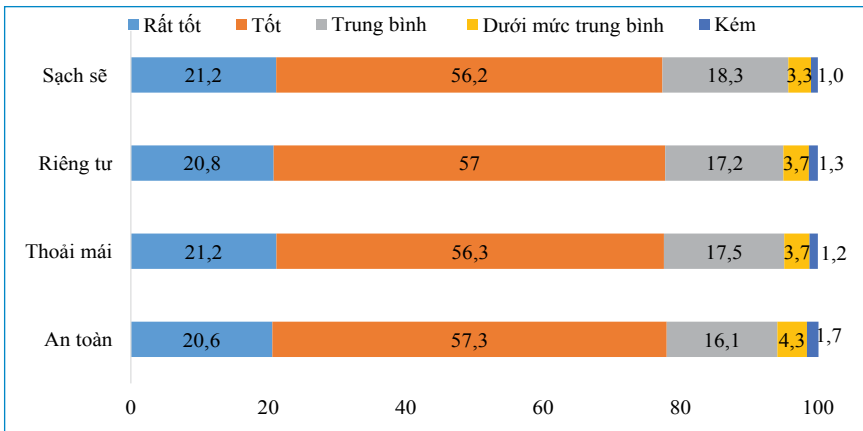
*Nữ, công nhân may, hợp đồng không xác định kỳ hạn,
độc thân, KCX Tân Thuận, TP. Hồ Chí Minh.*

Dù ở khu vực nào, nhà trọ hay ký túc xá, đa phần công nhân đều đánh giá chất lượng nhà ở và các điều kiện có liên quan ở mức tốt. Về mức độ sạch sẽ, tỷ lệ đánh giá tốt là 56,2%, rất tốt là 21,2%. Về sự riêng tư, tỷ lệ đánh giá tốt là 57% và rất tốt là 20,8%. Về sự thoải mái, tỷ lệ đánh giá tốt là 56,4% và rất tốt là 21,2%. Cuối cùng, về sự an toàn, tỷ lệ đánh giá tốt là 57,3% và rất tốt là 20,6%. Như vậy, xét về điều kiện nhà ở, nhìn chung công nhân hài lòng với nơi ở hiện tại của mình, trong đó đa phần là các khu nhà trọ quanh các KCN. Qua các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy, công nhân hài lòng về chỗ ở là dựa trên sự tương xứng với số tiền họ phải chi trả cho phòng trọ. Nhiều công nhân cho biết, chỗ trọ chấp nhận được là vì họ cần một nơi có an ninh tốt, yên tĩnh, có không khí hòa đồng (đặc biệt là với chủ nhà) để họ có thể có chỗ nghỉ ngơi sau nhiều giờ làm việc trong nhà máy. Đối với họ, nhà

trợ chi là nơi ở tạm khi đi làm ở KCN nên họ cố gắng tìm nơi thỏa mãn nhất nhu cầu của họ với chi phí chấp nhận được.

Hình 83. Đánh giá về nhà ở

Đơn vị: %

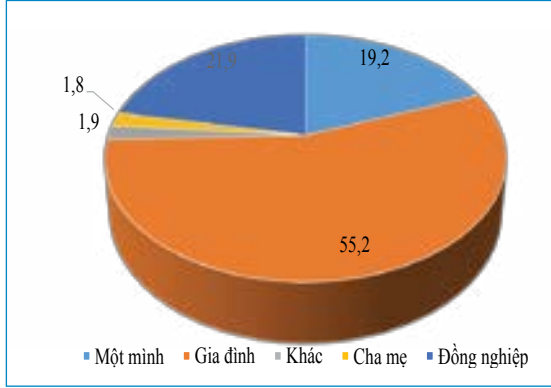


Nguồn: Dự án ECOW.

Kết quả nghiên cứu cho thấy 50% công nhân đã có gia đình và 55,2% trong số đó đang sống cùng gia đình, chủ yếu là ở các khu nhà trọ. Với những người chưa lập gia đình, tỷ lệ sống với đồng nghiệp cũng khá cao, chiếm 21,9%. Đối với công nhân, đồng nghiệp của họ đôi khi cũng là đồng hương vì thế việc ở cùng với đồng nghiệp là lựa chọn khá phổ biến. Ngoài ra, có 19,2% công nhân sống một mình và xu hướng này đang tăng dần, nhất là ở khu vực miền Bắc với nhóm công nhân điện tử có mức thu nhập tương đối cao so với mặt bằng chung. Sự tự do của cá nhân ngày càng được nhiều công nhân đề cao, vì thế lựa chọn sống một mình để đảm bảo sự tự do cá nhân là điều nhiều công nhân trẻ đang lựa chọn, dù chi phí thuê nhà sẽ cao hơn so với việc ở chung với người khác.

Hình 84. Người sống cùng phòng với công nhân

Đơn vị: %

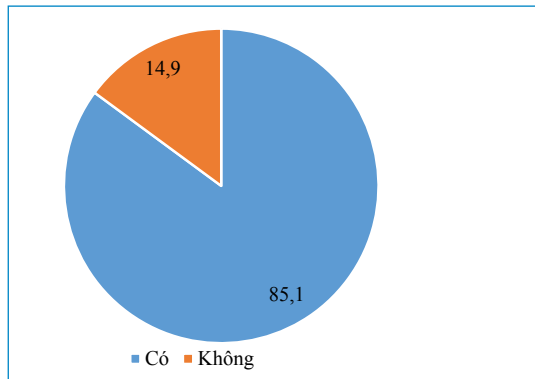


Nguồn: Dự án ECOW.

Tiền thuê nhà chiếm một phần không nhỏ trong cơ cấu các khoản phải chi hàng tháng của công nhân. Hầu hết các công nhân đang phải trả tiền thuê nhà (chiếm 85,1%). Số còn lại, chủ yếu rơi vào các trường hợp công nhân là người địa phương, không phải thuê nhà hoặc một số công nhân đang ở chung với bố mẹ, người thân.

Hình 85. Trả tiền thuê nhà

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Tỷ lệ công nhân gửi tiền về quê chiếm 64,4% và tỷ lệ hiện có nhà ở quê cũng tương đương, chiếm 64,2%. 35,8% công nhân còn lại chưa có nhà ở quê. Điều này đồng nghĩa với việc họ có thể lựa chọn nơi đang làm việc để định cư. So sánh giữa các vùng và theo ngành cho thấy, tỷ lệ có nhà ở quê đều tương đương nhau.

4.3. Dự định tương lai

4.3.1. Dự định về việc làm

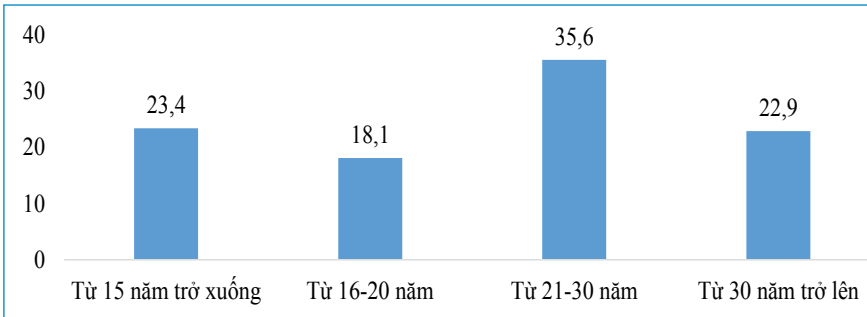
Hầu hết những công nhân được phỏng vấn còn khá trẻ, nhất là đối với nhóm công nhân điện tử ở các tỉnh miền Bắc. Vì thế, đối với nhóm công nhân điện tử, khoảng thời gian làm việc trong KCN của họ chưa nhiều. Ở miền Nam và đặc biệt là với nhóm công nhân may, nhiều người đã trải qua khoảng 20 năm hoặc hơn trong các KCN. Xét trên tổng thể, tỷ lệ công nhân còn khoảng 21 - 30 năm để đến tuổi nghỉ hưu chiếm cao nhất (35,6%). Những người còn khoảng 15 năm trở xuống ở vị trí tiếp theo (23,4%). Trong khi đó, 22,9% công nhân còn khoảng trên 30 năm mới đến tuổi nghỉ hưu và 18,1% công nhân thuộc nhóm còn từ 16 - 20 năm. Thời gian đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật lao động¹ với hầu hết công nhân là khá dài và chưa thể biết họ sẽ có những lựa chọn gì trong thời gian tới, nhất là khi nền

-
1. Theo quy định của pháp luật lao động tại thời điểm nghiên cứu, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Theo đó, từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 4 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ.

kinh tế gặp những biến cố như thời gian vừa qua dưới tác động của đại dịch Covid-19.

Hình 86. Khoảng thời gian trước khi đến tuổi nghỉ hưu

Đơn vị: %

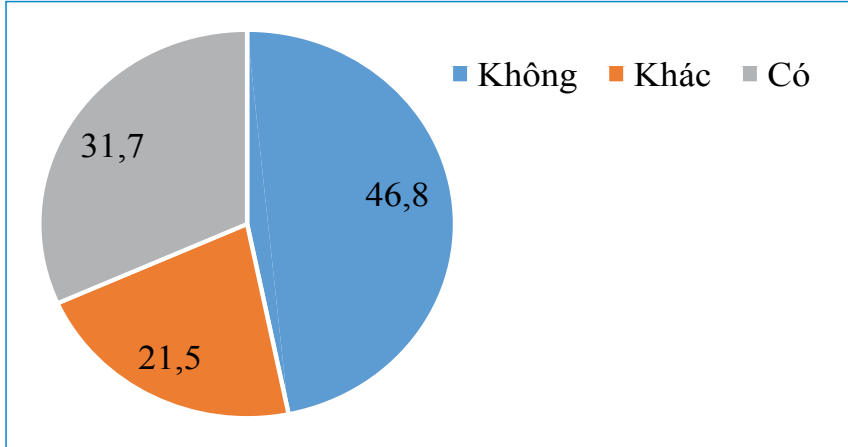


Nguồn: Dự án ECOW.

Tính trung bình cho thấy, số năm còn lại của công nhân trước khi nghỉ hưu là 23,4 năm. Giá trị trung vị bằng 25 năm đồng nghĩa có 50% công nhân sẽ đến tuổi nghỉ hưu theo quy định trong 25 năm trở xuống. Khá nhiều công nhân có thời gian còn lại trước khi nghỉ hưu là 20 năm, nhưng cũng có một vài người sẽ nghỉ hưu ngay trong năm 2020. Một số khác, trẻ hơn, sẽ còn khoảng hơn 40 năm nữa nếu theo cách tính tuổi nghỉ hưu như hiện tại.

Hình 87. Dự kiến làm việc trong tương lai tới khi nghỉ hưu

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

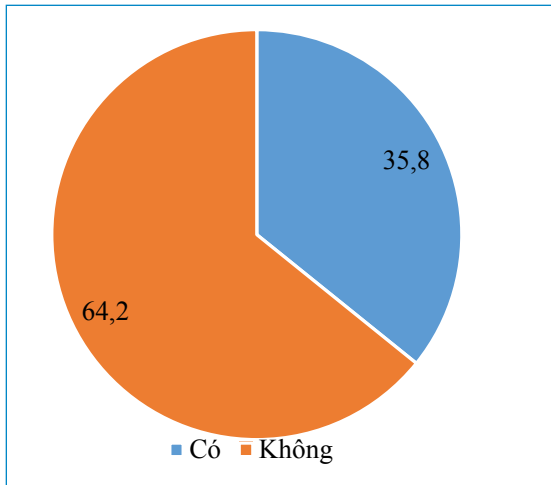
Tuy nhiên, giữa lý thuyết về tuổi nghỉ hưu và thực tế lựa chọn làm việc tại khu vực công nghiệp tới thời điểm nghỉ hưu của công nhân là khác nhau. Có 31,7% công nhân có dự định sẽ tiếp tục làm việc tới khi nghỉ hưu trong khi 46,8% khẳng định sẽ không tiếp tục làm công nhân tới khi nghỉ hưu và 21,5% còn lại có lựa chọn khác. Vấn đề công nhân không làm việc đến tuổi nghỉ hưu ở các KCN nói chung và ngành may hay điện tử nói riêng không phải là vấn đề mới ở Việt Nam, nhất là khi khả năng dịch chuyển từ thị trường lao động chính thức sang thị trường lao động phi chính thức và ngược lại vốn rất dễ dàng. Chưa kể tới các yếu tố về lương và thu nhập, điều kiện làm việc và sức khỏe của người lao động cũng sẽ ảnh hưởng rất lớn tới quyết định làm việc tới tuổi nghỉ hưu của nhiều lao động trong các KCN.

4.3.2. Dự định về nhà ở và nơi ở

Dù có nhà ở quê hay không thì đa số công nhân khẳng định chưa có ý định mua nhà (chiếm 80%). Chỉ có 20% có ý định sẽ mua nhà ở nơi đang làm việc hoặc một nơi khác. Có rất nhiều lý do khiến công nhân không lựa chọn mua nhà ở nơi đang làm việc hay một nơi khác. Đầu tiên phải kể tới là rào cản về tài chính. Hầu hết các khu vực có KCN đều là các khu vực có giá nhà đất đã rất cao và việc có thể mua được một ngôi nhà hoặc một căn hộ chung cư là chuyện không dễ dàng với đa số công nhân. Một khía cạnh khác quan trọng không kém là rất nhiều công nhân chưa xác định được tương lai, hoặc nếu có, họ lựa chọn quay trở về quê hương, nơi họ có người thân và, trong nhiều trường hợp, họ được thừa kế nhà từ cha mẹ của họ.

Hình 88. Tình trạng công nhân sở hữu nhà ở quê

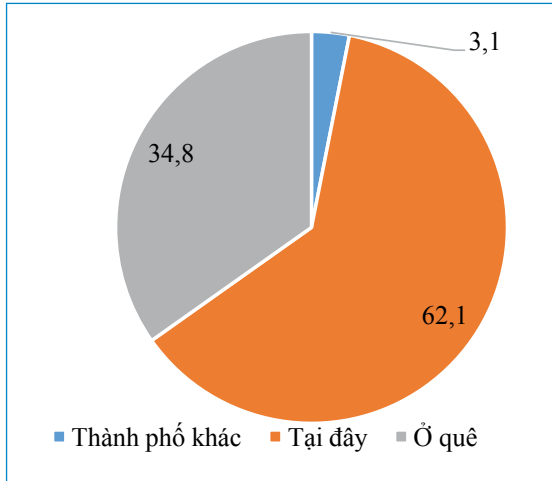
Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 89. Dự kiến mua nhà trong tương lai

Đơn vị: %

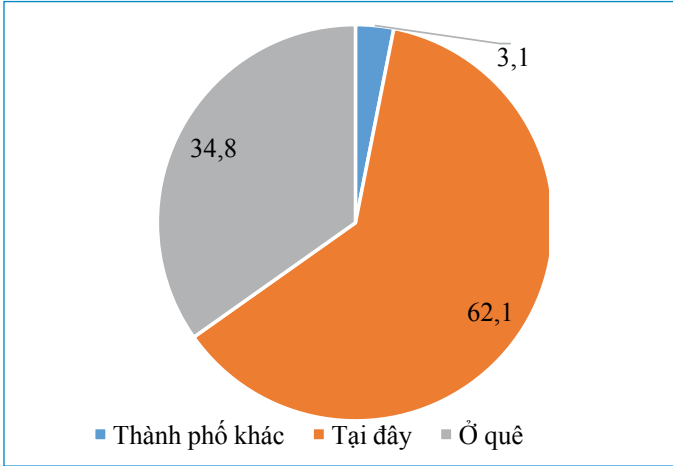


Nguồn: Dự án ECOW.

Với những người có ý định mua nhà, tỷ lệ mua tại nơi đang làm việc là cao nhất chiếm 62,1%. Những người có ý định mua nhưng ở một nơi khác là 3,1%. Số công nhân dự định sẽ mua nhà ở quê chiếm 34,8%. Công nhân lựa chọn mua nhà ở quê ngoài lý do có thể sẽ về ở gần người thân sau này còn một lý do khác quan trọng hơn là kinh phí để mua sẽ phù hợp hơn so với mua nhà ở khu vực thành phố.

Hình 90. Nơi định mua nhà trong tương lai

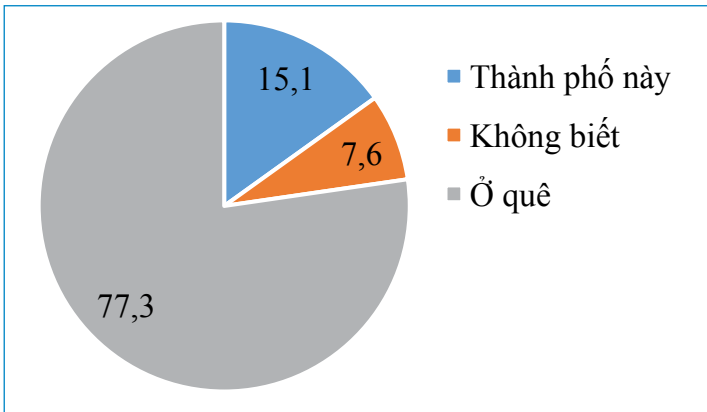
Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 91. Nơi dự kiến sinh sống sau nghỉ hưu

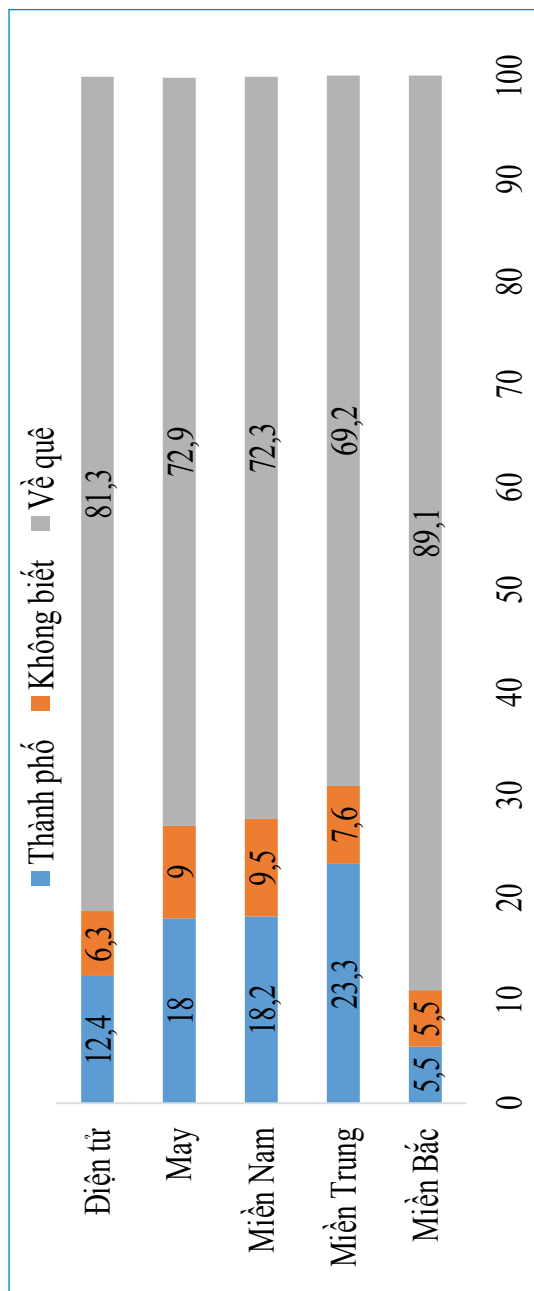
Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 92. Nơi dự kiến sinh sống sau khi nghỉ hưu, theo vùng và ngành.

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Với những dự định xa hơn sau khi nghỉ hưu, có tới 77,3% công nhân lựa chọn về quê sinh sống. Tỷ lệ chọn ở lại thành phố/địa phương hiện tại là 15,1% và 7,6% chưa có quyết định. Trong đó, công nhân ở miền Bắc có tỷ lệ lựa chọn trở về quê cao nhất với 89,1% và chỉ có 5,5% chọn ở lại thành phố. Ở khu vực miền Trung và miền Nam tỷ lệ chọn ở lại thành phố/địa phương đang làm việc cao hơn nhiều, lần lượt là 23,3% và 18,2%. Công nhân điện tử cũng lựa chọn về quê cao hơn hẳn so với công nhân may. Điều này cho thấy, trong suy nghĩ của công nhân, việc họ di cư đi làm việc ở các khu công nghiệp chỉ nhằm mục đích mưu sinh và họ không có dự định sẽ định cư tại nơi làm việc.

Hộp 13: Nơi ở trong tương lai

Chị vẫn phải mua đất. Mua cách đây hơn 3 năm hơn 200 triệu. Chị cũng xây nhà rồi, nhà nhỏ thôi hết hơn 200 triệu.

*Nữ, công nhân may, đã kết hôn, hợp đồng không xác định thời hạn,
KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.*

Một mình được hai miếng đất anh ạ, lo gì. Không phải như thành phố mới sợ. Nhà em đất rộng, cũng bằng này. Thế là còn ít đấy. Ngày xưa nhà em có một quả đồi, gấp đôi thế này. Nhưng ngày xưa có cái dự án đường cao tốc ấy, nên bây giờ có cái đường cao tốc đi vào, lấy hết rồi.

*Nam công nhân, độc thân, tình nguyện viện trợ dự án NGO,
KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc.*

Có nhà đất ở quê, nhưng thích khí hậu ở đây hơn. Cũng chưa xác định có định cư hay không, xem làm ăn như nào đã. Kế hoạch mua nhà cũng chưa biết, miếng vừa ý thì chưa đủ tiền.

*Nữ, công nhân may, hợp đồng không xác định thời hạn,
đã kết hôn và có con, KCN Trảng Bàng Tây Ninh.*

Đất ở đây đắt lắm. bán theo mét ngang, tùy chỗ rẻ nhất cũng 3 chục. Em muốn về quê sống thoải mái. Ở quê chưa có nhà, chùng nào bố cất đất cho mới về. Đất ở quê đủ ở, đủ chia để ở thôi. Tính năm nay về mà dịch quá. Lãnh bảo hiểm xong rồi đi làm tiếp. Rút bảo hiểm xây nhà rồi đi làm. Về gần nhà, gần con, nó còn đi học, ông bà đưa rước mình để đi làm. Ở đây gửi tiền kém.

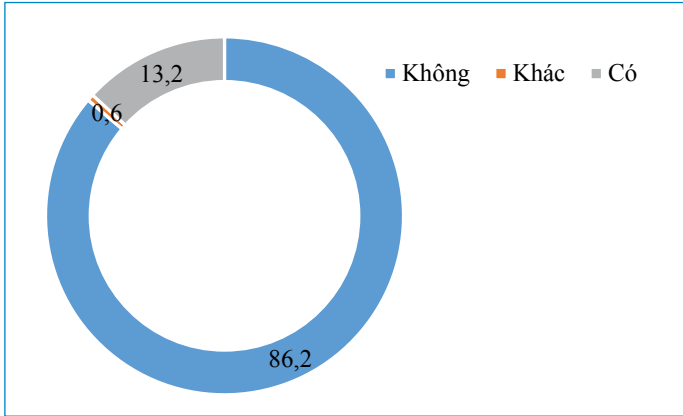
Nam, công nhân may, đã kết hôn và có con, hợp đồng không xác định thời hạn, Công ty Li Yuen, KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.

4.3.3. Vấn đề rút bảo hiểm xã hội một lần

Việt Nam là một thị trường có tỷ lệ tăng trưởng cao của ngành bảo hiểm nhân thọ (BHNT). Vì thế, cũng có một tỷ lệ nhất định công nhân có tham gia BHNT (chiếm 13,2%). Tuy nhiên, đa số công nhân không có bảo hiểm này vì mức phí tham gia BHNT cũng là một rào cản lớn đối với họ. Bởi vậy, đa số công nhân được phỏng vấn trong nghiên cứu này chỉ tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) của Nhà nước. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, đa số công nhân làm việc trong các KCN đều tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp, theo quy định của pháp luật lao động.

Hình 93. Bảo hiểm khác sau nghỉ hưu

Đơn vị: %

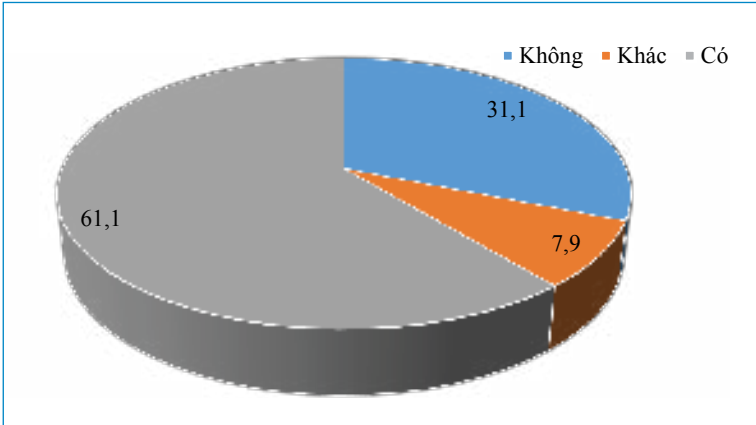


Nguồn: Dự án ECOW.

Như nhiều nghiên cứu và báo chí đã đề cập, xu hướng nhận BHXH một lần tại Việt Nam vẫn tiếp tục diễn ra. Điều này khiến các cơ quan quản lý nhà nước phải nhiều lần lên tiếng cảnh báo về các nguy cơ đối với tính bền vững của Quỹ BHXH cũng như với đời sống của công nhân sau khi nhận BHXH một lần. Kết quả của nghiên cứu này tiếp tục cho thấy rõ nguy cơ này khi có 61,1% công nhân cho rằng sẽ nhận BHXH một lần. Tỷ lệ công nhân không có dự định rút là 31,1% và có ý kiến khác là 7,8%.

Hình 94. Dự kiến nhận bảo hiểm xã hội một lần

Đơn vị: %

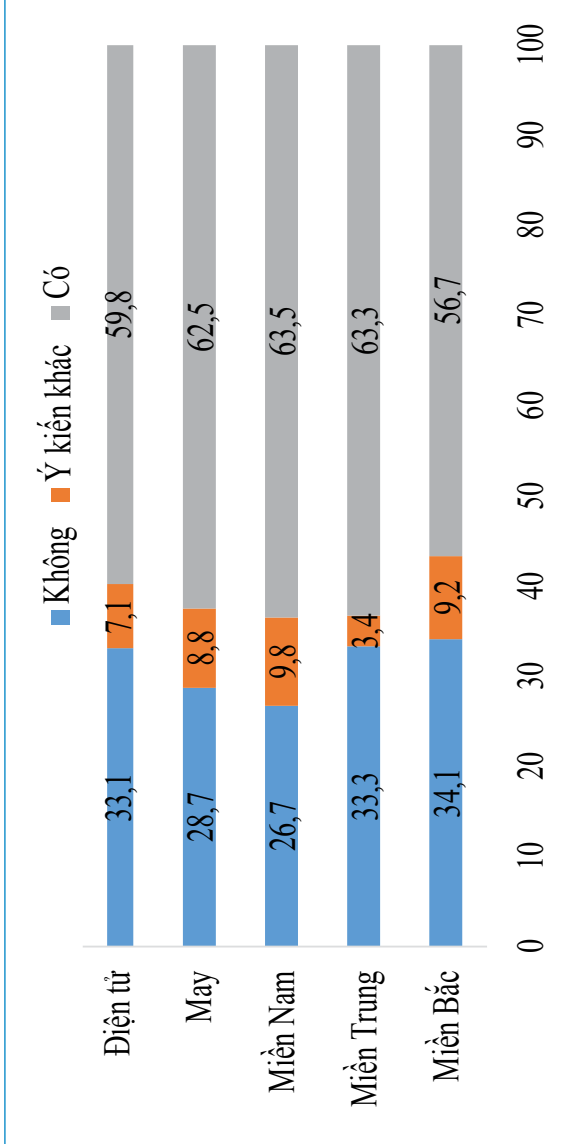


Nguồn: Dự án ECOW.

56,7% công nhân ở miền Bắc có ý định nhận BHXH một lần, thấp hơn so với 63,3% công nhân ở miền Trung và 63,5% công nhân ở miền Nam. Đối với công nhân điện tử và công nhân may, tỷ lệ này là 59,8% và 62,5%. Sự khác biệt giữa vùng và ngành là không nhiều và điều này cho thấy đây không phải là một xu hướng cục bộ mà là một xu hướng phổ biến đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải có các giải pháp phù hợp điều chỉnh bổ sung các quy định về pháp luật lao động và BHXH cho giai đoạn tới nhằm khuyến khích công nhân không lựa chọn hình thức rút BHXH một lần.

Hình 95. Dự kiến nhận bảo hiểm xã hội 1 lần theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Người: Dự án ECOW.

Hộp 14: Quyết định của công nhân về rút bảo hiểm xã hội một lần

Ý định làm thêm 1 năm nữa rồi về quê chăm con. Chồng không thích làm công ty, chỉ thích làm ở nhà. Bảo hiểm ở công ty cũ đã rút hết. Nếu nghỉ việc ở đây thì cũng có thể rút luôn bảo hiểm. Không nghĩ đến việc lấy lương hưu.

*Nữ, công nhân điện tử, hợp đồng xác định thời hạn,
đã kết hôn, KCN Yên Phong, Bắc Ninh.*

Em cũng tìm hiểu rồi nên rút về một khoản thôi để được thêm vài đồng nữa về làm kinh doanh. 100% công nhân ở đây không ai đóng bảo hiểm tiếp cả. 100% luôn. Thì tính ra bao nhiêu năm được bao nhiêu tiền đấy, lấy gọn một lần thôi, nếu được 10 triệu thì cũng được [...]. Em cũng không biết là được bao nhiêu vì chúng em có biết cách tính bảo hiểm này đâu.

*Nam, công nhân phụ trợ điện tử, hợp đồng không xác định thời hạn,
đã kết hôn, KCN Yên Phong, Bắc Ninh.*

Đóng ở SABV thì chị lấy hết về rồi, hồi xưa có phải một người một số bảo hiểm đâu, chị nghỉ từ 2005 ở SABV. Sau khi nghỉ ở SABV thì chị thất nghiệp 2,5 năm, trong khoảng thời gian 2,5 năm thì chị cũng đi làm ở các công ty ngoài nhưng không ăn thua. Chị đi bán cho hàng trang sức, cửa hàng có một, hai người thôi nên không có đóng bảo hiểm gì cả. Thu nhập có 900.000 đ/tháng thôi, và ở trung tâm Quận 1 thì đồ ăn rất là đắt, mà cửa hàng lại không bao mình ăn, lương có 900.000 đ/tháng mà mua đồ ăn đã hết 1.100.000đ rồi nên chị lại không bán hàng thuê nữa. Cũng làm vài công ty nhỏ nữa nhưng không thấy phù hợp nên mình xin vào công ty Đức Bốn này làm.

*Nữ công nhân, may, hợp đồng không xác định thời hạn,
độc thân, KCX Tân Thuận, TP. Hồ Chí Minh.*

Rút ra trang trải, hỗ trợ gia đình đột dịch này. Công ty này đột dịch nó chèn ép dữ lắm, em tính dịch này làm lòng vòng ngoài rồi rút bảo hiểm thất nghiệp, sau vài tháng im vô lại công ty rồi đóng tiếp, nếu không im thì rút ra luôn.

*Nam công nhân, may, thất nghiệp, độc thân,
KCN Trảng Bàng, Tây Ninh.*

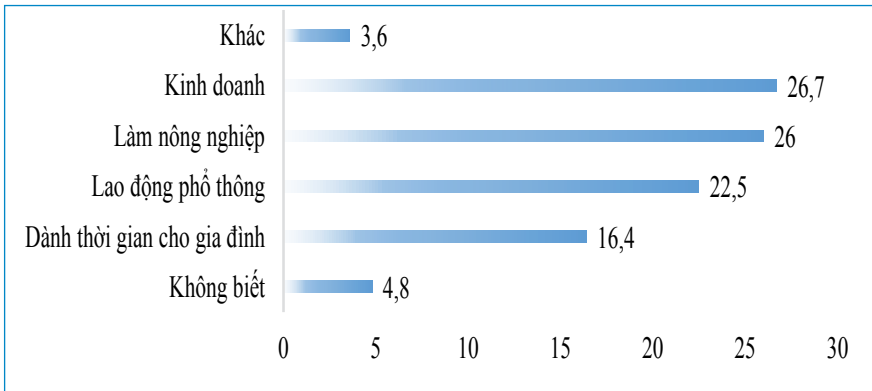
Việc rút BHXH một lần hiện đang là mối quan ngại lớn khi nó có khả năng phá vỡ các nỗ lực nâng cao độ che phủ của BHXH và làm mất đi nguồn tài chính đảm bảo khi người lao động đến tuổi nghỉ hưu. Một số cuộc phỏng vấn sâu trong nghiên cứu này cho thấy công nhân có xu hướng sẽ rút BHXH một lần nếu họ không còn làm trong khu vực chính thức. Trong một số trường hợp công nhân đã thực hiện nhiều lần di cư để làm việc và mỗi lần như vậy họ lại rút BHXH và lại tiếp tục đóng lại từ đầu khi họ quay lại làm việc trong các KCN. Điều này khiến họ không tích lũy được liên tục số năm đóng bảo hiểm và khó có thể đạt được số năm cần thiết để nhận lương hưu khi họ đến tuổi nghỉ hưu. Nhiều công nhân xem khoản tiền đóng bảo hiểm như một khoản tiền lớn và có thể giúp họ giải quyết một việc gì đó nên họ thường quyết định rút khi rời khỏi công việc trong KCN. Theo một báo cáo của ILO (2021), việc không có BHXH và nhận lương hưu khi về già sẽ có tác động tiêu cực nhiều hơn đến nữ giới do tuổi thọ bình quân của nữ giới cao hơn so với nam giới. Bên cạnh đó, do tiến trình đô thị hóa và số con của người trẻ tuổi hiện nay thấp hơn nhiều so với các thế hệ trước đây cũng sẽ dẫn đến những khó khăn của người cao tuổi trong tương lai khi dựa vào sự chu cấp và trông nom của con cái. Do tác động của đại dịch Covid-19, xu hướng rút BHXH một lần đã có xu hướng tăng cao. Tính đến hết tháng 10/2021, hơn 700.000 người đã rút BHXH một

lần, tăng gấp 1,5 lần so với 6 tháng đầu năm 2021 và tăng 5,45% so với cùng kỳ năm 2020 (*Thanh Niên Online*, 21/11/2021).

Với những công nhân có ý định nghỉ hưu sớm, các lựa chọn nghề nghiệp thay thế khá đa dạng. Trong đó, 26,7% công nhân chọn theo hướng khởi nghiệp kinh doanh, 26% dự kiến trở lại với nông nghiệp và 22,5% tiếp tục làm một lao động phổ thông. Cũng có 16,4% muốn dành thời gian cho gia đình và 4,8% chưa rõ công việc tiếp theo là gì nếu nghỉ hưu sớm. Xu hướng về nghề nghiệp nếu nghỉ hưu sớm của công nhân một lần nữa cho thấy đặc điểm của thị trường lao động Việt Nam hiện tại vẫn gần như không có ranh giới giữa khu vực chính thức và phi chính thức. Vì vậy, nhiều công nhân sẵn sàng từ bỏ công việc ở khu vực chính thức với đầy đủ chế độ bảo hiểm của mình để trở thành một lao động trên thị trường phi chính thức.

Hình 96. Nghề nghiệp dự kiến nếu nghỉ hưu sớm

Đơn vị: %



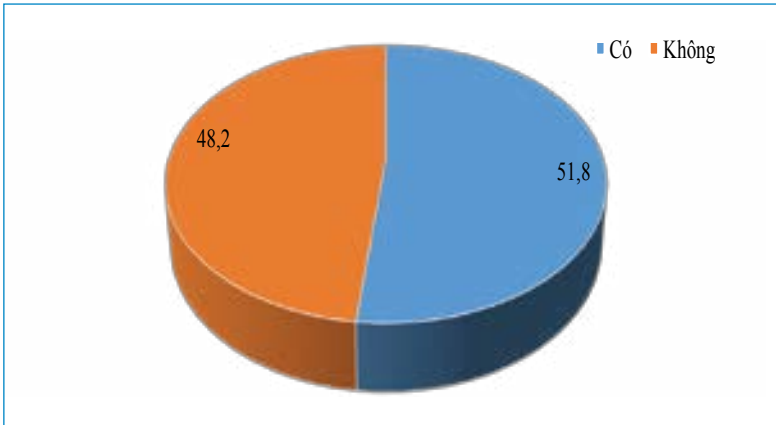
Nguồn: Dự án ECOW.

Có 51,8% công nhân muốn nghỉ hưu sớm nhưng vẫn muốn đóng đủ BHXH để hưởng lương hưu thay vì nhận BHXH một

lần. Nhưng cũng có gần 1/2 số công nhân được khảo sát không có khả năng này (chiếm 48,2%). Điều này cho thấy, bản thân công nhân và Nhà nước đều phải đối mặt với thách thức vấn đề an sinh xã hội trong thời gian tới khi công nhân rời khỏi khu vực sản xuất công nghiệp cùng với việc rời khỏi hệ thống BHXH, vốn là một công cụ giúp công nhân có thể ổn định được thu nhập và được hưởng các dịch vụ phúc lợi xã hội, như y tế.

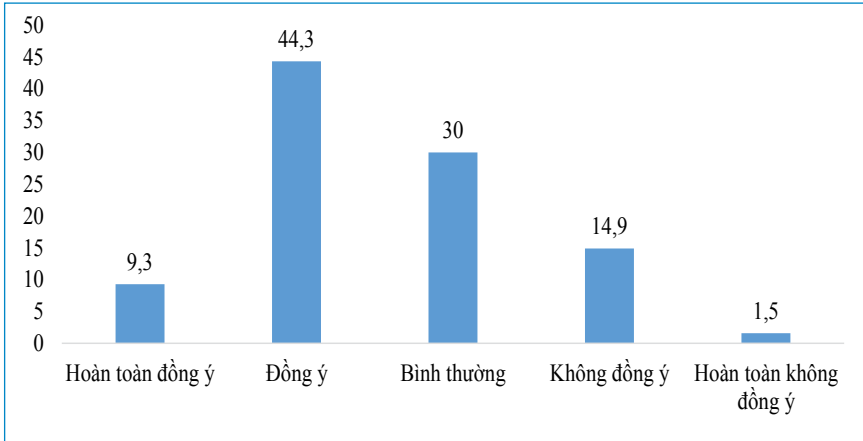
Hình 97. Đủ khả năng đóng tiếp bảo hiểm xã hội

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW.

Hình 98. Quan điểm công việc khu công nghiệp cải thiện cuộc sống sau nghỉ hưu



Nguồn: Dự án ECOW.

Với công nhân, dù là ngành may hay điện tử, phần lớn họ đều cho rằng các công việc ở KCN hiện tại góp phần vào việc cải thiện cuộc sống sau nghỉ hưu của họ nếu họ tiếp tục làm công việc hiện tại. Tỷ lệ hoàn toàn đồng ý là 9,3% trong khi tỷ lệ đồng ý là 44,3%, cao nhất trong số các ý kiến. Ở những chiều hướng ngược lại, có 14,9% không đồng ý với nhận định này và 1,5% hoàn toàn không đồng ý. Tuy nhiên, các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy, phần lớn công nhân không biết được mình có thể duy trì được công việc hiện tại hay không do phụ thuộc vào hoàn cảnh gia đình và tình hình kinh doanh của doanh nghiệp. Đây cũng chính là lý do của việc rút bảo hiểm một lần như đã nêu ở trên do họ không chắc có thể tìm được việc làm trong các doanh nghiệp trong khu vực chính thức hay không nếu họ rời công việc hiện tại.

Phần 5.
MỘT SỐ VẤN ĐỀ
RÚT RA



Với các kết quả nghiên cứu nêu trên, một số vấn đề chính được rút ra như sau:

Thứ nhất, công nhân làm việc trong các khu công nghiệp nói chung có độ tuổi còn trẻ và đa số là nữ giới, tuy nhiên có sự khác biệt giữa hai nhóm ngành may và điện tử, nhất là về mức độ gắn kết với công việc. Độ tuổi trung bình của công nhân may cao hơn so với công nhân điện tử và mức độ gắn kết với công việc của công nhân may cũng cao hơn so với ngành điện tử, một phần do điều kiện lao động trong ngành điện tử vất vả hơn, như làm ca đêm hay phải có thị lực tốt để kiểm tra các sản phẩm có kích thước nhỏ. Do vậy, việc chuyển đổi công việc của các công nhân trong ngành điện tử diễn ra phổ biến hơn. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy sự ổn định hơn trong công việc của công nhân may so với công nhân điện tử thể hiện qua tỷ lệ hợp đồng không xác định thời hạn ở công nhân may cao hơn. Điều này cũng dẫn đến thực tế là công nhân ngành may có mức độ lo lắng cho tương lai công việc của họ thấp hơn so với công nhân điện tử, thể hiện qua cả số liệu định lượng và định tính. Nhiều cuộc phỏng vấn sâu với công nhân cho thấy, công nhân vẫn có thể tìm được việc làm trong ngành may sau tuổi 35 hoặc thậm chí cao hơn nhưng điều này lại rất khó đối với công nhân điện tử. Do vậy, để nâng cao hơn tính ổn định trong công việc của công nhân, nhất là đối với công nhân điện tử, các cơ quan hoạch định chính sách có liên quan đến lao động cần phối hợp với các bên liên quan tìm các giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động, cụ thể là trong ngành điện tử, theo hướng đảm bảo công nhân có thể “trụ” lại được với công việc của họ khi họ đã qua tuổi 35 và khi sức khỏe đã suy giảm.

Thứ hai, mặc dù Việt Nam đã xây dựng rất nhiều khu công nghiệp cùng với thu hút các dòng vốn đầu tư lớn từ cả nước

ngoài và trong nước, hạ tầng xã hội tại các khu công nghiệp vẫn không có nhiều biến chuyển. Vấn đề chỗ ở cho công nhân vẫn chưa được giải quyết có hiệu quả và giúp công nhân ổn định được chỗ ở. Với đặc điểm các KCN được xây dựng tập trung ở các vùng đồng bằng, vùng ven các cảng biển, do vậy nó đã kéo theo các dòng người di cư đến làm việc tại đó. Phần lớn doanh nghiệp đầu tư trong các khu công nghiệp không thể xây dựng hay thu xếp chỗ ở cho công nhân. Họ chỉ có thể hỗ trợ công nhân thông qua trợ cấp nhà ở, nhưng ở mức độ rất thấp. Nghiên cứu này đã cho thấy, mức hỗ trợ nhà ở phổ biến ở mức 200 - 300 nghìn đồng, thấp hơn rất nhiều so với thực tế công nhân phải trả cho việc thuê nhà ở. Mặc dù Nhà nước đã có nhiều chính sách khuyến khích nhưng các doanh nghiệp vẫn không mặn mà với việc đầu tư xây dựng nhà xã hội để bán hoặc cho công nhân thuê. Do đó, hầu hết công nhân vẫn phải thuê trọ ở các cộng đồng bên ngoài KCN, như chúng ta đã chứng kiến kể từ khi bắt đầu xây dựng các KCN cho đến nay. Việc thực thi chính sách này không hiệu quả cho thấy chưa có sự phù hợp giữa chính sách và thực tiễn, thể hiện qua kết quả nghiên cứu đã trình bày ở các phần trên: i) Số tiền công nhân có thể tiết kiệm được quá thấp để có thể mua được nhà, dù với giá ưu đãi của nhà ở xã hội; ii) Phần lớn công nhân đều có đất/nhà ở quê, do vậy các khoản tiết kiệm ít ỏi của họ thường chỉ đủ cho việc sang sửa hoặc xây mới nhà cửa ở quê; iii) Công nhân cũng không có ý định định cư lâu dài ở các KCN/vùng đô thị do họ không có khả năng chi trả các chi phí cuộc sống đắt đỏ ở các vùng đó, nhất là với công nhân có gia đình và có con nhỏ. Với những vấn đề đó, một giải pháp khả thi là thúc đẩy các doanh nghiệp xây nhà cho thuê hoặc có chính sách mua trả chậm trong nhiều năm song song với chính sách nâng dần thu nhập của công nhân. Bên cạnh đó, việc xây dựng các cơ sở hạ tầng xã hội như nhà trẻ, trường học, cần được quan

tâm hơn nữa từ Nhà nước. Các nhà trẻ công lập cần có sự linh hoạt hơn trong độ tuổi tiếp nhận cũng như thời gian giữ trẻ để phù hợp với thời gian làm việc của công nhân.

Thứ ba, kết quả nghiên cứu cho thấy, thu nhập của người lao động được hình thành từ nhiều cấu phần khác nhau, bao gồm lương cơ bản (thường nhỉnh hơn mức lương tối thiểu một chút), các loại phụ cấp (nhà ở, đi lại), thưởng (chuyên cần, định mức sản phẩm) và làm thêm giờ. Trong khi lương cơ bản và phụ cấp tương đối ổn định thì các thành phần hình thành thu nhập gồm thưởng và làm thêm giờ lại có tính biến động cao, làm tăng tính bất bình trong thu nhập của người lao động. Các thành phần này cũng khiến công nhân phải gắng sức làm việc để đạt được mức thu nhập đảm bảo cho cuộc sống của họ. Từ mức thu nhập và chi tiêu của công nhân cho thấy, làm thêm giờ và các hình thức thưởng là nguồn thu nhập quan trọng giúp công nhân có thể dành ra một chút tiết kiệm từ khoản thu nhập đó. Nếu chỉ với mức lương cơ bản và các phụ cấp thì người lao động dường như chỉ đủ chi tiêu ở mức hạn hẹp. Để đảm bảo tốt hơn điều kiện làm việc cho người lao động, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền liên quan đến lao động cần phối hợp với các bên liên quan như người sử dụng lao động và Công đoàn nhằm nâng cao mức thu nhập của người lao động, đảm bảo thu nhập của họ phù hợp với sức lao động mà họ đã bỏ ra, hướng đến chấm dứt tình trạng lương không đủ sống đã được nêu ra (Oxfam, 2019). Mặc dù kết quả nghiên cứu này cho thấy công nhân vẫn có để ra được các khoản tiết kiệm, nhưng mức tiết kiệm này rất thấp. Mức tiết kiệm này có được là nhờ họ thực hiện cắt chi trong chi tiêu và được sự giúp đỡ từ gia đình, như gửi con về cho bố mẹ ở quê chăm sóc giúp. Nếu các công nhân đã kết hôn và có con nhỏ đều sống cùng nhau ở các KCN, thu nhập của họ sẽ không

đủ giúp họ có thể trang trải chi phí cuộc sống. Với thực trạng đó, việc nâng mức lương tối thiểu sẽ là việc tiếp tục phải làm ngay khi dịch bệnh được đẩy lùi bởi nếu không, công nhân sẽ gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt trong bối cảnh lạm phát có thể gia tăng khi thực hiện các gói kích thích kinh tế.

Thứ tư, Việt Nam là nền kinh tế có độ mở cao và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới cùng với mức độ phụ thuộc lớn vào xuất khẩu và khu vực đầu tư có vốn nước ngoài. Tuy nhiên, nền kinh tế cũng vì thế dễ bị tổn thương hơn trước các biến động trên thế giới, mà tác động của đại dịch Covid-19 hiện nay là một minh chứng rõ ràng. Kết quả nghiên cứu công nhân ở miền Nam vào thời điểm đầu của đại dịch Covid-19 cho thấy, công nhân đã chịu những tác động không nhỏ, trong đó phổ biến nhất là doanh nghiệp thiếu đơn hàng dẫn đến công nhân không làm thêm giờ, nghỉ luân phiên, và thậm chí, chịu cảnh mất việc. Một số doanh nghiệp đã chịu cảnh phá sản và phải cho công nhân nghỉ việc hàng loạt. Hơn nữa, việc hàng tháng công nhân chỉ tiết kiệm được những khoản tiền rất nhỏ đã khiến khả năng cầm cự của công nhân trước khủng hoảng rất yếu, thể hiện qua việc người lao động đổ xô về quê khi dịch bệnh và ngừng việc kéo dài. Với thực tế đó, Nhà nước cần củng cố chính sách trợ giúp xã hội nhằm hỗ trợ những người lao động dễ bị tổn thương, không chỉ trong lĩnh vực chính thức mà còn cả lĩnh vực phi chính thức. Cần phát huy vai trò của công đoàn và các tổ chức xã hội trong trợ giúp người lao động, không chỉ bằng giá trị vật chất mà còn ở các trợ giúp cần thiết khi người công nhân gặp khó khăn, như chống lại việc sa thải trái luật, hỗ trợ tìm việc làm mới, v.v... Bên cạnh đó, Nhà nước trong thời gian tới cần chú trọng hơn vào tính phát triển cân bằng, theo hướng nâng cao vai trò của doanh nghiệp Việt Nam và thị trường trong nước, giúp giảm

sự lệ thuộc quá mức vào khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và thị trường nước ngoài, từ đó phần nào giảm được mức dễ bị tổn thương của các doanh nghiệp.

Cuối cùng, từ nghiên cứu này cũng như nhiều nghiên cứu khác và các phương tiện truyền thông đã cho thấy, Nhà nước cần nhanh chóng có những điều chỉnh chính sách cũng như thực hiện tuyên truyền đến công nhân về lợi ích của BHXH đối với tương lai của họ. Việc rút BHXH một lần đã trở nên phổ biến, nhất là đang tăng cao dưới tác động của đại dịch Covid-19, đang là mối đe dọa nghiêm trọng đến tính bền vững của hệ thống an sinh xã hội mà Việt Nam đã nỗ lực xây dựng trong nhiều năm qua. Việc công nhân rút BHXH một lần sẽ đưa đến nhiều người lao động trong tương lai sẽ không được hưởng các phúc lợi xã hội như hưu trí hay y tế, khiến họ và gia đình họ sẽ chịu nhiều gánh nặng khi về già. Đây là quá trình “phi chính thức hóa” diễn ra cùng lúc với quá trình “chính thức hóa” đang được nỗ lực thực hiện. Các thế hệ công nhân ngày nay có nguy cơ lại rơi trở lại vào tình trạng của cha mẹ mình, nhất là ở vùng nông thôn, khi phải dựa vào nguồn thu nhập của con cái khi về già. Dự định của công nhân về cuộc sống tương lai vẫn sẽ là quay trở lại sinh sống ở quê nhà, một vòng “di cư tuần hoàn” không mang lại nhiều thay đổi cho người lao động. Với thực trạng đó, những điều chỉnh chính sách cần tập trung vào việc nâng cao tính linh hoạt trong việc đóng - hưởng của người lao động. Công nhân không nhất thiết phải đủ 20 năm mới có thể lĩnh lương hưu và cần có cơ chế để người lao động tiếp tục đóng BHXH tự nguyện một cách thuận lợi hơn, với những khoản tiền phù hợp với thu nhập của họ khi họ chuyển sang làm việc ở khu vực phi chính thức. Quan trọng hơn hết, Nhà nước cần có chiến dịch tuyên truyền đồng bộ cho công nhân hiểu được giá trị của việc tham gia BHXH và ý

nghĩa của phúc lợi hưu trí đối với tương lai của họ. Chỉ khi công nhân hiểu rõ được lợi ích của BHXH, coi đó là một khoản tạo ra thu nhập cho họ khi về già thay vì là một “cục” phục vụ cho một khoản đầu tư hoặc “làm một việc lớn” trước mắt. Xét trong bối cảnh của ngành may và điện tử, hai ngành thâm dụng lao động với nữ giới chiếm đa số, vấn đề này còn có tác động lâu dài về yếu tố giới khi những người phụ nữ có tuổi thọ trung bình cao hơn nam giới, sẽ phải sống một cuộc sống tuổi già mà không có nguồn thu nhập và phải dựa vào con cái như một nghiên cứu của ILO gần đây đã chỉ ra¹. Công đoàn, với một hệ thống tổ chức đến từng doanh nghiệp, và các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động là những nhân tố có thể làm tốt công việc này.

1. ILO (2021), “Adapting social insurance to women’s life courses: A gender impact assessment of Vietnam”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_819801.pdf.

[THAY LỜI KẾT LUẬN]

Trong giới hạn phạm vi nghiên cứu, cuốn sách này đã cho thấy bức tranh khái quát về điều kiện lao động ở Việt Nam, thể hiện qua đời sống - việc làm của công nhân đang làm việc trong các khu công nghiệp thuộc ngành may và điện tử. Họ là những người lao động làm việc trong khu vực chính thức và cho các doanh nghiệp FDI, những doanh nghiệp phải tuân theo các tiêu chuẩn quốc tế trong hàng hóa xuất khẩu của mình, bao gồm cả tiêu chuẩn về lao động.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy, công nhân vẫn đang chịu cảnh bấp bênh trong cả điều kiện sống và thu nhập. Đa phần trong số họ là những người lao động di cư rời xa quê nhà với khát vọng thay đổi cuộc sống thông qua mức thu nhập khá hơn, tuy nhiên trên thực tế, đó là một hành trình khó nhọc đối với họ. Cuộc sống của họ gắn liền với cuộc sống trong các khu trọ, không có khả năng mua nhà để định cư do mức thu nhập thấp và mức tiết kiệm thấp. Họ cũng dễ dàng bị tổn thương trước các cuộc khủng hoảng do những biến động trên thị trường thế giới: giảm thu nhập, mất việc và trở về quê nhà. Để có được thu nhập và có chút tích lũy, họ phải lao động cật lực trong nhà máy qua việc tận dụng những giờ làm thêm để tăng thu nhập và tiết kiệm bữa ăn trong ngày. Họ cũng phải nỗ lực đi làm đầy đủ số ngày trong tháng và tuyệt đối đúng giờ để có thêm chút tiền thưởng chuyên cần. Tất cả những điều đó đang làm tách rời giữa sản xuất và tái sản xuất và hình thành “hệ thống lao động di cư” với những đặc điểm rất chung về công nhân công nghiệp.

Quá trình công nghiệp hóa dựa trên dòng vốn đầu tư nước ngoài với chi phí lao động thấp, thể hiện qua hoàn cảnh của đội ngũ công nhân công nghiệp nêu trên, cũng đang làm nới rộng khoảng cách phát triển giữa thành thị và nông thôn. Khu vực đô thị đã trở nên giàu có nhờ hưởng lợi từ tốc độ tăng trưởng nhanh

với thu nhập cao, trong khi khu vực nông thôn lại không theo kịp tốc độ đó, dù một phần lớn tăng trưởng, nhất là đóng góp về xuất khẩu, được tạo ra từ bàn tay của những người lao động di cư đến từ nông thôn làm việc trong các khu công nghiệp. Hầu hết những người lao động đó không có khả năng định cư lại các KCN và đô thị, họ sẽ trở lại khu vực nông thôn nơi họ đã ra đi với những khát vọng.



TÀI LIỆU
THAM KHẢO

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020), *Bộ luật Lao động 2019*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
3. Đỗ Tá Khánh và Pietro Masina (2017), *Công nghiệp hóa và lao động ở Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. ILO (2021), “Adapting social insurance to women’s life courses: A gender impact assessment of Vietnam”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_819801.pdf.
5. Kim Thanh (11/01/2021), “5 năm, tạo việc làm cho hơn 8 triệu lao động”, *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*, <https://dangcongsan.vn/thoi-su/5-nam-tao-viec-lam-cho-hon-8-trieu-lao-dong-572654.html>.
6. Lam Anh (23/4/2021), “Công đoàn cơ sở mạnh phải có “bốn cần”, *Cổng thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam*, <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/phat-trien-doan-vien-xay-dung-to-chuc-cong-doan-508/cong-doan-co-so-manh-phai-co-“bon-can”-577118.tld>.
7. Ngô Lê Minh (2017), “Nhà ở xã hội dành cho công nhân - Mô hình phát triển nào phù hợp với TP. Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Kiến trúc*, số 9/2017, trong *Cổng thông tin điện tử Bộ Xây dựng*: <https://moc.gov.vn/tl/tin-tuc/52157/nha-o-xa-hoi-danh-cho-cong-nhan--mo-hinh-phat-trien-nao-phu-hop-voi-tp-hcm.aspx>, truy cập ngày 4/8/2021.
8. Nguyễn Văn Hoàng (2018), “Một số giải pháp phát triển nhà ở cho công nhân khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”, *Tạp chí Tài chính*, <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/mot-so-giai-phap-phat-trien-nha-o-cho-cong-nhan-khu-cong-nghiep-tinh-bac-ninh-138454.html>, truy cập ngày 4/8/2021.
9. Nguyễn Mạnh Thắng (2019), *Sự gắn kết gia đình công nhân khu công nghiệp hiện nay*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

10. OXFAM (2015), *Rào cản pháp luật và thực tiễn đối với lao động di cư trong tiếp cận An sinh xã hội*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
11. OXFAM (2019), *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam* (lưu hành nội bộ). Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
12. UNICEF (2016), “Tác động của ngành may mặc và giày dép đến trẻ em Việt Nam”: <https://www.unicef.org/vietnam/media/1471/file/Tác%20động%20của%20ngành%20may%20mặc%20và%20giày%20dép%20đến%20trẻ%20em%20Việt%20Nam.pdf>.
13. Báo *Bắc Giang* (25/9/2015), “Công nhân lựa chọn việc gần nhà: Lợi cả đôi đường”, <http://baobacgiang.com.vn/bg/xa-hoi/149815/cong-nhan-chon-viec-gan-nha-loi-ca-doi-duong.html>.
14. Báo *Công an nhân dân* (31/10/2020), “Người thu nhập thấp khó với tới nhà ở xã hội”: <https://cand.com.vn/doi-song/Nguoi-thu-nhap-thap-kho-voi-toi-nha-o-xa-hoi-i586261/>, truy cập ngày 5/8/2021.
15. Báo *Chính phủ* (5/11/2020), “Phấn đấu tất cả các khu công nghiệp đều có thiết chế công đoàn”, <http://baochinhphu.vn/Chi-dao-quyet-dinh-cua-Chinh-phu-Thu-tuong-Chinh-phu/Phan-dau-tat-ca-cac-khu-cong-nghiep-deu-co-thiet-che-cong-doan/413085.vgp>, truy cập ngày 5/8/2021.
16. Báo *Chính phủ* (24/02/2020), “Tiếp tục triển khai 73 dự án nhà ở cho công nhân”, <http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Tiep-tuc-trien-khai-73-du-an-nha-o-cho-cong-nhan/388222.vgp>, truy cập ngày 5/8/2021.
17. Báo *Thời Nay* (8/01/2021), “Giá nhà vẫn... quá cao”, <https://nhandan.vn/baothoinay-dothi/gia-nha-van-qua-cao-631155/>, truy cập ngày 5/8/2021.
18. Thu Hằng (2021, 21/11), “Hơn 700.000 người rút bảo hiểm xã hội 1 lần”, *Thanh Niên Online*. <https://thanhnien.vn/hon-700-000-nguoi-rut-bao-hiem-xa-hoi-1-lan-post1403580.html>.

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI

26 Lý Thường Kiệt - Hoàn Kiếm - Hà Nội

ĐT: 024.39719073 - Fax: 024.39719071

Website: <http://nxbkhhxh.vass.gov.vn>

Email: nxbkhhxh@gmail.com

Chi nhánh Nhà xuất bản Khoa học xã hội

57 Sương Nguyệt Ánh - Phường Bến Thành - Quận I - TP. Hồ Chí Minh

ĐT: 028.38394948 - Fax: 028.38394948

VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN NGÀNH MAY VÀ ĐIỆN TỬ TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Q. Giám đốc - Tổng biên tập

PGS.TS. PHẠM MINH PHÚC

Biên tập nội dung:

ĐẬU VĂN NAM

Kỹ thuật vi tính:

THU HUYỀN

Sửa bản in:

ĐẬU VĂN NAM

Trình bày bìa:

VĂN MẠNH

Ảnh bìa 1:

Tác giả cung cấp

In 300 cuốn, khổ 16 x 24cm, in tại Công ty TNHH In và Thương mại Trường Xuân

Địa chỉ: Tầng 4, Số E1, khu X1, đường Phạm Hùng, phường Mỹ Đình 1,
quận Nam Từ Liêm, Thành phố Hà Nội

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 390-2022/CXBIPH/4 - 33/KHXH

Số QĐXB: 93/QĐ - NXB KHXH ngày 6/5/2022

ISBN: 978-604-308-910-3

In xong và nộp lưu chiểu tháng 5/2022