



TIỀN LƯƠNG KHÔNG ĐỦ SỐNG VÀ HỆ LỤY

ngiên cứu một số
doanh nghiệp
may xuất khẩu
ở Việt Nam



OXFAM

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo này được thực hiện bởi nhóm nghiên cứu của Viện Công nhân và Công đoàn (IWTU), với tư vấn kỹ thuật của các chuyên gia từ Trung tâm Quan hệ Lao động Việt Nam, Oxfam tại Việt Nam và Oxfam Úc. Nhóm nghiên cứu xin cảm ơn các cá nhân, chuyên gia của các cơ quan chức năng về lao động ở các tỉnh, thành phố, xin cảm ơn các công nhân, quản lý, cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp đã cung cấp thông tin thực tế cho nghiên cứu này; xin cảm ơn các chuyên gia từ nhiều tổ chức khác nhau đã đóng góp ý kiến có giá trị để hoàn thành báo cáo. Nhóm nghiên cứu cũng xin cảm ơn Tổ chức Oxfam tại Việt Nam và Oxfam Úc đã hỗ trợ tài chính để thực hiện nghiên cứu này.

Các quan điểm trong ấn phẩm này là của nhóm Nghiên cứu và không nhất thiết đại diện cho quan điểm của Oxfam hoặc bất kỳ cơ quan tài trợ nào.

Tác giả: Viện Công nhân và Công đoàn (CNCĐ)

Hiệu đính: Melissa Spurgin, Melbourne, Úc

Người dịch: Phạm Thị Thu Lan

Thiết kế: Nguyễn Hồng Nhung

BẢN QUYỀN

Ấn phẩm này có bản quyền, nhưng các đoạn trích dẫn từ ấn phẩm có thể được sử dụng miễn phí cho mục đích tuyên truyền, vận động, giáo dục và nghiên cứu, miễn là nguồn ấn phẩm được nêu đầy đủ. Cơ quan có bản quyền yêu cầu việc sử dụng như vậy phải được đăng ký với Oxfam vì mục đích đánh giá tác động. Mọi sao chép vì bất kỳ lý do nào khác, hoặc tái sử dụng trong các ấn phẩm khác, hoặc dịch thuật và điều chỉnh, phải được cho phép và có thể mất phí. Thông tin trong ấn phẩm này là chính xác tại thời điểm phát hành.

NHÓM NGHIÊN CỨU

- Phạm Thị Thu Lan, Phó Viện trưởng Viện CNCĐ, Trưởng nhóm nghiên cứu
- Nguyễn Thanh Tùng, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Nguyễn Mạnh Thắng, Trưởng phòng, Viện CNCĐ
- Nguyễn Thị Thúy Nga, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Lê Thị Huyền Trang, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Tống Thị Huệ, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Trần Tổ Hảo, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Mai Thị Thu, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Ninh Thị Tú, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Nguyễn Trọng Tráng, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ
- Nguyễn Trung Đức, Nghiên cứu viên, Viện CNCĐ

TƯ VẤN KỸ THUẬT

- Đỗ Quỳnh Chi, Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Quan hệ Lao động Việt Nam
- Syed Nayeem Emran, Trưởng ban Vận động Chính sách – Quyền Lao động, Tổ chức Oxfam Úc
- Văn Thị Thu Hà, Quản lý Dự án Quyền Lao động, Tổ chức Oxfam tại Việt Nam

CHUYÊN GIA BÌNH LUẬN

- Vũ Quang Thọ, nguyên Viện trưởng Viện CNCĐ
- Vũ Minh Tiến, Viện trưởng Viện CNCĐ
- Lê Đình Quảng, Phó Trưởng ban Quan hệ Lao động, TLĐLĐVN
- Vi Thị Hồng Minh, Phó Giám đốc Văn phòng Giới Sử dụng Lao động, Phòng TMCNVN
- Nguyễn Thị Huyền Lê, Trưởng phòng Nghiên cứu Tiền lương và Quan hệ Lao động, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ LĐTBXH
- Kim Thị Thu Hà, Giám đốc Điều hành Trung tâm Hội nhập và Phát triển
- Joy Kyriacou, Giám đốc Vận động Chính sách và Chiến dịch, Tổ chức Oxfam Úc
- Andrew Wells-Đặng, Cố vấn Kỹ thuật Cao cấp, Tổ chức Oxfam tại Việt Nam
- Vũ Thị Quỳnh Hoa, Trưởng ban Vận động Chính sách và Chiến dịch, Tổ chức Oxfam tại Việt Nam
- Nguyễn Thu Hương, Quản lý Cấp cao Chương trình Quản trị, Tổ chức Oxfam tại Việt Nam
- Hoàng Lan Hương, Cán bộ Ban Vận động Chính sách và Chiến dịch, Tổ chức Oxfam tại Việt Nam
- Một số chuyên gia lao động của các tổ chức khác

© Tổ chức Oxfam tại Việt Nam

22, Lê Đại Hành, Hà Nội

Điện thoại: +84 243 945 4448

Website: <https://www.vietnam.oxfam.org>

Facebook: <https://www.facebook.com/oxfamvietnam/>

Email: oxfam.vietnam@oxfam.org

Ảnh bìa (trên-dưới): Eleanor Farmer/Oxfam; Sam Tarling/Oxfam

MỤC LỤC

CÁC THUẬT NGỮ SỬ DỤNG	5
CÁC CHỮ VIẾT TẮT	5
LỜI NÓI ĐẦU	6
TÓM TẮT NỘI DUNG	7
1. TIỀN LƯƠNG CỦA CÔNG NHÂN MAY	9
“Lương đủ sống” là gì?	10
Tiền lương của công nhân may ở Việt Nam	14
Lương sản phẩm và định mức lao động	17
Bù lương	19
Đa số các khiếu nại của công nhân may là về lương	20
2. CÁI GIÁ CỦA TIỀN LƯƠNG KHÔNG ĐỦ SỐNG	23
Sự thiếu thốn: tiền lương và nợ nần	25
Thức ăn và dinh dưỡng	27
Sức khỏe và ảnh hưởng của làm thêm giờ	28
Nhà ở và điều kiện sống	31
Giáo dục và gia đình	34
3. ĐỔ THÊM DẦU VÀO LỬA: BỚT XÉN THU NHẬP, KHÔNG ĐẢM BẢO VIỆC LÀM, LẠM DỤNG, KHÔNG CÓ KHẢ NĂNG TỔ CHỨC VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI	37
Bớt xén thu nhập	38
Đảm bảo việc làm	45
Lạm dụng và đe dọa	46
Khả năng tổ chức của người lao động	48

4. THỰC HÀNH TRONG CHUỖI CUNG ỨNG	51
Phản thịt của chiếc bánh mì cố gắng để thích nghi	52
Đàm phán về giá	53
Đơn hàng “ngắn” và thời trang nhanh	53
Thiếu cam kết lâu dài	54
Thiếu sự phối hợp trong đặt hàng	55
“Phạt” quá khắt khe của nhãn hàng	56
Quá nhiều đánh giá CSR ảnh hưởng tới chi phí nhà máy	57
Chỉ quan tâm tới sản phẩm, không nhắc tới lương công nhân	57
5. CÁC RÀO CẢN TRONG NƯỚC	59
Sửa đổi pháp luật có thể làm cho người lao động dễ bị tổn thương hơn	60
Hạn chế của thanh tra lao động, hòa giải và trọng tài lao động	60
Hạn chế nhận thức về lương đủ sống	61
Tính toán lương tối thiểu thiếu minh bạch và chưa phù hợp	61
6. KẾT LUẬN	62
7. KHUYẾN NGHỊ	63
Đối với khách hàng và nhãn hàng quốc tế	64
Đối với các doanh nghiệp may trong nước	65
Đối với Chính phủ	66
Đối với công đoàn	67
Đối với người tiêu dùng	68
PHỤ LỤC	69
Tổng quan ngành may và các phương pháp tính lương	69
Phương pháp nghiên cứu	75

CÁC THUẬT NGỮ SỬ DỤNG

Công ty sản xuất/doanh nghiệp sản xuất: Một doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc, bao gồm cắt, may, sửa lỗi, ráp nối, tạo dáng, hoàn tất, hoặc các khâu chuẩn bị hàng may mặc khác.

Định mức lao động: Số sản phẩm công nhân được giao hoàn thành trong ngày, tuần và tháng.

Khách hàng: Thuật ngữ chỉ các nhân hàng thời trang toàn cầu và các công ty trung gian đặt hàng và mua hàng từ các nhà máy may mặc tại Việt Nam.

Lương đủ sống: Lương đủ sống là một khái niệm đơn giản. Đó là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết – bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

Lương sản phẩm: Lương trả cho người lao động dựa trên số lượng sản phẩm họ hoàn thành.

Lương thời gian: Lương dựa trên số giờ làm việc cố định và không phụ thuộc vào hiệu suất công việc hay sản lượng của công nhân.

Nhóm thảo luận: Một nhóm người tham gia vào thảo luận cung cấp thông tin và ý kiến phản hồi.

Quy tắc ứng xử: Nguyên tắc, giá trị, tiêu chuẩn hoặc quy tắc ứng xử hướng dẫn các quyết định, thủ tục và hệ thống của một tổ chức theo cách: (a) đóng góp cho lợi ích của các bên liên quan, và (b) tôn trọng quyền của tất cả các bên bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của tổ chức đó.

Thỏa ước lao động tập thể: Thỏa thuận bằng văn bản, có hiệu lực pháp lý trong một thời gian xác định, giữa lãnh đạo có thẩm quyền của doanh nghiệp và tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động tại doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể xác định điều kiện làm việc (tiền lương, giờ làm việc, điều kiện làm việc, tiền lương làm thêm giờ, nghỉ lễ, nghỉ phép, các phúc lợi v.v.) và thủ tục giải quyết tranh chấp.

Thời gian giao hàng: Số ngày tính từ khi khách hàng đặt hàng (ví dụ: khách hàng ở Úc) đến khi giao lại cho khách hàng.

Thời trang nhanh: Thuật ngữ được các hãng bán lẻ thời trang sử dụng để nói về các sản phẩm thiết kế không đắt tiền, được chuyển luôn từ sản trình diễn thời trang

sang cửa hàng bán lẻ để đáp ứng xu hướng mới. Phương thức giới thiệu các dòng sản phẩm thời trang theo mùa đang thay đổi, và khá phổ biến hiện nay là các nhà bán lẻ nhanh chóng và liên tục giới thiệu sản phẩm mới trong tuần để bắt kịp xu hướng thời trang.

Vùng lương: Hệ thống lương tối thiểu của Việt Nam được xác lập theo 4 vùng lương, mỗi vùng áp dụng mức lương tối thiểu khác nhau do chi phí sinh hoạt ở các vùng khác nhau.

Vòng nghèo đói: Sự nghèo khó kéo dài với một người, dù làm gì đi nữa thì việc thoát nghèo vẫn vô cùng khó khăn. Thông thường, vòng nghèo đói là do các yếu tố có tính hệ thống nằm ngoài sự kiểm soát của họ như luật pháp, cách hoạt động của doanh nghiệp và tình hình ở địa phương, điều này khiến cho việc kiếm đủ tiền từ công việc để thoát nghèo hoặc làm bất cứ việc gì để thoát nghèo đều gần như không thể. Khi người dân hoặc cộng đồng địa phương thiếu nguồn lực nhất định, một chuỗi các sự kiện xảy ra sẽ có xu hướng kéo dài tình trạng nghèo: thiếu giáo dục và đào tạo dẫn đến thiếu cơ hội việc làm, ảnh hưởng đến sức khỏe, có thể chết sớm, và một vòng nghèo đói tương tự sẽ tiếp diễn với thế hệ tiếp theo.

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BỘ LĐTBXH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
CM	cắt, may
CMT	cắt, may, đóng gói
CPTPP	Hiệp định Đối tác Tiến bộ và Toàn diện xuyên Thái Bình Dương
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
EVFTA	Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam và Liên minh châu Âu
GLWC	Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
Phòng TMCN	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
UNGP	Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người của Liên Hợp Quốc
Viện CNCĐ	Viện Công nhân và Công đoàn

LỜI NÓI ĐẦU

Minh¹, 39 tuổi, đang sống và làm việc ở một tỉnh nông nghiệp miền Bắc. Nhà máy nơi cô làm việc sản xuất các sản phẩm váy và áo khoác cho các thương hiệu thời trang toàn cầu. Trong sáu ngày làm việc một tuần và ít nhất chín giờ làm việc mỗi ngày, Minh may tay áo cho khoảng 500 áo khoác/ngày, kiếm được khoảng 21 nghìn đồng (gần 1 USD) mỗi giờ².

Minh đã kết hôn, nhưng chồng cô mất khả năng làm việc do bị bệnh mãn tính³. Minh trở thành người có thu nhập duy nhất trong gia đình, lo cho cả mẹ chồng và con trai. Vì vậy, Minh không có sự lựa chọn nào khác ngoài việc làm thêm giờ mỗi ngày để kiếm đủ tiền cho gia đình, chỉ còn giữ lại được một ít sau khi chi dùng hàng ngày vào các khoản thiết yếu như đồ ăn, thuốc men cho chồng và tiền học phí cho con.

Với Minh, mối quan tâm lớn nhất là gia đình. Cuộc sống sẽ như thế nào nếu cô bị ốm và không thể làm việc. Là người có thu nhập duy nhất, điều này gây áp lực lớn cho Minh, khiến cô và gia đình dễ bị đẩy vào vòng nghèo đói.

Câu chuyện của Minh lại không phải là hiếm. Phần lớn các công nhân may ở Việt Nam đều đang làm việc quá sức, bị trả lương thấp và hiếm khi được tận hưởng cuộc sống.

Từ các cuộc phỏng vấn với công nhân, báo cáo này cho thấy một thực tế: tình trạng tiền lương thấp phổ biến trong ngành may đang làm cho công nhân và gia đình họ bị mắc kẹt trong vòng nghèo đói.

Báo cáo liệt kê những khó khăn trong cuộc sống hàng ngày của công nhân may, chủ yếu là phụ nữ, trong một ngành công nghiệp đang bùng nổ và sinh lợi – vậy mà, công nhân vẫn phải vật lộn mỗi ngày chỉ để kiếm đủ ăn.

Báo cáo cũng tìm hiểu về áp lực cạnh tranh từ các nhà hàng trong các chuỗi cung ứng sản phẩm may cho thị trường Úc và nhiều quốc gia khác trên thế giới đối với một số nhà máy sản xuất ở Việt Nam – dẫn tới mức lương thấp, không đảm bảo cho cuộc sống của công nhân và gia đình họ.

Những người phụ nữ như Minh có quyền nhận một mức lương đủ sống để đảm bảo một cuộc sống đàng hoàng hơn. Một cuộc sống mà bản thân và gia đình họ không những đủ ăn mà còn được chăm sóc sức khỏe và tiếp cận giáo dục. Họ có quyền được có thời gian nghỉ ngơi, thăm nom gia đình và bạn bè.

Nhưng muốn vậy, phải có những thay đổi trong thực hành của chuỗi cung ứng.

Babeth Ngọc Hân Lefur
Giám đốc Quốc gia, Oxfam tại Việt Nam



1. Tên của tất cả công nhân cung cấp thông tin đều được thay đổi.

2. Tính trung bình thu nhập theo thông tin của Minh và 234 giờ làm việc một tháng. Tiền lương thực nhận của Minh khác nhau tùy thuộc vào thời giờ làm thêm. Tỷ lệ hối đoái sử dụng là 22.552 VNĐ = 1 USD, 05/05/2018, Vietcombank.

3. Chồng Minh đã mất một tháng sau cuộc phỏng vấn.

TÓM TẮT NỘI DUNG

Nghiên cứu này - một cuộc khảo sát chuyên sâu về cuộc sống của công nhân may ở Việt Nam - không chỉ kể những câu chuyện cá nhân, mà còn cho thấy lỗi hệ thống trong việc trả lương đủ sống đảm bảo các nhu cầu sống thiết yếu cơ bản của người lao động.

Oxfam, cùng với Viện Công nhân và Công đoàn, thực hiện phỏng vấn hơn 88 công nhân ở sáu nhà máy thuộc bốn vùng lương, 6 cuộc thảo luận nhóm ở nhà máy, 67 cuộc phỏng vấn sâu, trong đó có 14 chuyên trưởng, 5 quản lý cấp cao, 38 cán bộ công đoàn, 6 cán bộ sở lao động, 1 cán bộ Bộ LĐTBXH, 2 thành viên hội đồng tiền lương và 1 chuyên gia tiền lương, cùng với 14 nghiên cứu tình huống điển hình.

Hầu hết công nhân được phỏng vấn cho báo cáo này đều có mức lương dưới mức lương đủ sống; và đang phải vật lộn để nuôi sống bản thân và gia đình, thậm chí có những lúc bị đói. Nhiều người rơi vào vòng xoáy nợ nần, sống trong điều kiện nghèo nàn, không đủ khả năng chăm sóc sức khỏe cho bản thân và gia đình, và không đủ điều kiện chi trả học hành cho con cái. Các công nhân kể những câu chuyện về việc phải ở lại nhà máy làm việc muộn cho đến khi mệt lả và gần như kiệt sức sau một ngày làm việc. Họ nói về việc phải vội vàng đi vệ sinh để quay về nơi làm việc và không sử dụng giờ nghỉ giải lao để tranh thủ làm, vậy mà họ vẫn không hoàn thành định mức mỗi ngày. Họ không có thời gian chăm sóc con cái, hay về thăm cha mẹ ở quê và không có thời gian dành cho giao lưu với bạn bè.

Ngành may mặc đa số là lao động nữ, mức lương thấp cộng với điều kiện làm việc kém chính là vấn đề bất bình đẳng giới. Các bà mẹ có con nhỏ thường phải trả tiền gửi con thêm giờ khi làm việc tăng ca. Tiền lương thấp cũng có nghĩa là mức đóng bảo hiểm xã hội thấp, kéo theo trợ cấp thai sản thấp, nghĩa là các bà mẹ đang mất đi khoản hỗ trợ quan trọng khi có con. Do đó, trả lương đủ sống và cải thiện điều kiện làm việc là một giải pháp hiệu quả để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới ở Việt Nam.

Tiền lương thấp là kết quả của thương mại không công bằng trong chuỗi cung ứng hàng may mặc toàn cầu. Quyền lực mua hàng của các nhãn hàng vừa là nguyên nhân cơ bản của thực hành thương mại không công bằng, vừa là chìa khóa cho giải

pháp. Đầu thầu nhà cung ứng, không thương lượng về giá, đơn hàng nhỏ và không ổn định, thời gian giao hàng ngắn, phạt khất khe của nhãn hàng đều là các nguyên nhân đẩy tới tiền lương không đủ sống của người lao động. Mặc dù các công ty thực hiện đánh giá trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR), nhưng thường không hiệu quả vì CSR không có tiêu chuẩn về lương đủ sống.

Báo cáo nghiên cứu được thực hiện, với sự hỗ trợ kỹ thuật và tài chính từ Oxfam và các chuyên gia tư vấn trong nước, nhằm mục đích xác định những khoảng trống cần được giải quyết để cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc cho công nhân ngành may mặc tại Việt Nam. Báo cáo mô tả những phát hiện của nhóm nghiên cứu về tiền lương thực tế của công nhân may ở Việt Nam tại một số nhà máy may mặc, và tác động của tiền lương tới cuộc sống và gia đình họ. Báo cáo xác định các thông lệ trong chuỗi cung ứng toàn cầu dẫn đến thực trạng lương không đủ sống và những rào cản lương đủ sống trong nước. Ngành may mặc là một ngành đầu tư sinh lợi, các nhãn hàng dệt may phát triển và nhanh chóng tăng doanh thu. Các nhãn hàng tìm cách tối đa hóa lợi nhuận và lợi tức cho cổ đông của họ. Trong khi các nước châu Á xác lập mức lương tối thiểu thấp để thu hút đầu tư nước ngoài, thì các nhãn hàng cũng đóng vai trò lớn trong việc duy trì mức lương thấp này bằng việc đàm phán ép giá với các nhà máy sản xuất hàng may mặc ở các nước châu Á⁴. Để đáp ứng đòi hỏi của nhãn hàng lớn, các nhà máy may buộc phải yêu cầu công nhân của họ làm việc nhiều giờ với mức lương thấp. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị cho các nhãn hàng toàn cầu, người tiêu dùng sử dụng sản phẩm của nhãn hàng, các doanh nghiệp, chính phủ và công đoàn ở Việt Nam hướng tới thực hiện mức lương đủ sống cho người lao động.

Báo cáo này là một phần của một chuỗi các tài liệu được xây dựng nhằm cung cấp thông tin phục vụ thảo luận rộng rãi về các chính sách phát triển và cứu trợ nhân đạo.

4. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Lương và thời giờ làm việc trong ngành công nghiệp dệt may và da giày*, ILO, Geneva, 2004, truy cập ngày 20/09/2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_300463.pdf



1. TIỀN LƯƠNG CỦA CÔNG NHÂN MAY

Báo cáo này xem xét toàn diện về cuộc sống của công nhân nữ và nam trong các nhà máy may xuất khẩu trải rộng các vùng lương ở Việt Nam. Những thông tin chúng tôi thu được là không thể phủ nhận: công nhân may Việt Nam đang không đủ sống với tiền lương họ nhận được.

BẢNG: MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CHO BỐN VÙNG LƯƠNG VÀ LƯƠNG CƠ BẢN TRONG NGÀNH MAY

	Vùng 1	Vùng 2	Vùng 3	Vùng 4	Ghi chú
Lương tối thiểu theo quy định ⁵	3.980.000 VNĐ (177 USD)	3.530.000 VNĐ (157 USD)	3.090.000 VNĐ (137 USD)	2.760.000 VNĐ (122 USD)	Áp dụng đối với công việc đơn giản trong điều kiện làm việc bình thường
Lương cơ bản ngành may ⁶	4.457.600 VNĐ	3.953.600 VNĐ	3.460.800 VNĐ	3.091.200 VNĐ	Áp dụng với lao động qua đào tạo làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại

Việt Nam có bốn vùng lương tối thiểu, phản ánh mức chi phí sinh hoạt khác nhau ở từng vùng. Ngoài lương, người lao động thường được nhận các khoản phụ cấp, như tiền thâm niên, phụ cấp trách nhiệm, trợ cấp đào tạo, phụ cấp độc hại, hỗ trợ đi lại, nhà ở, chuyên cần, thưởng năng suất,

trợ cấp hành kinh v.v... Lương cơ bản của công nhân trong các công ty may tại Việt Nam được ghi cụ thể trong hợp đồng lao động. Mức lương cơ bản ít nhất phải tương đương mức lương tối thiểu cộng thêm 7% phụ cấp đào tạo và 5% phụ cấp độc hại.

5. Tỷ giá 22.552 VNĐ = 1 USD, Vietcombank, ngày 05/05/2018.

6. Tiền lương cơ bản trong ngành may mặc được quy định ít nhất tương đương với mức lương tối thiểu cộng thêm 7% cho công nhân đã qua đào tạo và 5% cho điều kiện làm việc nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại.



“LƯƠNG ĐỦ SỐNG” LÀ GÌ?

Lương đủ sống là một khái niệm đơn giản. Đó là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết – bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai

và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

WHAT SHE MAKES

LƯƠNG ĐỦ SỐNG

đảm bảo cho người lao động và gia đình có thể trang trải:

- THỨC ĂN
- DỊCH VỤ TIỆN ÍCH
- NHÀ Ở
- CHĂM SÓC SỨC KHỎE
- GIÁO DỤC
- QUẦN ÁO
- ĐI LẠI
- TIẾT KIỆM

với thời gian làm việc không quá 48 tiếng/tuần.

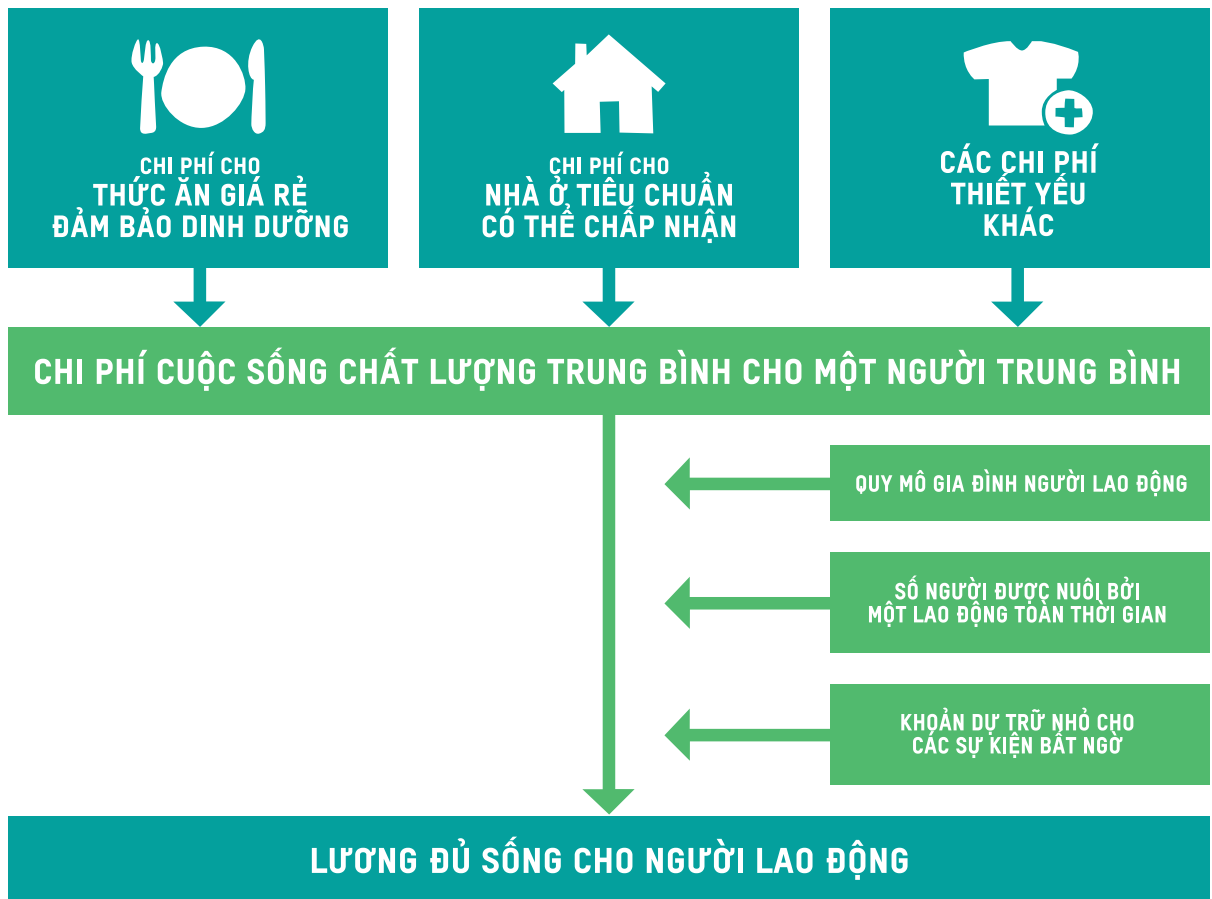
OXFAM

HÌNH 1: CÁC THÀNH PHẦN CỦA LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Có nhiều cách khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay là Sàn lương châu Á và Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (còn được gọi là phương pháp

Anker). Cả hai phương pháp này đều đáng tin cậy; tuy nhiên, mức lương đủ sống của Sàn lương châu Á thường cao hơn do sự khác biệt về chi tiết, cách tiếp cận và tính toán.

ƯỚC TÍNH MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG THEO PHƯƠNG PHÁP ANKER



HÌNH 2: LIÊN MINH LƯƠNG ĐỦ SỐNG TOÀN CẦU VÀ PHƯƠNG PHÁP ANKER⁷

Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (GLWC) tập hợp sự tham gia của các tổ chức Thương mại công bằng quốc tế, Hội đồng chứng nhận quản lý rừng (FSC), Dệt tốt, Mạng lưới nông nghiệp bền vững/Liên minh rừng nhiệt đới (SAN/RA) và Chứng nhận canh tác bền vững UTZ, cùng với Trách nhiệm xã hội quốc tế (SAI), hướng tới cải

thiện mức lương trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. GLWC hợp tác với Richard và Martha Anker để xây dựng phương pháp tính toán mức lương đủ sống. Mỗi mức lương đủ sống sau khi được GLWC ủy quyền tính toán sẽ được công bố công khai để tăng cơ hội hợp tác hướng tới mục tiêu tiền lương đủ sống trên toàn cầu.

7. Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, truy cập tháng 09/2018, <https://www.isealalliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition>

SÀN LƯƠNG CHÂU Á (AFW) ĐƯỢC TÍNH TOÁN DỰA TRÊN NHỮNG GIÁ ĐỊNH SAU:

NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỦ KHẢ NĂNG TRANG TRẠI CHO:



1 NGƯỜI LAO ĐỘNG +
2 NGƯỜI LỚN PHỤ THUỘC HOẶC
1 NGƯỜI LỚN + 2 TRẺ EM HOẶC
4 TRẺ EM



HÌNH 3: SÀN LƯƠNG CHÂU Á⁸

Liên minh Sàn lương châu Á (AFWA) là liên minh quốc tế của các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động cùng nhau phối hợp hành động hướng tới mục tiêu lương đủ sống cho công nhân may mặc. AFWA bắt đầu vào năm 2005, khi đó các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động từ khắp châu Á cùng nhau thảo luận và thống nhất một chiến lược cải thiện cuộc sống của công nhân ngành may. AFWA xác định công thức tính và phương pháp riêng của mình để tính mức lương đủ sống. Nhận thức rằng cách thức tổ chức ngành công nghiệp may mặc trên thế giới đang tạo ra trở ngại nghiêm trọng về

khả năng cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động ở các nước đang phát triển, AFWA tính toán mức lương đủ sống - tính theo đồng đô la với sức mua tương đương - cho một loạt các quốc gia châu Á. Mục tiêu của AFWA là vận động để có mức lương đủ sống trên toàn châu Á để ngăn chặn tình trạng cải thiện tiền lương ở một nước dẫn tới dịch chuyển vốn - các công ty chuyển sang nước khác, chạy khỏi nơi có tiền lương hoặc chi phí tăng lên ở quốc gia họ đang hoạt động. Mục đích của Sàn lương châu Á là tạo ra một mặt bằng xã hội, một sân chơi bình đẳng, bằng cách tạo ra sự cân bằng về tiền lương.

⁸ Liên minh Sàn lương châu Á, truy cập tháng 09/2018, <http://asia.floorwage.org>



Chị Minh, công nhân may, chụp ảnh cùng con trai Tuấn Anh, chồng - anh Chương và mẹ chồng - bà Quyên trước hiện nhà. Ảnh: Đỗ Mạnh Cường/OxfamAUS

Có một vài công ty đề cập đến lương đủ sống trong quy tắc ứng xử, nhưng giới hạn tuân thủ ít nhất theo mức lương tối thiểu quốc gia hoặc lương tối thiểu ngành ở quốc gia nơi sản xuất, trong khi trên thực tế, mức lương tối thiểu theo quy định quốc gia lại không đạt mức lương đủ sống.

Khi nói đến nghèo đói, chúng ta nói đến tình trạng người lao động không thể đáp ứng các nhu cầu cơ bản để có một cuộc sống tử tế cho họ và gia đình họ - không nhất thiết giống chuẩn nghèo chính thức của Chính phủ hoặc chuẩn nghèo của Ngân hàng Thế giới. Những chuẩn nghèo này là chưa đủ để đảm bảo một cuộc sống đàng hoàng.

ĐỊNH NGHĨA LƯƠNG ĐỦ SỐNG⁹

Một mức lương đủ sống:

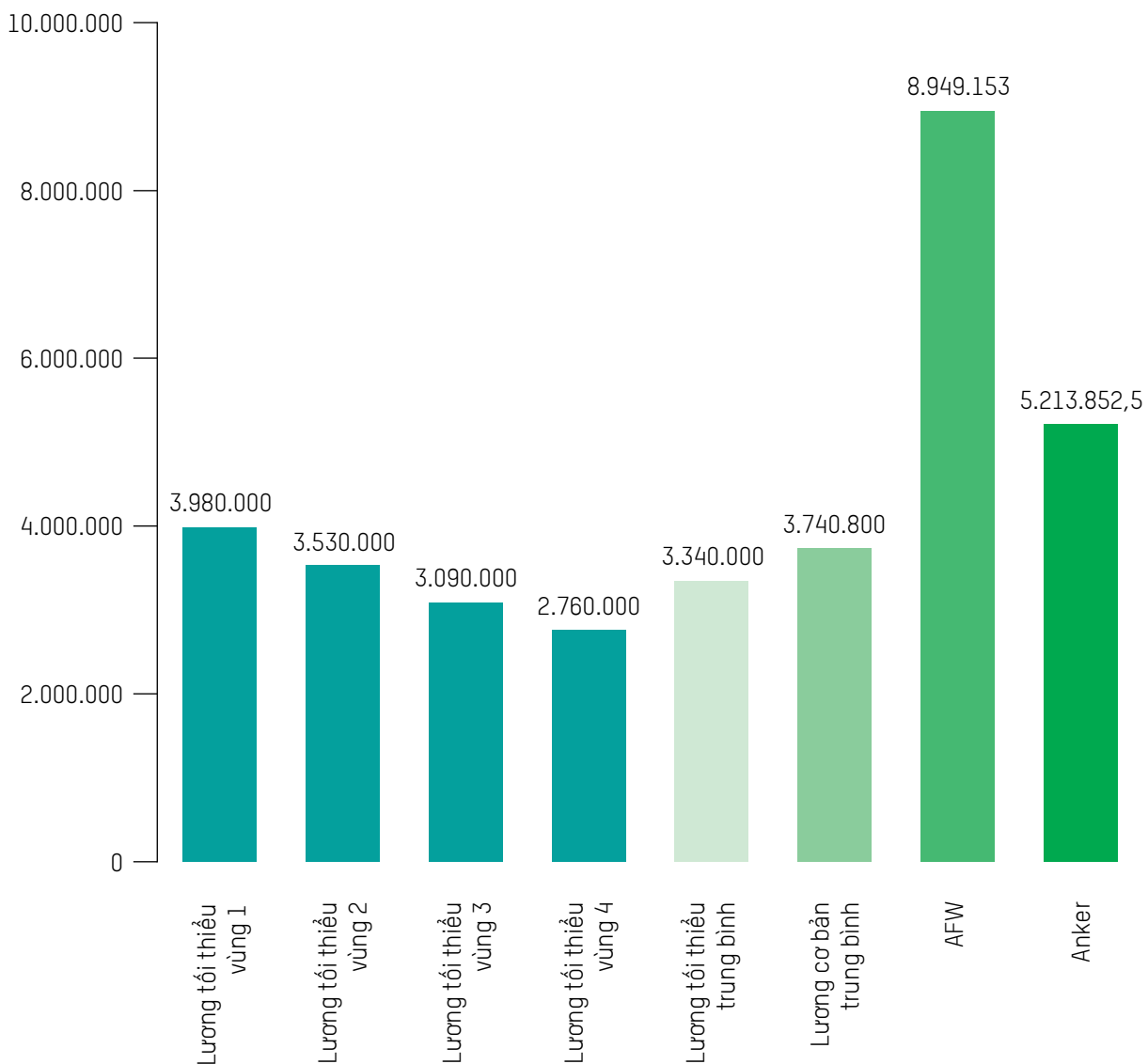
- Phải được thiết lập cùng sự tham vấn với người lao động.
- Đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản, bao gồm lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, chăm sóc y tế, giáo dục, quan hệ xã hội, đi lại và một số tiền tiết kiệm.
- Đủ cho một số chi phí phát sinh trong các sự việc không được dự báo trước như tai nạn hay bệnh tật.
- Hỗ trợ nhiều người thân hơn chứ không chỉ là cá nhân người lao động - đó phải là một mức lương gia đình.
- Có tính tới số giờ làm việc cần thiết để kiếm được một mức lương đủ sống - không quá 48 giờ mỗi tuần.
- Có chiến lược định kỳ cập nhật mức lương để người lao động duy trì được sức mua tương đương của tiền lương.

■ 9. Oxfam, 2016, *Bị trả lương rẻ mạt và đánh giá thấp: bất bình đẳng đã định hình công việc của phụ nữ tại châu Á như thế nào.*



TIỀN LƯƠNG CỦA CÔNG NHÂN MAY Ở VIỆT NAM

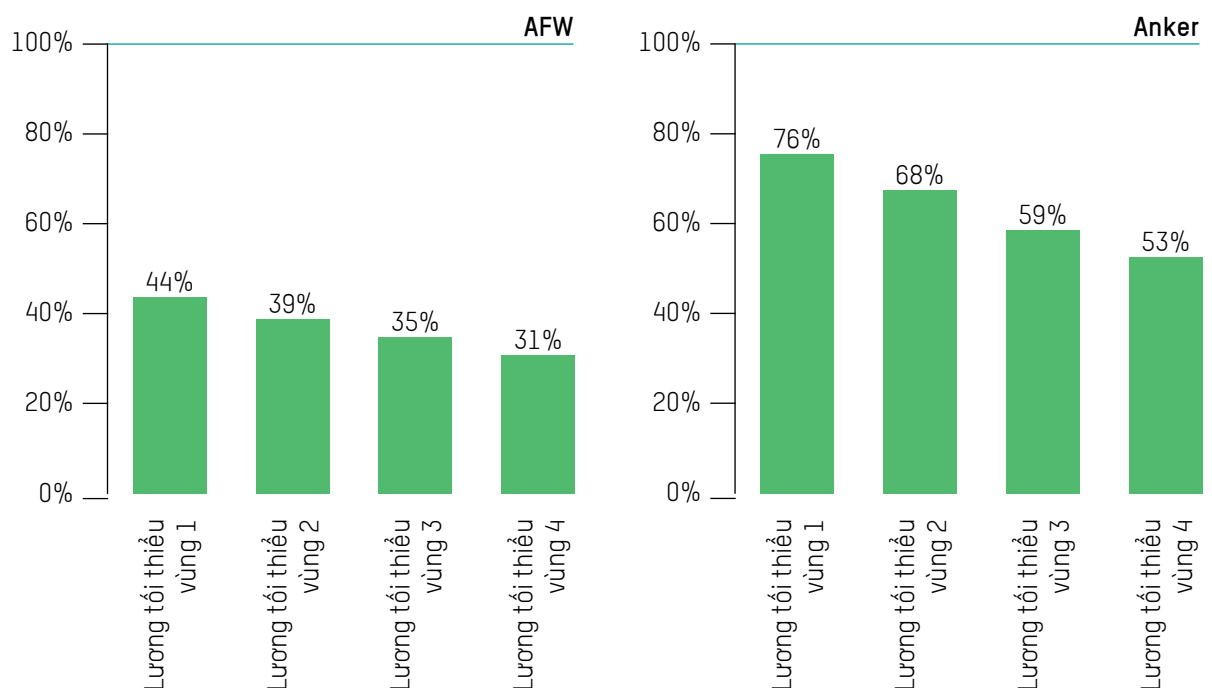
Trong báo cáo này, chúng tôi lấy kết quả khảo sát về tiền lương thực tế của công nhân trong các doanh nghiệp khảo sát (ở bốn vùng lương) và so sánh với mức lương tối thiểu, mức lương đủ sống trung bình theo cách tính của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (GLWC) cho bốn vùng lương và mức lương đủ sống theo cách tính của Sàn lương châu Á cho Việt Nam.



HÌNH 4: MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG, MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TRUNG BÌNH VÀ MỨC LƯƠNG CƠ BẢN TRUNG BÌNH SO VỚI CÁC MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Mức lương tối thiểu theo quy định của Việt Nam thấp hơn nhiều so với mức lương một người cần để trang trải các chi phí cần thiết như thực phẩm, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và giáo dục. Nhưng ngay cả khi mức lương mà hầu hết công nhân may kiếm được cao hơn mức lương tối thiểu quốc gia, thì cũng chưa bằng mức lương được coi là

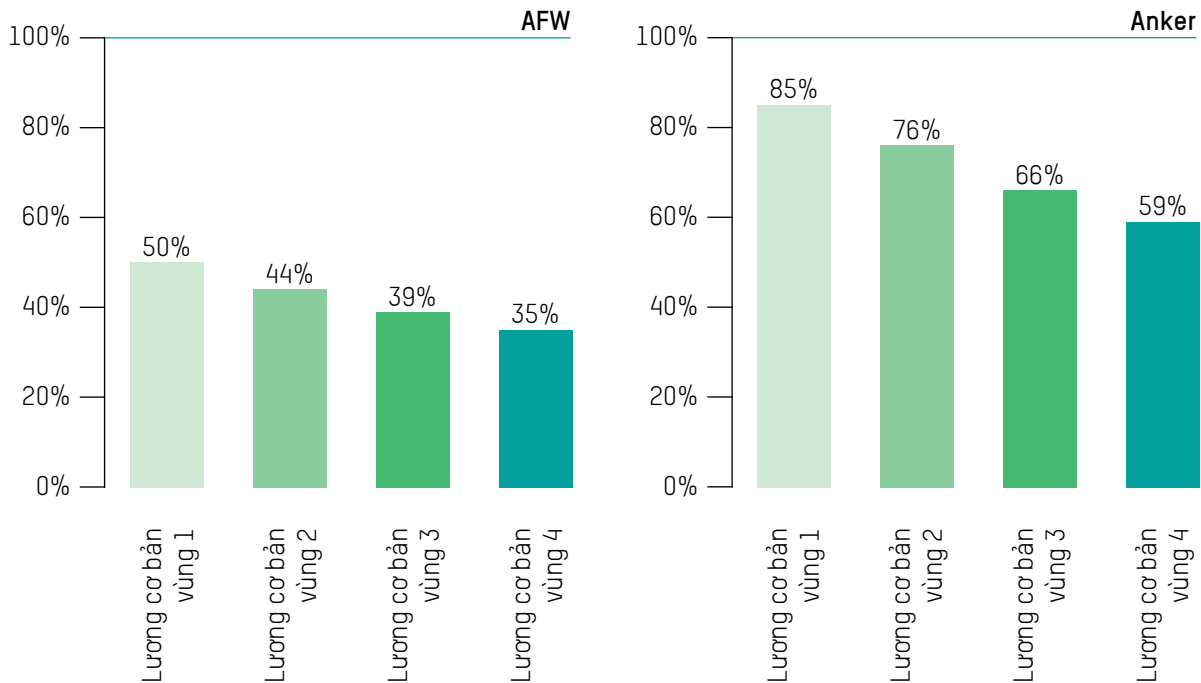
lương đủ sống. Mức lương tối thiểu trung bình quốc gia tại Việt Nam là 3,34 triệu đồng¹⁰, chỉ bằng khoảng 37% mức lương của Sàn lương châu Á và 64% mức lương của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu tính cho Việt Nam¹¹. Bảng dưới đây cho thấy khoảng cách giữa mức lương tối thiểu ở các vùng lương so với mức lương đủ sống.



HÌNH 5: TỶ LỆ LƯƠNG TỐI THIỂU QUỐC GIA SO VỚI MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

10. Trung bình cộng của mức lương tối thiểu bốn vùng.

11. So sánh với mức lương đủ sống trung bình của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu tính cho Việt Nam, vùng 1 (Thành phố Hồ Chí Minh) và vùng 4 (Sóc Trăng và Thái Bình).



HÌNH 6: TỶ LỆ LƯƠNG CƠ BẢN CÁC VÙNG SO VỚI CÁC MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Trong nghiên cứu này, chúng tôi thấy rằng 99% người lao động có mức lương thấp hơn mức lương đủ sống của Sàn lương châu Á và 74% có mức lương thấp hơn mức lương đủ sống của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu. Nếu tính cả tiền lương làm thêm giờ, vẫn có hơn 52% công nhân may ở Việt Nam đang được trả mức lương dưới mức của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, và vẫn cùng con số 99% công nhân có mức lương thấp hơn mức Sàn lương châu Á.

Rất khó để tính được số tiền mà công nhân được trả cho giờ làm thêm trong tổng tiền lương tháng của họ, bởi vì công nhân được trả theo lương sản phẩm và họ thường không theo dõi chặt chẽ số giờ làm thêm của mình. Dựa trên phỏng vấn công nhân, chúng tôi thấy rằng công nhân làm thêm phở

biến ít nhất một giờ mỗi ngày. Tiền làm thêm giờ chiếm khoảng 11-16% thu nhập của họ. Đây là ước tính thấp nhất về số giờ làm thêm và tiền làm thêm của công nhân may. Trong một nghiên cứu khác của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) năm 2018, làm thêm giờ trong ngành may mặc chiếm 18,6% tổng thu nhập của công nhân¹².

Tiền lương nói trên là chưa nói tới các khoản phụ cấp như phụ cấp thâm niên, đào tạo, công việc nặng nhọc độc hại, hỗ trợ đi lại, nhà ở, thưởng chuyên cần, năng suất và hỗ trợ kinh nguyệt. Các loại và mức phụ cấp cũng khác nhau ở các công ty khác nhau. Do đó, nếu chỉ tính công việc hoàn thành trong giờ làm việc tiêu chuẩn, không tính thêm các khoản phụ cấp khác, lương công nhân sẽ không đủ sống ở mức cơ bản nhất.

12. Viện Công nhân và Công đoàn, Khảo sát về tiền lương và điều kiện làm việc ở một số ngành năm 2018, mẫu 538 công nhân ngành dệt may ở 23 doanh nghiệp tại 15 tỉnh.



LƯƠNG SẢN PHẨM VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

Ở Việt Nam, công nhân may thường được trả “lương sản phẩm”. Điều này có nghĩa là công nhân được trả một mức lương cơ bản, và sau đó cộng thêm một khoản tiền bổ sung dựa trên số lượng sản phẩm mà họ làm ra (ví dụ: tay áo). Lương sản phẩm được cho là công bằng hơn với công nhân vì lương sẽ cao hơn nếu công nhân làm việc năng suất hơn.

Tuy nhiên, như chúng ta sẽ thấy trong báo cáo này, lương sản phẩm có thể không công bằng, định mức lao động¹³ (chỉ tiêu sản xuất) thường được xây dựng cao hơn bình thường, và công nhân có thể bị trừ thu nhập, để nhà máy có thể duy trì mức giá thấp cho khách hàng.

Dựa trên đơn đặt hàng từ khách hàng, các công ty xây dựng đơn giá sản phẩm. Mặc dù tiền lương tối thiểu tăng hàng năm, công nhân giải thích cho chúng tôi rằng các công ty thường điều chỉnh đơn giá và định mức theo đơn hàng. Do đó, tăng lương tối thiểu quốc gia chỉ ảnh hưởng đến mức lương cơ bản, trong khi tổng thu nhập (dựa trên số lượng sản phẩm của công nhân) không tăng.

Về nguyên tắc, lương tối thiểu và định mức lao động được tính dựa trên số lượng sản phẩm mà công nhân trung bình có thể làm được với đơn giá sản phẩm dựa trên đơn hàng công ty đàm phán với

khách hàng. Tuy nhiên, khảo sát của chúng tôi cho thấy nhiều công nhân không thể hoàn thành định mức lao động trong ngày hoặc trong tháng. Mối quan tâm của chúng tôi là cách tính đơn giá và định mức lao động không minh bạch và không thương lượng với công đoàn và người lao động. Việc tính đơn giá hoàn toàn do công ty quyết định và công ty không thông báo công khai cách tính đơn giá. Ngay cả cán bộ công đoàn – nếu họ không phải là quản lý của công ty – thì cũng không biết cách tính đơn giá hoặc định mức lao động như thế nào.

Khi các nhãn hàng quốc tế tìm kiếm mức giá thấp nhất để đặt hàng, các công ty sẵn sàng chấp nhận đơn giá thấp để duy trì hoạt động kinh doanh, nghĩa là công nhân phải nỗ lực hơn bình thường với định mức lao động cao hơn để kiếm được mức lương cơ bản. Mức lương cơ bản không thể đủ sống ở tất cả các tỉnh. Do đó, công nhân chỉ có thể tăng lương bằng cách sản xuất nhiều sản phẩm hơn – nhưng để sản xuất nhiều hơn, họ phải làm thêm giờ. Tất cả các công ty chúng tôi khảo sát đều có giờ làm việc bình thường từ 7:30 sáng đến 4:30 chiều, nhưng nếu công nhân không hoàn thành định mức lao động được giao, thì họ phải ở lại đến 5:30 hoặc 6:30 chiều để hoàn thành. Tham chiếu báo cáo Việc làm tốt hơn (Better Work), chúng tôi thấy thông số vi phạm quy định làm thêm giờ thậm chí còn cao hơn: 82% trong tổng số 257 nhà máy sử dụng lao động làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật¹⁴.

13. Định mức lao động là số sản phẩm công nhân phải làm trong ngày, trong tuần hoặc trong tháng.

14. Better Work, Báo cáo Thường niên 2017: Báo cáo tổng hợp về tuân thủ trong ngành may mặc, Việt Nam. <https://betterwork.org/blog/portfolio/better-work-vietnam-annual-report-2017/>



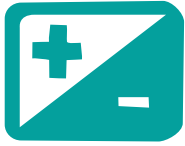
Đừng Xin Anh
Về Sớm
D9
Đủ SAH Em VÀ

Dòng slogan trên áo sếp: “Đừng xin anh về sớm. Đủ SAH em về” (SAH: định mức sản lượng mà công nhân phải hoàn thành, thường 1 SAH = 12 áo, có thể ít hay nhiều hơn tùy đơn hàng). Ảnh do công nhân cung cấp/CDI

Thu nhập không tăng sau 8 năm

Na, công nhân may ở Ninh Bình, đã làm ở công ty được 8 năm. Chị nói cách đây 8 năm, chị may cặp quần, đơn giá là 400 đồng. Đến nay, chị vẫn may cặp quần, đơn giá vẫn vậy. Đơn giá không tăng dù doanh thu của công ty tăng. Thu nhập của chị gần như vẫn vậy sau 8 năm, có tăng đôi chút là do chị làm thêm giờ, và do chị may nhiều và quen tay.

“Rất mệt! Biết là vất vả nhưng vì gia đình”, Na nói.



BÙ LƯƠNG

Có những công nhân làm việc chăm chỉ và làm thêm giờ mỗi ngày, nhưng vẫn không đủ sản phẩm theo định mức để được trả mức lương cơ bản. Đây thường là những công nhân mới hoặc tay nghề thấp hoặc công nhân năng suất giảm do sức khỏe kém.

Trường hợp này cũng xảy ra khi đơn giá quá thấp, và do đó công nhân phải làm nhiều hơn nhưng vẫn không đủ để đạt mức lương cơ bản. Trong những trường hợp này, để không vi phạm pháp luật, công ty sẽ bù lương để công nhân được hưởng mức lương cơ bản. Ở nhiều công ty, bù lương khá phổ biến - 45% người lao động được phỏng vấn nói rằng họ thỉnh thoảng hoặc thường xuyên được bù lương trong năm.

Tăng lương tối thiểu không ảnh hưởng đến tiền lương của công nhân hưởng lương theo sản phẩm, nhưng ảnh hưởng đến những người được trả lương theo thời gian¹⁵. Lương thời gian dựa trên số giờ làm việc theo quy định; không phụ thuộc vào hiệu suất công việc hoặc sản lượng của công nhân. Công nhân được trả lương thời gian chiếm khoảng 15-25% lực lượng lao động ở các công ty. Thông thường khi mức lương tối thiểu tăng, tiền lương của những người hưởng lương thời gian sẽ tăng theo. Phần lớn những nhân viên làm việc theo lương thời gian - nếu không phải là người quản lý hoặc giám sát - thì mức lương cũng chỉ cao hơn một chút so với lương tối thiểu. Mặc dù vậy, khi phỏng vấn công nhân, chúng tôi thấy một số công ty cắt giảm trợ cấp để giữ mức tiền lương của công nhân không tăng khi lương tối thiểu tăng.

LƯƠNG KHÔNG THAY ĐỔI KHI LƯƠNG TỐI THIỂU TĂNG

Anh Dũng, nhân viên nồi hơi, công ty may ở Ninh Bình, thuộc vùng 3. Tiền lương tối thiểu vùng 3 năm 2017 là 2.900.000 đồng, năm 2018 là 3.090.000 đồng. Tiền lương của anh (không bao gồm tiền làm thêm giờ) trong năm được tính như sau:

Năm 2017:

Lương cơ bản = lương tối thiểu (2.900.000 đồng) + 5% phụ cấp độc hại + 7% phụ cấp đào tạo
+ 800.000 đồng (phụ cấp công việc gồm chuyên cần, đi lại, thâm niên và tiền ăn)
+ 500.000 đồng (phụ cấp trách nhiệm)
+ 400.000 đồng (tiền doanh thu)
= 5.000.000 đồng (chưa trừ BHXH và công đoàn phí)

Năm 2018:

Lương cơ bản = lương tối thiểu (3.090.000 đồng) + 5% phụ cấp độc hại + 7% phụ cấp đào tạo
+ 800.000 đồng (phụ cấp công việc gồm chuyên cần, đi lại, thâm niên và tiền ăn)
+ 500.000 đồng (phụ cấp trách nhiệm)
+ 450.000 đồng (tiền doanh thu)
= 5.220.000 đồng (chưa trừ BHXH và công đoàn phí)

Tuy nhiên, trong 3 tháng đầu năm 2018, tiền phụ cấp trách nhiệm của anh từ 500.000 đồng giảm xuống còn 300.000 đồng. Nghĩa là anh chỉ được nhận 5.020.000 đồng (xấp xỉ lương 2017). Anh thắc mắc và được công ty giải thích là "Lương của anh là theo thỏa thuận, chỉ dao động trong mức này thôi". Anh nói rằng 80-90% những người ăn lương theo thời gian đều bị như vậy.

Tóm lại, những nỗ lực tăng lương tối thiểu để đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu đã không hiệu quả vì các hành vi cắt giảm thu nhập này. Tăng lương tối thiểu hàng năm làm tăng chi phí tiền lương, phí đóng bảo hiểm xã hội và tiền kinh phí công đoàn. Trong khi giá mua

hàng không tăng - và đôi khi còn giảm - các công ty nghĩ ra các cách khác nhau để cân bằng chi phí, thông thường bằng cách tiết giảm chi phí tiền lương của công nhân mà công nhân không biết. Đây được gọi là hành vi "bớt xén thu nhập".

15. Những người hưởng lương thời gian thường là công nhân cắt chỉ, phụ trợ, đóng gói, kiểm tra chất lượng, nhân viên vệ sinh, công nhân lò hơi, công nhân bộ phận là.



ĐA SỐ CÁC KHIẾU NẠI CỦA CÔNG NHÂN MAY LÀ VỀ LƯƠNG

Tiền lương thấp là nguyên nhân của phần lớn các tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam và là nguyên nhân cơ bản làm cho quan hệ lao động phức tạp.

Trong số các cuộc đình công xảy ra tại Việt Nam kể từ năm 1995 đến nay, có 39,5% cuộc diễn ra trong lĩnh vực may mặc, và một trong những lý do chính là liên quan đến tiền lương¹⁶. Khi hỏi về khiếu nại ở nhà máy, phần lớn công nhân được phỏng vấn cho biết khiếu nại của họ chủ yếu liên quan đến tiền lương.

Trong một công ty chúng tôi khảo sát, cách đây hai năm có đình công vì tiền lương thấp và làm thêm giờ. Tất cả các công nhân được phỏng vấn cho biết họ mong muốn có mức lương cao hơn nhưng không dám lên tiếng mạnh vì sợ ảnh hưởng

đến việc làm. Do đó, chuyện ngược đời là, các công nhân cho biết họ mong muốn công ty có nhiều đơn hàng hơn, để họ có thể làm thêm giờ. Mặc dù nhiều người nói rằng họ kiệt sức vì làm việc nhiều giờ để có tiền lương cao hơn, nhưng hầu hết họ nói rằng chỉ muốn kiếm đủ tiền để sống - chưa nói tới khát vọng bình thường của con người là "sống một cuộc sống tử tế", có thời gian để nghỉ ngơi, vui chơi và hưởng thụ cuộc sống.

Lương thấp là tình trạng phổ biến trong ngành may mặc tại Việt Nam. Tất cả các công nhân được khảo sát cho biết họ phải làm việc nhiều giờ và phải vật lộn để có được đồng lương ít ỏi. Thế nhưng hầu hết các công nhân cho biết họ rất biết ơn bởi vì ít nhất họ còn có việc, và tin rằng họ vẫn kiếm được nhiều tiền hơn so với làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp hoặc dịch vụ.

16. Theo dõi đình công của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2018.



Ảnh: Adobe Stock

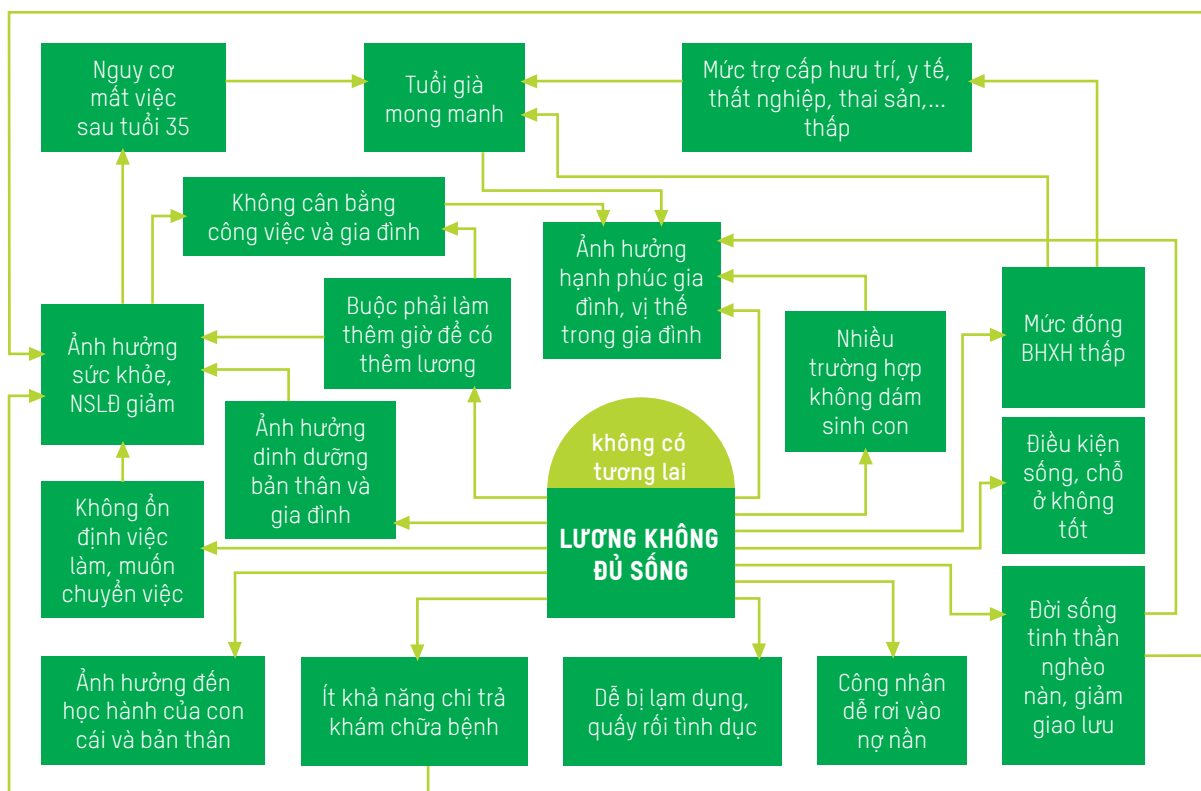


2. CÁI GIÁ CỦA TIỀN LƯƠNG KHÔNG ĐỦ SỐNG

Khi phỏng vấn công nhân, chúng tôi nhận thấy những hệ quả của lương không đủ sống. Nhiều công nhân bày tỏ họ cảm thấy tự ti trong cuộc sống, và họ cho biết cuộc sống của họ chỉ bó hẹp trong công việc với mong đợi kiếm thêm thu nhập. Họ phải hy sinh mọi nhu cầu, mong muốn và ước mơ khác để kiếm tiền trang trải chi phí sinh hoạt tối thiểu hàng ngày như ăn uống, nhà ở, điện nước.

Nhiều công nhân có kế hoạch và ước mơ cho tương lai, nhưng không nhìn thấy công việc hiện tại có thể giúp họ đạt được ước mơ như thế nào. "Làm đâu tiêu đấy" là thực tiễn phổ biến đối với những người lao động này; 69%

công nhân cho biết họ không có đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt của mình và 31% cho biết họ không tiết kiệm được gì từ tiền lương của họ ngoại trừ một khoản tiền từ bảo hiểm xã hội nếu họ mất việc.



HÌNH 7: MA TRẬN TIỀN LƯƠNG KHÔNG ĐỦ SỐNG VÀ HỆ LỤY.
 NGUỒN: KHẢO SÁT CÁC CÔNG TY MAY MẶC, THÁNG 05/2018



Chị Minh, công nhân may và con trai Tuấn Anh cọ rửa sân nhà. Ảnh: Đỗ Mạnh Cường/OxfamAUS

TIỀN LƯƠNG VÀ TÂM LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG: Ý KIẾN CỦA MỘT QUẢN LÝ SẢN XUẤT

Tiền lương có ảnh hưởng tới tâm trạng của người lao động. Khi tâm lý ức chế hoặc không thoải mái, thì năng suất và chất lượng công việc giảm, vì người lao động làm việc uể oải, không hứng thú. Nếu điều kiện lao động kém và lương quá thấp thì người lao động sẽ nghỉ việc để tìm kiếm cơ hội tốt hơn.

Ngoài ra, tiền lương còn ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống cá nhân của người lao động. Tiền lương thấp, buộc người lao động phải chi tiêu dè xẻn, giảm chi phí sinh hoạt, không thể cải thiện các nhu cầu thiết yếu như ăn, mặc, đi lại, chi phí chăm sóc con cái, chi phí học hành, v.v...

Đồng thời, họ phải làm thêm giờ để cải thiện thu nhập. Việc làm thêm giờ khiến họ không đủ thời gian nghỉ ngơi, vì ngoài thời gian làm việc, họ còn phải chăm sóc con cái, gia đình, công việc ở nhà, không có thời gian để giải trí, hoặc tham gia các hoạt động xã hội, hoạt động vui chơi, cho nên tinh thần và thể chất của người lao động luôn căng thẳng và mệt mỏi.



SỰ THIẾU THỐN: TIỀN LƯƠNG VÀ NỢ NẦN

Đồng lương không đủ sống kéo theo nhiều vấn đề bủa vây. Tiền thuê nhà chưa trả hoặc trả một nửa, nợ một nửa. Ngay cả khi bị ốm, công nhân cũng không dám nghỉ ngơi. Họ cố gắng chi tiêu ở mức dè xẻn, tối thiểu. Khi ngã bệnh, họ chỉ có cách vay mượn để trang trải các chi phí điều trị. Họ mua và mặc loại quần áo rất rẻ và kém chất

lượng. Họ không có tiền dư để phòng khi gia đình gặp khủng hoảng hoặc trong trường hợp khẩn cấp. Công nhân cho biết họ không mấy khi đi chơi hoặc chi tiêu cho các hoạt động vui chơi, giải trí. Họ thậm chí ít về thăm gia đình hoặc về quê thăm người thân vì các chi phí liên quan đến tàu xe, đi lại.

KHÔNG ĐỦ TIỀN VỀ THĂM GIA ĐÌNH

Chị Trần Thu Hội, 45 tuổi, làm việc tại tổ cắt ở một công ty may tại Đồng Nai được hơn 1 năm, nhưng đã làm việc trong ngành may gần 7 năm. Chồng chị đã mất từ lâu, và hiện chị sống cùng con gái đang học đại học năm thứ hai trong một căn phòng trọ thuê. Bố chị chăm sóc mẹ chị ốm nặng ở quê, vì vậy chị là thu nhập chính trong gia đình.

Với đồng lương ít ỏi, chị không bao giờ nghĩ đến vui chơi giải trí. Hai mẹ con phải cố gắng chi tiêu tằn tiện và hạn chế về thăm quê, cách công ty khoảng 200 km, vì mỗi lần về rất tốn kém. Ngoài việc học, con gái chị đi làm thêm ở quán trà sữa từ 5 giờ chiều đến 10 giờ đêm để kiếm một triệu rưỡi đồng phụ thêm cho chị. Hàng tháng chị cố gắng gửi về quê 2 triệu đồng để thuốc thang cho mẹ. Số tiền còn lại chỉ cho thuê nhà, ăn uống, học phí cho con gái, điện, nước. Chị không còn lại gì sau khi trừ các khoản chi tiêu.

Chị có người bạn chơi rất thân, ở ngay gần nhà ở quê, nhưng chị chưa bao giờ qua chơi mỗi lần về quê do cảm thấy tự ti vì mình nghèo. Mong muốn của chị là cố gắng để con gái ra trường, xin được việc làm, và rồi chị sẽ xin nghỉ để hưởng BHXH một lần, có một khoản tiền làm vốn về quê. Chị cảm thấy “làm công nhân sẽ không lâu dài, giờ còn sức khỏe mới làm được thôi”.

Vì lương không đủ sống, công nhân buộc phải vay mượn từ bạn bè trong chuyen hay những công nhân khác ở cùng khu nhà trọ. Họ vay để mua xe đi làm. Họ vay khi ốm đau để chi phí khám chữa bệnh và thuốc men. Họ vay để trả chi phí học hành cho con cái. Họ vay để chi tiêu hàng ngày. Họ vay gởi nhau, vay tháng này trả tháng sau. Tình trạng vay khá phổ biến đối với công nhân may mà chúng tôi gặp. 37% công nhân được phỏng vấn cho biết họ luôn ở trong

tình trạng vay nợ từ bạn bè, người thân hay hàng xóm để bù đắp thiếu hụt chi tiêu trong tháng.

Để khắc phục khó khăn về tài chính, công nhân nghĩ ra cách để có tiền trang trải cho các chi phí đột xuất bằng cách tham gia chơi hụi. Mặc dù chơi hụi không khiến công nhân nợ nần, nhưng điều này cho thấy sự mong manh về khả năng tài chính của họ.

CHƠI HỤI

Công nhân may tham gia chơi hụi để giải quyết khó khăn về tài chính. Chơi hụi giống như một khoản vay hay một câu lạc bộ góp vốn. Chơi hụi là một hình thức công nhân cùng nhau góp tiền và luân phiên nhận. Có hai cách chơi. Cách thứ nhất: một nhóm công nhân góp tiền lại với nhau và bắt thăm để lần lượt được sử dụng khoản tiền góp đó. Cách thứ hai: một nhóm công nhân góp tiền lại với nhau. Ai có việc cần tiền sẽ lấy trước khoản tiền góp chung đó. Những lần góp tiền sau, ai lấy khoản tiền góp chung lần trước sẽ phải trả thêm phần lãi của khoản tiền đã nhận. Người nhận khoản tiền góp chung lần sau sẽ được cầm cả phần lãi của người nhận khoản tiền góp chung lần trước. Mức lãi do cả nhóm quyết định.

68%

công nhân cho biết họ hiếm khi hoặc chưa bao giờ có thời gian rảnh để đi thăm người thân và bạn bè.

96%

không bao giờ hoặc hiếm khi đi ăn hàng.



Photo: Sam Tarling/Oxfam



THỨC ĂN VÀ DINH DƯỠNG

Lương thấp có nghĩa là nhiều công nhân khó đảm bảo đủ ăn cho họ và gia đình. 28% công nhân nói rằng tiền lương không đủ để đảm bảo chi tiêu ăn uống cho gia đình trong cả tháng. Trong số này, 50% cho biết họ phải vay tiền để mua thức ăn, và 6% cho biết vào cuối tháng, họ chỉ ăn cơm chan canh sương.

Thời gian làm việc dài cũng gây ra vấn đề về dinh dưỡng đối với nhiều công nhân, khi họ phải cố gắng hết sức làm ra càng nhiều sản phẩm càng tốt, để có sản lượng và lương cao hơn. Mệt và không ăn được khiến họ thường bỏ bữa, dẫn tới hoa mắt, chóng mặt.

Một số công nhân cho biết một trong những lý do khiến họ bỏ bữa trưa là chất lượng nghèo nàn của bữa ăn do công ty cung cấp. Công nhân nói với chúng tôi rằng bữa trưa rất đơn điệu và kém dinh dưỡng.

Nhiều công nhân sợ bữa ăn kém ảnh hưởng sức khỏe, ảnh hưởng tới năng suất và ảnh hưởng tiền lương. Họ nói họ phải góp thêm 8.000 VNĐ hoặc mang thêm đồ ăn từ nhà đi. Một số công nhân ở Đồng Nai nói:

“Ăn ở nhà ăn công ty, bị xuống cân quá, nên không ăn cơm công ty, chúng tôi tự nấu cơm mang đi và báo công ty cắt cơm”.

Hậu, công nhân may 27 tuổi, nói rằng cô tiêu nhiều tiền mua thức ăn cho con hơn chính mình, tần tiện mua thức ăn cho mình và để dành tiền trả nợ cho gia đình. Hậu không có thời gian ăn sáng ở nhà nên thỉnh thoảng cô mang đồ ăn vào ăn trong xưởng. Nếu bị phát hiện, cô có thể bị phạt và cắt thưởng. Nhưng Hậu chấp nhận rủi ro đó bởi vì cô không thể làm việc được với cái bụng trống rỗng.



Xếp hàng lấy đồ ăn, các công nhân mất hơn nửa số giờ nghỉ trưa. Ảnh do công nhân cung cấp/CDI



SỨC KHỎE VÀ ẢNH HƯỞNG CỦA LÀM THÊM GIỜ

Quy định pháp luật là tự nguyện làm thêm, và người lao động cần phải ký vào đơn tự nguyện làm thêm, nhưng thực tế phỏng vấn sâu của chúng tôi với các công nhân làm thêm giờ cho thấy họ không có sự lựa chọn nào khác. Trên 52% công nhân được phỏng vấn không nắm được quy định của luật về giờ làm thêm và 65% công nhân nói rằng họ thường xuyên làm thêm giờ.

Thông thường, giữa giờ làm việc, các công ty cho phép người lao động nghỉ 5 hoặc 10 phút vào buổi sáng và buổi chiều để thư giãn, đi vệ sinh, uống nước,... nhưng thực tế, vì lương dựa trên định mức công việc và sản phẩm, nên người lao động thường không nghỉ giữa giờ mà làm thông luôn. Nếu muốn đi vệ sinh, họ cũng đi nhanh chóng để quay về chỗ làm việc để không ảnh hưởng tới sản lượng của chuyền và của cá nhân. Khi được hỏi lí do không nghỉ trưa, công nhân cho biết: "Vì hoàn cảnh chị ơi, em không muốn nghèo đâu. Mình chăm chỉ sẽ có ngày thoát nghèo". Họ muốn thoát nghèo, tham việc làm nhiều, ôm nhiều hàng, làm hết sức để có mức lương cao hơn. Vậy mà, nhiều công nhân nói rằng có khi họ cố gắng làm nhiều sản phẩm hơn, rồi lương tháng nhận được "vẫn thế, có chăng chỉ nhỉnh hơn một chút".

Trong số những công nhân chúng tôi phỏng vấn, 22% trả lời họ không sử dụng thời gian nghỉ giữa giờ, nếu có đi vệ sinh thì nhanh chóng để quay về làm việc, và điều này có thể sẽ ảnh hưởng tới sức khỏe của họ. 28% công nhân thấy lo lắng về việc làm quá nhiều giờ trong ngày và ảnh hưởng của làm thêm giờ tới sức khỏe.

Việc làm thêm giờ làm suy giảm sức khỏe của công nhân, khiến công nhân kiệt sức sau một ngày làm việc. Số đông công nhân chúng tôi phỏng vấn (69%) đều nói họ hay bị đau đầu, chóng mặt, hoa mắt, tụt huyết áp,... ngồi nhiều và cúi nhiều nên hay đau đốt sống cổ.

KHÔNG PHẢI CHUYỆN CƯỜI

"Người nhà mà chó không nhận ra chủ" là câu nói đùa của một công nhân Thanh Hóa khi chúng tôi phỏng vấn, vì họ thường xuyên về nhà muộn, chó đã ngủ, nhưng thấy động thì sủa vì không biết là chủ về.

Hầu hết các công nhân chúng tôi khảo sát rất lo lắng khi bản thân bị ốm, hoặc con ốm, chồng/ vợ ốm. Trong số các công nhân chúng tôi phỏng vấn, 36% cho biết họ đang bị một bệnh gì đó, như hen suyễn, dạ dày, huyết áp, tiểu đường, tim,... Gần như họ đều phải vay tiền trong hoàn cảnh này. Có công nhân bị trầm cảm, bác sĩ khám và kê đơn phải điều trị 3-4 tháng, nhưng chị chỉ dám uống thuốc 1 tháng, thấy đỡ thì thôi uống thuốc vì không đủ khả năng chi trả.

Trên thực tế, 53% công nhân cho biết họ không có đủ tiền để trang trải chi phí khám chữa bệnh và thuốc men. Một số công nhân rơi vào cảnh nợ nần không có khả năng chi trả, phải bán nhà, bán xe. Khi chúng tôi hỏi về mong muốn của công nhân, nhiều người nói không mong muốn gì ngoài sức khỏe, bởi:

"nếu ốm thì sẽ hết tiền".

HY SINH SỨC KHỎE VÌ VIỆC LÀM

Nguyễn Thanh Phụng, 37 tuổi, đã làm trong ngành may từ năm 1999 và hiện đang làm việc ở một công ty may tại Đồng Nai được 12 năm. Chị đã lập gia đình nhưng hai lần hư thai, đến nay chưa có con, mặc dù rất muốn, nhưng do sức khỏe nên không thể có con. Hiện chị bị bệnh tim mãn tính và huyết áp cao, phải chữa trị hàng ngày. Căn bệnh theo chị đã 3 năm nay và làm chị thường xuyên đau đầu, chóng mặt. Chồng chị cũng bị bệnh viêm gan C và không đi làm.

Vì lý do sức khỏe nên kỹ năng làm việc của chị suy giảm. Thường chị chỉ hoàn thành hơn 1 nửa số sản phẩm định mức, 250 miếng trong định mức 450 miếng/ngày. Kỹ thuật viên phải may thay chị số còn lại. Công ty trả lương sản phẩm, nên chị nhiều khi không hoàn thành mức sản phẩm để được hưởng mức lương tối thiểu và những lúc như vậy, chị luôn được công ty bù lương. Một năm, chị phải bù lương từ 2-3 tháng. Chị phải làm việc nhiều giờ, cả thêm giờ chỉ để hưởng mức lương tối thiểu.

Sức khỏe kém, kèm theo bữa ăn trưa nào cũng đơn điệu, nên chị ăn rất ít, thường xuyên chỉ ăn cơm chan canh, chị thường thấy đói và chóng mặt, nhất là từ 3h chiều. Rất nhiều khi chị muốn nghỉ, nhưng không dám nghỉ. Chị nói: "Nếu muốn nghỉ phải xin phép trước bằng cách gặp trực tiếp quản lý, và xin ký vào giấy xin phép nghỉ mới được nghỉ, không được xin phép qua điện thoại hay nhờ qua người khác. Như vậy, sẽ bị coi là nghỉ không phép và bị trừ lương". Có tháng, chị bị 3 ngày nghỉ không phép, do huyết áp lên, chóng mặt không thể vào trực tiếp xin phép nghỉ và tháng đó, chị bị trừ tới 1,6 triệu đồng, tức 30% lương của chị. Chị nói: "Vì sức khỏe chị như vậy, nên chị không bao giờ dám nói gì, không dám nêu vấn đề gì hay khiếu nại gì, vì chị rất sợ mất việc".



Ảnh: Tineke D'haese/Oxfam

Thời gian làm việc dài ảnh hưởng tới những người có thai và nuôi con nhỏ vì không có thời gian nghỉ ngơi và vắt sữa cho con. Một bà mẹ có con nhỏ nói với chúng tôi về việc chị phải chạy vội về nhà vào giờ ăn trưa để cho con bú, và sau đó làm thêm giờ vào buổi chiều muộn để làm bù cho đủ lương. Một người mẹ khác chia sẻ câu chuyện đáng buồn về việc làm thêm giờ, mặc dù giải thích rằng chị cần phải về nhà cho con bú, nhưng không ai nghe và chị buộc phải ở lại làm việc muộn. Chị nói, “nhiều lúc cảm thấy mệt mỏi nhưng vẫn phải ở lại làm, đang cho con bú nhưng vẫn phải về muộn; mình có nói thì không ai nghe”.

Tất cả những câu chuyện này cho thấy công nhân may đang phải làm việc quá sức, mệt mỏi, suy dinh dưỡng, căng thẳng, ốm yếu, không đủ khả năng chi trả khám chữa bệnh và không dám nghỉ làm vì sợ mất lương.



NHÀ Ở VÀ ĐIỀU KIỆN SỐNG

Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tiền lương công nhân nhận được không thể tạo cho họ một mức sống tử tế. Mặc dù có tới 67% công nhân ở nhà riêng, nhưng 23% đang sống trong điều kiện nhà ở tạm bợ, và 44% cho biết đang sử dụng nước giếng và nước mưa nhưng không chắc nguồn nước sử dụng có sạch và an toàn hay không.

Lương thấp cũng có nghĩa là công nhân không thể cải thiện điều kiện sống, họ phải hy sinh những vật dụng thiết yếu khác hoặc chấp nhận mắc nợ. Một công nhân nói với chúng tôi rằng căn nhà nhỏ nơi cô và chồng ở cùng với ba đứa con nhỏ thường bị dột khi trời mưa. Họ phải vay 500 triệu đồng, và vay thêm từ gia đình, để xây lại ngôi nhà. Thu nhập trung bình hàng tháng của cô là 5,5 triệu đồng, nghĩa là cô không thể tiết kiệm chút nào sau khi trang trải các khoản cơ bản và trả các khoản vay.

THEO PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG ĐỦ SỐNG ANKER¹⁷, NHÀ Ở TIÊU CHUẨN CÓ THỂ CHẤP NHẬN ĐƯỢC VÀ THÍCH HỢP CẦN CÓ CÁC THUỘC TÍNH SAU:

- cấu trúc bền
- đủ không gian sống
- sử dụng nước an toàn
- có nhà vệ sinh và thiết bị vệ sinh
- chiếu sáng đầy đủ
- thông gió đầy đủ
- lưu trữ thực phẩm đầy đủ
- cách biệt khỏi khu động vật nuôi
- bảo vệ khỏi nóng, lạnh, ẩm ướt, mưa, gió hoặc các mối đe dọa khác đối với sức khỏe

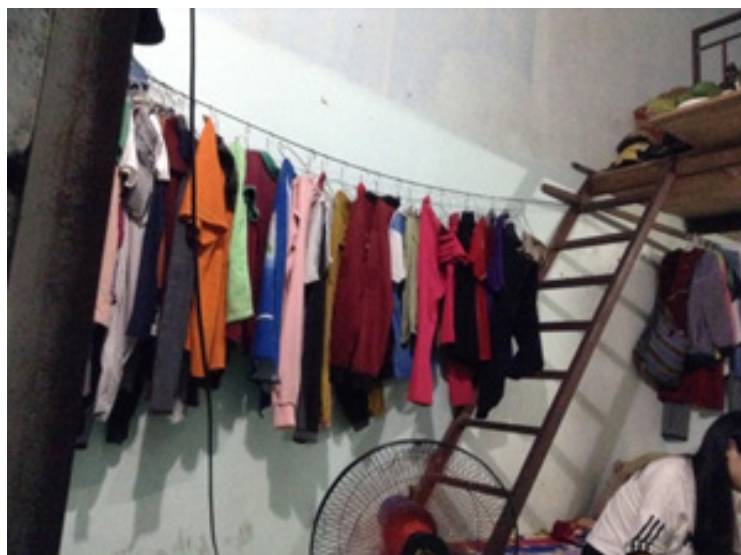
Phương pháp này cũng nói rõ nhà ở có thể chấp nhận được và thích hợp thì không đặt tại khu vực không an toàn, khu vực nguy hiểm, khu vực không xử lý rác thải, khu vực không thoát nước, khu vực thiếu dịch vụ khẩn cấp.

17. Anker & Anker (tháng 04/2015).

TIÊU CHUẨN TỐI THIỂU ĐỐI VỚI PHÒNG Ở THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM¹⁸

- Diện tích sử dụng phòng ở không được nhỏ hơn 10 m²; chiều rộng thông thủy không dưới 2,4 m; chiều cao thông thủy chỗ thấp nhất không dưới 2,7 m.
- Diện tích sử dụng bình quân không nhỏ hơn 5 m² cho một người.
- Phòng ở phải có cửa đi, cửa sổ đảm bảo yêu cầu thông gió và chiếu sáng tự nhiên.
- Tường bao che, tường ngăn giữa các phòng phải được làm bằng vật liệu đáp ứng yêu cầu phòng cháy và chống thấm.
- Mái nhà không được lợp bằng vật liệu dễ cháy và phải đảm bảo không bị thấm dột.
- Nền nhà phải được lát gạch hoặc láng vữa xi măng và phải cao hơn mặt đường vào nhà, mặt sân, hè.
- Có đèn đủ ánh sáng (tối thiểu có một bóng đèn điện công suất 40W cho diện tích 10 m²), nếu ở tập thể thì phải có tối thiểu một ổ cắm điện cho một người.
- Nếu phòng ở được xây dựng khép kín thì khu vệ sinh phải có tường ngăn cách với chỗ ngủ.
- Bảo đảm cung cấp nước hợp vệ sinh theo quy chuẩn, tiêu chuẩn của pháp luật chuyên ngành.
- Có các thiết bị phòng chống cháy nổ theo quy định.

VÍ DỤ VỀ NƠI Ở CỦA CÔNG NHÂN MAY



Ảnh lối đi vào khu phòng trọ của công nhân

¹⁸ Điều 3 Thông tư số 19/2016/TT-BXD ngày 30/06/2016 của Bộ Xây dựng.



Ảnh khu bếp và nhà tắm



Ảnh khu vệ sinh





GIÁO DỤC VÀ GIA ĐÌNH

Trong số những người được phỏng vấn, 78% đã có gia đình và trong số những người có gia đình, 88% có con đang đi học. Nhiều người lo lắng tiền lương của họ không đủ để lo cho con học hành đến nơi đến chốn. Đa số công nhân chúng tôi phỏng vấn đều có con nhỏ, và chi phí học hành có thể nói là không lớn lắm, vì vậy, họ có thể hy sinh mọi chi tiêu khác để ưu tiên đầu tiên cho chi phí học hành của con cái. Nhưng học càng cao thì chi phí càng lớn và đây là nỗi lo lớn nhất của rất nhiều công nhân.

Mặc dù không phải đúng trong mọi trường hợp, nhưng “lo lắng nếu sinh con” là tâm lý khá phổ biến với những công nhân chúng tôi gặp. Chỉ 9% người được phỏng vấn bày tỏ khó khăn về tài chính ảnh hưởng đến quyết định sinh con

của họ; tuy nhiên nhiều công nhân may di cư từ nông thôn ra thành thị làm việc, sau khi sinh con, không đủ chi phí gửi con, hoặc không có thời gian chăm con vì phải làm thêm, buộc phải gửi con về nhờ bố mẹ ở quê trông giúp.

Những người quản lý ở một vài công ty chúng tôi khảo sát cho chúng tôi biết một trong những lý do xin thôi việc phổ biến của công nhân nữ là con nhỏ, không có người chăm nom. Nhiều công nhân chúng tôi khảo sát nói “vì không đủ tiền nuôi con cộng với áp lực công việc nên xin thôi việc”. Những công nhân may chúng tôi khảo sát, nhiều người là trụ cột kinh tế chính của gia đình, và có cả những trường hợp, lương của họ là duy nhất trong gia đình.

20%

công nhân được phỏng vấn cho biết lương của họ không đủ để mua đồ dùng học tập cho con cái (như sách, vở, bút chì, bút mực...)



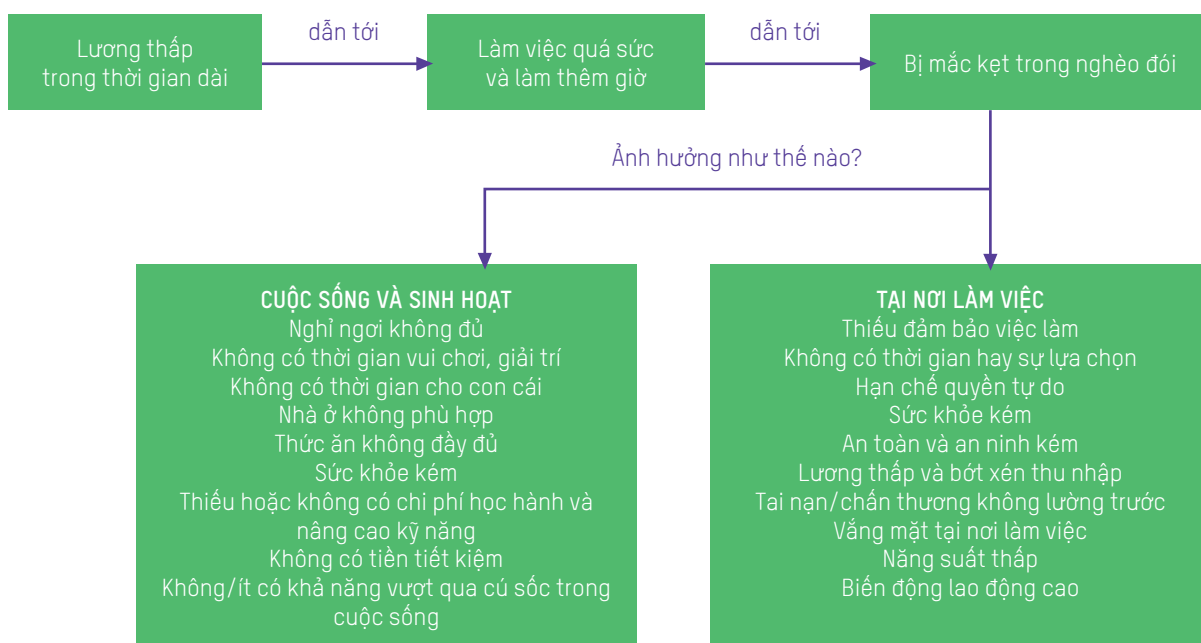
HÀ MUỐN CON CÁI CÓ CUỘC SỐNG TỐT ĐẸP HƠN – NHƯNG CÔNG TY KHÔNG ĐỒNG Ý CHO THÔI VIỆC

Chị Hà 35 tuổi. Chị đã làm ở công ty may tại Hải Dương được 18 năm, là công nhân may. Chị đã có hai con và mặc dù phải chờ đến 10 năm sau mới dám sinh con thứ hai, chị nói cuộc sống ngày càng trở nên khó khăn hơn. Đứa con đầu năm nay đã 14 tuổi và con thứ hai mới 4 tuổi. Chị thấy khó khăn trong trang trải cuộc sống hàng ngày với mức lương hiện nay. Tiền lương thấp, không đủ sống khiến chị muốn đi tìm việc khác. Rồi chị nghe bạn bè nói đi lao động ở Nhật lương sẽ khá hơn. Nghĩ tới phải để con ở nhà cho ông bà nội khi đi làm xa, Hà thấy tủi lòng và tội nghiệp các con, nhưng chị không có lựa chọn khác vì muốn cho các con một cuộc sống tốt đẹp hơn. Chị quyết tâm đi, kể cả chấp nhận vay tiền để đóng phí với mong muốn có một công việc tốt hơn ở Nhật.

Tuy nhiên, chị gặp trở ngại khi xin nghỉ việc tại công ty. Theo quy định, công nhân muốn nghỉ phải báo trước 45 ngày. Chị đã báo trước cho công ty 45 ngày. Đến hạn, chị lên gặp giám đốc sản xuất, nhưng giám đốc sản xuất từ chối ký vào đơn xin nghỉ việc của chị, yêu cầu chị gặp phòng nhân sự. Chị sang phòng nhân sự và phòng nhân sự cho biết không phải chỉ có mình chị muốn xin nghỉ việc, mà hiện phòng nhân sự đang có nhiều đơn xin nghỉ việc của những người khác. Có những người nộp đơn từ đầu năm đến giờ vẫn chưa được giải quyết. Nếu không được công ty đồng ý cho thôi việc, chị và những người khác sẽ không thể hưởng quyền lợi bảo hiểm của mình.

Câu chuyện của chị Hà cho thấy một thực tế là: bản thân công ty rất muốn giữ công nhân, nhưng họ không giữ bằng động lực “tiền lương” mà bằng biện pháp hành chính.

3. ĐỔ THÊM DẦU VÀO LỬA: BỚT XÉN THU NHẬP, KHÔNG ĐẢM BẢO VIỆC LÀM, LẠM DỤNG, KHÔNG CÓ KHẢ NĂNG TỔ CHỨC VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI



HÌNH 8: ẢNH HƯỞNG CỦA LƯƠNG THẤP

Không chỉ bị mắc kẹt trong nợ nần và đồng lương không đủ sống, công nhân còn phải đối mặt với những hành vi không công bằng khác. Mức lương thấp khiến họ dễ bị bóc lột và “chịu đựng” bị lạm dụng để đổi lấy việc làm. Phần này xem xét những hành vi không công bằng từ những phát hiện trong nghiên cứu của chúng tôi.



BỚT XÉN THU NHẬP

Để cạnh tranh đơn hàng, các nhà máy sản xuất sẵn sàng chấp nhận bất kỳ giá nào mà khách hàng hay công ty mẹ đưa ra, và sau đó, sử dụng chiến thuật “lách luật”. Lách luật là hành động của công ty nhằm tìm cách tận dụng các kẽ hở của các quy định và pháp luật để tăng lợi nhuận mà không vi phạm các quy định và pháp luật một cách hiển nhiên. Lách luật xảy ra khá phổ biến ở Việt Nam vì hệ thống pháp luật Việt Nam chưa hoàn thiện và việc thực thi luật không nghiêm.

Các công ty chúng tôi khảo sát đều áp dụng biện pháp chấm công bằng vân tay. Một số công nhân cho chúng tôi biết khi chấm vân tay, họ không để ý dẫn đến không được xác nhận trên hệ thống. Mặc dù họ được tổ trưởng xác nhận có đến làm việc ngày hôm đó, song ngày hôm đó chỉ được tính thời gian làm việc là nửa ngày và bị trừ vào ngày nghỉ phép năm. Công nhân có ý kiến nhưng công ty không giải quyết và họ đành chịu.

TÍNH ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG THẤP ĐI CHO ĐƠN HÀNG LỚN

Các công ty đều áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm để kích thích công nhân sản xuất. Cách tính đơn giá tiền lương của doanh nghiệp, theo giải thích của các công ty, là “phụ thuộc vào đơn hàng”. Các công ty cũng giải thích thêm: với đơn hàng nhỏ, các phụ phí nhiều hơn, như may mẫu và tính định mức, đơn giá, thời gian để công nhân làm quen với may mã hàng mới, lỗi sản phẩm nhiều hơn, v.v... và khó khăn hơn cho công ty so với các đơn hàng lớn.

Đơn hàng lớn có nghĩa là số lượng sản phẩm công nhân phải làm tăng, nhưng nếu giá đơn hàng giảm và ảnh hưởng tới đơn giá sản phẩm, thì lương có thể tăng khi công nhân đạt mức sản lượng cao, nhưng mức tăng lương không tương xứng với mức tăng sản lượng của công nhân.

Trong thực tế, đối với các đơn hàng lớn hơn (ví dụ: trên 5.000 sản phẩm), công ty xây dựng đơn giá sản phẩm thấp hơn, và khách hàng, nhà hàng cũng có thể hạ giá cho đơn hàng lớn vì phụ phí giảm và năng suất lao động tăng. Điều này có nghĩa là các công ty, khách hàng và nhà hàng có thêm lợi nhuận - trong khi công nhân phải làm việc nhiều hơn để tạo nhiều sản phẩm hơn mới có được mức lương mong muốn.

TĂNG LÀM THÊM GIỜ THAY VÌ TUYỂN THÊM LAO ĐỘNG

Sử dụng người lao động làm thêm giờ thay cho việc tuyển dụng thêm lao động là một thực trạng phổ biến trong ngành may. Sử dụng công nhân làm thêm giờ tiết kiệm hơn tuyển dụng thêm lao động, đặc biệt trong bối cảnh thiếu lao động trong ngành may¹⁹.



39.5%

doanh nghiệp không thực hiện đúng về số giờ làm thêm của người lao động, nghĩa là vượt quá 30 giờ một tháng và 300 giờ một năm theo quy định của pháp luật²⁰.

Có ba lý do giải thích cho sự vi phạm này:

- do doanh nghiệp gia công theo đơn đặt hàng, làm việc để kịp tiến độ giao hàng cho khách hàng;
- để tiết kiệm chi phí tuyển và sử dụng lao động;
- do nhu cầu người lao động muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập.

Tuy nhiên, do áp lực hoàn thành định mức, một số công nhân phải làm thêm giờ mà không được tính lương. Một tổ trưởng ở một công ty tại Thanh Hóa nói: “Tổ 11 không bao giờ hoàn thành nhiệm vụ, chỉ được 350 sản phẩm trong khi định mức phải hoàn thành là 400 sản phẩm, suốt ngày bị giám đốc họp, ép. Tổ luôn bị đưa công nhân mới vào, nhiều người thử việc, ảnh hưởng đến sản lượng của tổ. Tổ phải ở lại sau giờ làm việc đến 6h30 chiều để hoàn thành 400 sản phẩm nhưng không được tính làm thêm giờ”. Có những công nhân phải thường xuyên đến sớm hơn giờ làm việc bình thường để làm vì họ làm chậm và muốn làm trước, nhưng không được tính lương cho thời gian làm việc sớm hơn này.

Trong một nhà máy, công nhân có trách nhiệm phải dọn dẹp vệ sinh sạch sẽ xung quanh nơi làm việc của mình. Nếu bẩn, sẽ không được xếp loại thi đua, và cuối năm sẽ mất tiền thưởng. Một số công nhân nói với chúng tôi là một tiếng họ phải dọn vệ sinh một lần để đảm bảo môi trường sạch đẹp. Họ nói, “Hưởng lương theo sản phẩm, nên thời gian dừng làm vệ sinh nơi làm việc là ảnh hưởng tới tiền lương”. Nếu không làm xong định mức, công nhân phải ở lại để hoàn thành. Những người công nhân này đang làm công việc mà không được tính lương.

19. Trình bày của đại diện Better Work tại Hội thảo của Viện Công nhân và Công đoàn phối hợp với Quỹ Rosa Luxemburg về thực trạng điều kiện lao động ngành may Việt Nam và phương thức cải thiện, tháng 06/2017.

20. Theo kết quả Thanh tra lao động của Bộ LĐTBXH tại 152 doanh nghiệp may năm 2015: Báo cáo tổng hợp Kết quả chiến dịch thanh tra lao động trong ngành may mặc.

KHÔNG CÓ SỰ LỰA CHỌN NGOÀI LÀM THÊM GIỜ

Một nhóm công nhân ở Thanh Hóa nói với chúng tôi là nếu họ không hoàn thành định mức lao động trong ngày, công ty yêu cầu cả tổ ở lại để hoàn thành. “Mệt quá, thậm chí về nhà không ăn cơm”, một công nhân nói. “Không tự nguyện nhưng cũng phải làm, không dám từ chối, vì mọi người đều ở lại, không ai về”, một công nhân khác nói. “Nếu không ở lại, tổ trưởng ghi kiểm điểm, mất xếp loại²¹, mất thưởng cuối năm”. “Ở lại không quẹt vân tay, không theo dõi giờ làm việc, hoàn thành sản lượng thì về”, một công nhân nữa nói. “Có con nhỏ, muốn về sớm cũng khó”.

Trong những công nhân chúng tôi phỏng vấn, có những người làm thêm tới 60-74 giờ một tháng. Việc làm thêm giờ thực sự khó khăn với những công nhân có con nhỏ. Họ làm thêm giờ với mong

muốn được tăng thêm thu nhập, song kết cục họ làm thêm mà không được tính lương. Về muộn sau giờ làm việc, họ phải trả thêm tiền trông trẻ, hoặc trả tiền thuê người đón và trông ngoài giờ.

SỨC ÉP TÂM LÝ, “TỰ NGUYỆN” THÀNH “BẮT BUỘC”

Chị Vui, 36 tuổi, làm ở một công ty may tại Hải Phòng đã 7 năm. Chị đã lập gia đình và có 2 con. Chồng chị đi làm xa và ông bà nội ngoại đều ở xa, vì vậy việc đưa đón con hàng ngày không ai giúp được. Giờ làm việc thông thường của công ty là từ 7h30 sáng đến 6h tối hàng ngày, tức là đã có 1,5 tiếng làm thêm giờ hàng ngày. Vì thường xuyên phải làm thêm giờ, chị quyết định gửi con ở trường tư mặc dù chi phí cao hơn, nhưng thuận lợi hơn vì chị có thể đón con muộn. Chị mong về đúng giờ đón con, nhưng đến 6h tối, chị về vẫn cảm thấy áy náy vì “tổ trưởng vẫn tỏ thái độ khó chịu”. Họ muốn chị về lúc 7h tối. Nhiều khi vì ngại, và vì áp lực giao hàng của công ty, chị buộc phải ở đến 7h tối. Nhưng gửi con thêm 1 tiếng, chị phải mất thêm 20.000 đồng. Theo luật, làm thêm giờ là tự nguyện. Chị đã tự nguyện làm thêm 1,5 tiếng hàng ngày theo quy định giờ làm việc của công ty. Nhưng vì sức ép tâm lý từ tổ trưởng, rất thường xuyên, chị phải “tự nguyện” ở lại làm việc đến 7h tối mới về.

21. Công nhân được xếp thi đua theo bốn loại A, B, C, D để áp dụng thưởng, dựa trên năng suất, chuyên cần, đi làm đúng giờ, không mắc lỗi, vệ sinh sạch sẽ nơi làm việc, tuân thủ kỷ luật, v.v...



Chị Mai, công nhân may và hai con trai Quốc, Trung. Ảnh: Đỗ Mạnh Cường/OxfamAUS

TRỪ THU NHẬP VÀ CẮT GIẢM PHÉP NĂM

Hầu hết các công ty và quản lý của các công ty chúng tôi phỏng vấn nói rằng lo lắng nhất của họ là khi công nhân nghỉ việc, vì ảnh hưởng đến sản xuất. Theo quy định của pháp luật²², trong mục quy định về “nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” và “nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”, thời gian nghỉ phép năm đối với ngành may là 14 ngày một năm. Tuy nhiên, khá nhiều doanh nghiệp vi phạm quy định này và thường chỉ cho người lao động nghỉ 12 ngày phép năm. Một phần ba số công ty chúng tôi khảo sát xác nhận việc này. Chiến dịch thanh tra 152 doanh nghiệp may của Bộ LĐTBXH cho thấy 23,7% doanh nghiệp không thực hiện đúng quy định về nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm và nghỉ việc riêng có lương của người lao động. Một quản lý sản xuất nói: “Nghỉ phép bị giới hạn vào mùa cao điểm. Những sự việc đột xuất, nghiêm trọng hoặc cực kỳ quan trọng thì công nhân mới nghỉ”.

Nếu muốn nghỉ phép, công nhân phải xin phép, và phải trực tiếp gặp quản lý để xin phép trước, không được xin phép qua điện thoại. Có công nhân có việc gia đình đột xuất, thậm chí có công nhân

chóng mặt không đến được công ty, không trực tiếp gặp được quản lý để xin phép, ngày nghỉ đó không được tính là ngày nghỉ phép và bị trừ lương.

Tiền chuyên cần được trả cho công nhân hàng tháng để khuyến khích công nhân đi làm đầy đủ, nhưng chỉ cần nghỉ 2 ngày, thậm chí chỉ nghỉ 1 ngày ở một công ty chúng tôi khảo sát, là mất toàn bộ tiền chuyên cần. Nhiều công nhân đăng ký nghỉ phép, song vì phải hoàn thành công việc, họ không được sử dụng ngày phép của họ. Ở một công ty, trong công nhân xuất hiện khái niệm “bán phép”, nghĩa là khi tổ/chuyên chưa hoàn thành định mức trong tuần/tháng, tổ trưởng yêu cầu công nhân làm thêm giờ và bán phép năm của mình cho công ty, có nghĩa là họ “bắt đắc dĩ tự nguyện” không nghỉ phép năm. Nếu công nhân nghỉ quá 12 ngày phép năm, họ sẽ bị trừ thu nhập.

Ngoài ra, có nhiều quy tắc nội bộ khác của công ty nếu công nhân vi phạm, họ sẽ bị khấu trừ thu nhập. Các cuộc phỏng vấn của chúng tôi với công nhân cho thấy muốn về các kiểu khấu trừ thu nhập của công nhân.

■ 22. Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2012 và Quyết định số 1629/LĐTBXH 26/12/1996.



HÌNH 9: ĐA DẠNG CÁC KIỂU KHẤU TRỪ THU NHẬP CỦA CÔNG NHÂN

“Tết chỉ được có một tháng lương, nhưng vi phạm trong năm, có người bị trừ gần hết”, ý kiến nhóm công nhân.

Đi làm muộn, quên quét thẻ chấm công, bị bù lương nhiều, mang đồ ăn vào xưởng, nghỉ ốm, vi phạm nội quy, sản phẩm lỗi, không đạt định mức, quên không dọn vệ sinh, quên không chốt sản lượng, v.v... tất cả đều có thể là nguyên nhân để người lao động bị khấu trừ thu nhập.

TÍNH ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI

Theo quy định của pháp luật, căn cứ đóng bảo hiểm xã hội để người lao động được hưởng các mức trợ cấp như hưu trí, y tế, thất nghiệp, trợ cấp thai sản và các phúc lợi khác là mức lương được ghi trong hợp đồng lao động ký giữa công ty và người lao động. Trong hợp đồng lao động, mức lương được

ký chủ yếu dựa trên mức lương tối thiểu cộng thêm phụ cấp đào tạo và phụ cấp độc hại (gọi là lương cơ bản). Thực tế, lương sản phẩm của công nhân may thường cao hơn mức lương cơ bản, có nghĩa là mức đóng bảo hiểm xã hội thấp hơn so với mức lẽ ra phải đóng, dẫn đến các mức hưởng cũng thấp hơn.

CẮT GIẢM CHI PHÍ AN TOÀN LAO ĐỘNG

Chiến dịch thanh tra 152 doanh nghiệp may của Bộ LĐTBXH²³ cho thấy các vi phạm phổ biến ở các doanh nghiệp may là vì mục đích tiết kiệm chi phí:

- 45,4% doanh nghiệp trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân không đầy đủ về số lượng cho người lao động;
- 22,4% doanh nghiệp không trang bị hoặc trang bị không đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân thích hợp cho người tiếp xúc với điện;
- 24,3% doanh nghiệp không tổ chức đo, kiểm tra môi trường lao động định kỳ hàng năm;

- 57,2% doanh nghiệp không huấn luyện an toàn lao động cho người lao động hoặc huấn luyện không đầy đủ;

- 9,9% doanh nghiệp không sử dụng kết quả đo, kiểm tra môi trường lao động để cải thiện điều kiện lao động cho người lao động.

Rất nhiều công nhân trong các doanh nghiệp chúng tôi khảo sát nói môi trường làm việc nóng. Có những công ty đã tồn tại 15 năm, vậy mà công nhân vẫn kêu nóng. Điều này cho thấy việc đầu tư cho cải thiện môi trường làm việc không được quan tâm thích đáng.



Làm việc tại xưởng may quá nóng, áo công nhân ướt đẫm mồ hôi. Ảnh do công nhân cung cấp/CDI

■ 23. Chiến dịch thanh tra lao động ngành may mặc của Bộ LĐTBXH năm 2015.

GIẢM BỚT YÊU CẦU DINH DƯỠNG VÀ CHĂM SÓC SỨC KHỎE CHO CÔNG NHÂN

Ngành may được Bộ Y tế chứng nhận là ngành nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm vì tính chất công việc đơn điệu, lặp đi lặp lại, tư thế lao động gò bó, ngồi lâu trong môi trường tiếng ồn liên tục. Vì vậy, theo quy định, các doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ 2 lần một năm cho toàn bộ người lao động. Tuy nhiên các doanh nghiệp chỉ thực hiện khám sức khỏe 1 lần một năm để giảm bớt chi phí.

Giảm chi phí bữa trưa cũng là một cách để giảm chi phí cho công ty. Dựa trên mức độ dinh dưỡng tối thiểu, TLĐLĐVN khuyến cáo mức tối thiểu 15.000 đồng một bữa ăn cho một người để đảm bảo mức dinh dưỡng tối thiểu²⁴. Tuy nhiên, các công ty chỉ cung cấp bữa trưa ở mức 12.000 đồng, và một số công ty chỉ chi 10.000 đồng - tương đương với một hộp sữa tươi 180 ml và một gói mì. Giá trị tiền của bữa trưa không đủ để đảm bảo dinh dưỡng và sức khỏe của công nhân.

PHỤ CẤP CON NHỎ KHÔNG ĐỦ BÙ TIỀN GỬI CON THÊM GIỜ

Tỷ lệ lao động nữ trong các công ty may đều rất cao, tới 70-80% lực lượng lao động của công ty. Tỷ lệ người lao động có con nhỏ cũng rất lớn, có công ty lên tới hơn 50% lực lượng lao động. Nhiều công ty không cung cấp cơ sở chăm sóc con nhỏ cho công nhân. Thay vào đó, họ hỗ trợ tiền để công nhân tự lo.

Tuy nhiên, mức hỗ trợ nuôi con nhỏ rất thấp, chỉ là hình thức, hầu như không đáng kể so với chi phí gửi con và chi phí phát sinh khi gửi con thêm giờ. Nhiều công nhân chọn gửi con ở trường tư, vì trường công chỉ trông trẻ trong giờ hành chính. Gửi trường tư, công nhân có thể đón con muộn hơn khi phải tăng ca.

MẤT THÊM CHI PHÍ GỬI TRẺ TỪ TIỀN TÚI CỦA CÔNG NHÂN

Chị Xuân, con 3 tuổi, làm việc tại công ty may tại Đồng Nai. Chị gửi con tại trường mẫu giáo tư với chi phí 1,5 triệu một tháng. Chi phí gửi trường tư cao hơn trường công nhiều, nhưng tốt hơn cho chị vì gửi trường tư linh hoạt hơn và chị có thể đón con muộn hơn nếu chị phải làm thêm giờ. Mỗi giờ gửi con thêm sẽ tính thêm 10.000 đồng. Theo quy định của công ty, chị chỉ được hỗ trợ 10.000 đồng một tháng cho con nhỏ dưới 6 tuổi. Vào tháng cao điểm, thời gian làm thêm có thể lên tới 74 tiếng. Do đó với hỗ trợ 10.000 đồng của công ty, công nhân buộc phải tự xoay sở nhờ người thân, bố mẹ, ông bà, họ hàng, bạn bè hoặc hàng xóm đón và trông con hộ, nếu không họ sẽ phải mất thêm 730.000 đồng để trả cho việc gửi con thêm giờ. Đây là trường hợp công nhân có một con. Nếu có hai con thì sẽ còn khó khăn hơn.

24. Nghị quyết số 07c/NQ-BCH của TLĐLĐVN về chất lượng bữa ăn trưa.



ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Trả lương đủ sống cho người lao động ảnh hưởng tích cực đến văn hóa làm việc và sự ổn định tại nơi làm việc. Nếu công nhân không được trả lương công bằng, họ sẽ không gắn bó với công ty. Một công ty chúng tôi khảo sát, số lao động là 520 người, nhưng biến động hàng tháng có thể lên tới 50 người. Tỷ lệ biến động lao động trong các doanh nghiệp may chúng tôi khảo sát đều từ 8-10%. Chuyển việc vì lý do gia đình là nguyên nhân đầu tiên được nói tới khi chúng tôi hỏi về lý do chuyển việc (40% công nhân được phỏng vấn) và lương thấp là lý do thứ hai khiến công nhân chuyển việc (15,5% công nhân).

Mặc dù vậy, đảm bảo việc làm và ổn định công việc vẫn là mục tiêu của nhiều công nhân ngành may. Cứ bốn công nhân thì có một người luôn lo lắng vì sợ mất việc, mặc dù 49% công nhân được phỏng vấn cho biết họ không muốn làm công nhân may nhưng không có sự lựa chọn khác; và 88% cảm thấy họ không có cơ hội để thay đổi nghề nghiệp tốt hơn. Bởi vì không muốn bị mất việc, nên họ đành chịu và dành sức lực hoàn thành công việc mỗi ngày.

“LÀM Ở Đâu CŨNG THỂ THÔI”

Chị Thủy, một công nhân may ở Hải Phòng, 36 tuổi, nói: “Đôi khi em cũng suy nghĩ muốn nghỉ việc để chuyển chỗ khác nhưng suy đi tính lại, chỗ này gần nhà, rồi nghĩ chắc làm ở đâu cũng thế nên thôi”.

Có công nhân chuyển đi rồi, lại xin quay về vì lương ở công ty mới chỉ hấp dẫn một vài tháng đầu, sau đó lại thấp hơn ở công ty cũ. Tâm lý không ổn định công việc này ảnh hưởng tới sức khỏe của công nhân và cũng ảnh hưởng tới năng suất lao động, từ đó làm giảm tiền lương.

Hợp đồng lao động không đem lại sự bảo vệ cho công nhân may. Đa số công nhân (khoảng 90% những người chúng tôi khảo sát) không biết về bậc tay nghề, thời giờ làm việc và các quy định nghỉ phép năm nêu trong hợp đồng lao động của họ. Rõ ràng, việc công nhân thiếu hiểu biết về quyền của mình tạo lợi thế cho một hệ thống vận hành thông qua việc đe dọa chấm dứt việc làm của người sử dụng lao động bất kỳ lúc nào.

Hơn nữa, các doanh nghiệp đang sử dụng chiến thuật ngầm để “sa thải” những người lao động lớn tuổi, từ 35 tuổi trở lên, những người bị suy giảm sức khỏe, năng suất thấp và đang hưởng lương cao, để thay thế bằng công nhân trẻ, khỏe hơn, nhanh hơn và lương thấp hơn - một hiện tượng

“thay máu” như chủ tịch công đoàn một công ty may cho biết. Đây là một thách thức không chỉ về đảm bảo việc làm, mà còn ảnh hưởng tới cuộc sống của một bộ phận người lao động chưa đến tuổi nghỉ hưu nhưng sức khỏe suy giảm và mất việc làm²⁵.

Ngoài ra, vì hầu hết công nhân không có tiền tiết kiệm, nên khi mất việc và không thể tìm được việc khác, họ muốn rút bảo hiểm xã hội một lần. Đây là một trong những lý do mà khoảng 600.000 - 700.000 người lao động yêu cầu rút bảo hiểm xã hội một lần hàng năm²⁶. Rút bảo hiểm xã hội một lần cũng có nghĩa là người lao động mất đi cơ hội nhận lương hưu.

25. Phạm Thị Thu Lan, *Khảo sát một số doanh nghiệp may trong khuôn khổ Chương trình hợp tác TLBLĐVN và Hội đồng hợp tác Công đoàn Thụy Điển (ILO/TCO)*, 2017.

26. <https://nld.com.vn/cong-doi/vi-sao-nld-thich-nhan-tro-cap-bhxh-mot-lan-20170826112928034.htm>.



LẠM DỤNG VÀ ĐE DỌA

Bất kỳ ở đâu có sự bóc lột cũng sẽ đi kèm yếu tố lạm dụng, và điều này cũng diễn ra trong các doanh nghiệp may. Đồng lương không đủ sống và vay nợ liên tục đặt công nhân vào thế yếu và dễ bị lạm dụng tại nơi làm việc, hoặc có nguy cơ bị mất ngay cả mức lương ít ỏi của mình. Công nhân cho biết họ cảm thấy bị đe dọa, có nghĩa là họ không dám nói lên tiếng nói của mình.

Trong quá trình khảo sát, chúng tôi phát hiện ra rằng tình trạng quản lý lạm dụng công nhân diễn ra phổ biến, với các hành vi như quát tháo, la hét, đập bàn, đập ghế, chửi mắng,... xảy ra thường xuyên. Mục đích của việc này thường là buộc công nhân phải hoàn thành định mức lao động và tăng năng suất.

23%

công nhân được phỏng vấn nói rằng họ bị la hét hàng ngày hoặc hàng tuần.

39%

công nhân cảm thấy căng thẳng tại nơi làm việc.

Điểm quan trọng cần lưu ý là tất cả các hình thức lạm dụng - bằng lời nói, thể chất và tinh dục - thường không được báo cáo đầy đủ do yếu tố văn hóa và ngại ngùng không thảo luận những vấn đề này với người khác. Do đó, tỷ lệ thực tế về lạm dụng thể chất và tinh dục mà công nhân phải đối mặt có thể còn cao hơn so với những gì nêu trong báo cáo của chúng tôi. Công nhân không dám phản kháng vì sợ bị sa thải. Họ không dám lên tiếng. Không ai dám lãnh đạo bất kỳ hành động tập thể nào, bởi vì nếu làm điều đó, họ có thể mất việc mà không được bảo vệ. Đe dọa công nhân dường như cũng phổ biến tại các nhà máy mà chúng tôi khảo sát. Trong một nhà máy, công nhân ngại lên phòng y tế khi đau ốm chỉ vì "phòng y tế gần phòng nhân sự nên đau ốm lên nằm không tiện". Họ nói rằng họ không dám có ý kiến để chuyển phòng y tế sang một vị trí khác thuận tiện hơn; thay vào đó, họ chỉ dám lên xin thuốc đau đầu, chóng mặt,... rồi quay về xưởng.

Một công ty giữ thẻ bảo hiểm y tế của công nhân, bất chấp quy định pháp luật là thẻ bảo hiểm y tế của công nhân do công nhân giữ. Khi cần đi khám, công nhân phải làm đơn lên phòng y tế của công ty xin mượn thẻ bảo hiểm y tế và sau khi khám xong phải trả lại cho phòng y tế. Đây dường như là một chính sách để buộc công nhân phải làm việc ngay cả khi họ cảm thấy bị ốm, vì họ không muốn phải lên phòng y tế để xin mượn thẻ bảo hiểm đi khám.

MANG THAI VẪN KHÔNG DÁM TỪ CHỐI CÔNG VIỆC

“Đợt mang thai cháu thứ 2, lúc bầu bụng to rồi, nên mấy công đoạn hay phải đứng làm thì không làm được nữa, muốn xin chuyển sang công đoạn nào có thể ngồi. Tuy nhiên, tổ trưởng chuyên không hài lòng, bắt phải bê 1 bó quần (rất to, dài cả sải tay) lên tầng trên, nhưng em bảo to thế, với bầu to không thể đi được. Tổ trưởng nói “làm thì làm, mà không làm thì thôi”.

“Em cũng muốn phản ánh lên phòng nhân sự, nhưng nghĩ lại cũng sắp đến lúc được nghỉ sinh rồi, nên thôi cố nhịn”.

- Chị Xuân, công nhân may một công ty ở Đồng Nai.

Nhiều công nhân cho biết việc xếp lương theo tay nghề không thỏa đáng khiến nhiều công nhân bức xúc, song tiếng nói của họ không được lắng nghe. Một nhóm công nhân nói: “Nếu chuyên 20 người, khoảng 3 người đạt tay nghề loại A. Nếu chuyên 40 người, có khoảng 8 người. Việc chấm tay nghề loại A,B,C,D không có tiêu chí rõ ràng nào hết”.

“Lúc kiểm tra, họ bắt công nhân làm thử đủ các công đoạn, có việc công nhân chưa bao giờ làm nên làm không nhanh, vì vậy tay nghề không được xếp loại cao. Có trường hợp tổ trưởng thiên vị người nhà, người quen”.

BỊ ĐE DỌA CHO NGHỈ VIỆC

Có nhiều việc công nhân không muốn hoặc không thích làm nhưng buộc phải làm, ví dụ: quét dọn vệ sinh, hỗ trợ chia khay thức ăn cho công nhân. Hay công nhân cơ điện bị yêu cầu sang hỗ trợ công nhân đóng gói. Nếu từ chối không làm, nhiều người bị công ty đe dọa.

“Công ty sắp xếp việc mà không làm thì cho nghỉ việc”, hai công nhân ở Ninh Bình²⁷ nói. “Anh có làm được hay không, không làm được thì cho về”.

■ 27. Phòng vấn Dũng và Mai ở Ninh Bình.



KHẢ NĂNG TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Cách hiệu quả nhất để đảm bảo rằng công nhân không bị bóc lột và có thể lên tiếng yêu cầu tăng lương, là đảm bảo công nhân có quyền tổ chức và được đại diện bởi công đoàn mạnh và độc lập theo nguyên tắc của Công ước 87, Tổ chức Lao động Quốc tế.

Tuy nhiên, các công nhân chúng tôi gặp đều mệt mỏi sau một ngày làm việc. Họ về nhà nghỉ ngơi, không có thời gian tụ tập, không có thời gian trao đổi với các công nhân khác. Điều này thường có nghĩa là công nhân không nhận biết được về quyền của mình, trong đó có quyền được lên tiếng. Nên họ thường chấp nhận những giải thích của công ty liên quan tới tiền lương và điều kiện làm việc của họ vì không có gì để so sánh.

Về lý thuyết, vai trò chính của công đoàn là bảo vệ quyền lợi người lao động, trong đó có thương lượng về tiền lương và tăng lương cho công nhân. Tuy nhiên, công đoàn cơ sở mới làm được việc là đảm bảo doanh nghiệp thực hiện tăng lương theo lương tối thiểu, chứ chưa thương lượng để tăng lương dựa trên các yếu tố khác như tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Cán bộ công đoàn cơ sở cho chúng tôi biết công ty hoàn toàn quyết định đơn giá sản phẩm và công đoàn không có vai trò gì trong việc xác định tiền lương, định mức lao động hay đơn giá sản phẩm. Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy cán bộ công đoàn cơ sở hiểu nguyên tắc tính lương, nhưng không nắm được chi tiết và cụ thể cách tính lương cho công nhân như thế nào. Nhiều công đoàn ở nhà máy, nói chung, là yếu và các cán bộ công đoàn thường thiếu kiến thức xử lý các vấn đề không được quy định rõ ràng hoặc mơ hồ trong luật pháp.



Ảnh: Tineke D'haese/Oxfam

ĐỨNG RA TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG SẼ MẤT VIỆC

“Đã từng có hai cuộc đình công ở công ty. Những người cầm đầu sau đó 1-2 năm sẽ bị nghỉ việc. Hầu như không ai dám đứng ra, kể cả chủ tịch công đoàn cơ sở. Tổ trưởng công đoàn một tổ đấu tranh cho công nhân và bị mất việc. Người ta không đuổi ngay đâu, nhưng sẽ tìm cách chèn ép để anh tự nghỉ việc. Công ty không sa thải mà chuyển từ chỗ này sang chỗ khác và chán anh tự xin nghỉ. Mất việc ảnh hưởng đến kinh tế gia đình, con cái, học hành, nên phải “ngậm bồ hòn làm ngọt”.

- Phòng vấn anh Dũng và chị Mai, công nhân may ở Ninh Bình.

Các nhà máy khảo sát đều ký thỏa ước lao động tập thể và điều này khá phổ biến tại Việt Nam. Đây là những thỏa thuận dựa trên trao đổi và thống nhất giữa người lao động và doanh nghiệp, quy định về tiền lương và điều kiện làm việc cho người lao động. Nhưng do phần lớn công đoàn cấp cơ sở

yếu, nên hầu như công nhân hoàn toàn không biết gì về thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể, và dường như chưa bao giờ tham gia vào việc thương lượng thỏa ước hoặc được cập nhật về thỏa ước. Gần 75% công nhân chúng tôi khảo sát không biết thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể là gì. Dường như thương lượng tập thể không có vai trò gì trong cuộc sống của những công nhân này. Thực tế ở Việt Nam, người lao động không tham gia vào việc xác lập mức lương và điều kiện làm việc. Nhiều thỏa ước tập thể ở các nhà máy chỉ là có để thể hiện các doanh nghiệp đang tuân thủ luật pháp.

Công nhân có quyền đình công theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, nhưng 74% người được phỏng vấn không biết về quyền đình công của họ. Công đoàn ở vị thế rất khó để có thể tổ chức đình công²⁸ và vì vậy, hầu hết các cuộc đình công đều là tự phát của người lao động, do đó không có tác dụng hỗ trợ cho thương lượng tập thể. Có công ty chúng tôi khảo sát đã từng xảy ra đình công. Khi thấy công nhân chia sẻ những bất công, chúng tôi hỏi tại sao không đình công tiếp, họ trả lời: “Bây giờ không có người đứng đầu nữa, vì người đứng đầu nghỉ mất rồi”. Nếu bị phát hiện dính tới đình công, kết quả thường là họ buộc phải nghỉ việc.

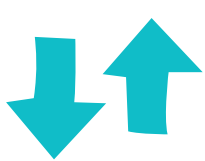
28. Phạm Thị Thu Lan, *Tại sao luôn là đình công tự phát tại Việt Nam?*, Viện Lao động và Phát triển Xã hội, 2017. <http://column.global-labour-university.org/2017/10/why-always-wildcat-strikes-in-vietnam.html>



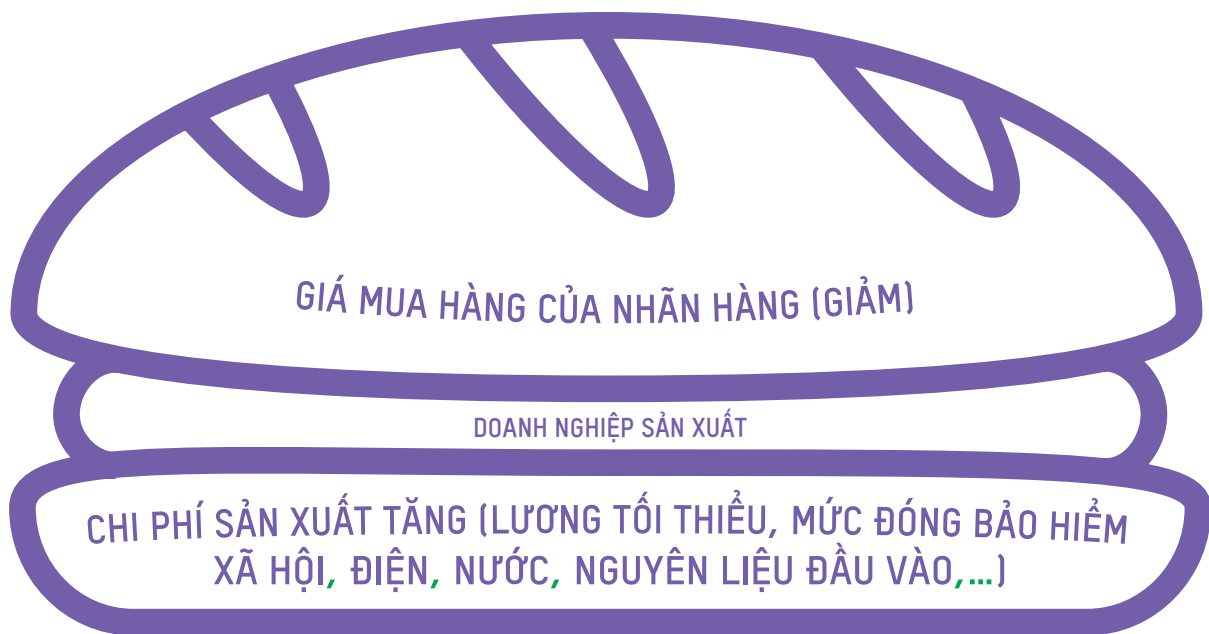
4. THỰC HÀNH TRONG CHUỖI CUNG ỨNG

Đàm phán ép giá bởi các nhãn hàng nước ngoài ảnh hưởng tới khả năng trả lương đủ sống cho công nhân ở các doanh nghiệp sản xuất. Cạnh tranh khốc liệt trong kinh doanh đẩy các chủ doanh nghiệp và quản lý nhà máy may vào một cuộc “chạy đua xuống đáy” về giá cả. Khách hàng thường áp dụng cách thức “ngầm đấu thầu” nhà cung ứng giá rẻ. Thậm chí, khi một doanh nghiệp đưa ra báo giá, giá của doanh nghiệp này được dùng để ép doanh nghiệp kia hạ giá và khách hàng lựa chọn doanh nghiệp nào chất lượng tốt nhất, giao hàng nhanh nhất và đưa ra giá tốt nhất. Cách làm này sẽ kéo chi phí tiền lương và điều kiện lao động xuống.

Trong khi đó, giá mua hàng giảm cùng với chi phí sản xuất tăng tạo áp lực lên lợi nhuận biên của doanh nghiệp sản xuất. Để cạnh tranh, các doanh nghiệp sản xuất sẵn sàng chấp nhận đơn hàng giá thấp từ khách hàng quốc tế và điều này làm trầm trọng thêm tình hình của doanh nghiệp, khiến các doanh nghiệp giảm khả năng đầu tư cải thiện điều kiện làm việc và tăng tiền lương cho công nhân.



PHẦN THỊT CỦA CHIẾC BÁNH MÌ CỐ GẮNG ĐỂ THÍCH NGHI



HÌNH 10: HÌNH ẢNH ẢN DỤ VỀ QUY TRÌNH SẢN XUẤT HÀNG MAY MẶC

Chúng tôi sử dụng hình ảnh chiếc bánh mì nhân thịt của Việt Nam để minh họa về áp lực đối với các doanh nghiệp sản xuất. Hãy hình dung, lát bánh mì ở trên là giá mua hàng của khách hàng, còn lát bánh sau là chi phí sản xuất tăng, bao gồm tiền lương tối thiểu quốc gia, điện, nước, v.v... Ở giữa là các doanh nghiệp sản xuất. Với áp lực giảm giá mua hàng của các nhãn hàng và chi phí sản xuất ngày càng tăng, phần thịt ở giữa bị đè bẹp và không còn chỗ để “thở”.

Phong vấn của chúng tôi với các doanh nghiệp sản xuất khẳng định giá mua hàng thấp và không tăng trong 5 năm vừa qua. “Khách hàng thường xuyên yêu cầu giảm giá” là ý kiến của các công ty chúng tôi khảo sát. Nếu có tăng, thì mức tăng không đáng kể. Mặc dù tiền lương tối thiểu tăng kể từ đầu những năm 2000 và tiếp tục tăng hàng năm cho tới nay, tiền lương tối thiểu ở Việt Nam vẫn chưa đáp ứng mức sống tối thiểu theo ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Như chúng ta thấy trong báo cáo này, các công ty sản xuất đang tiết giảm các chi phí lao động nhằm giữ giá thấp để có đơn hàng của nhãn hàng quốc tế.



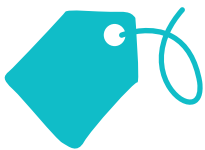
ĐÀM PHÁN VỀ GIÁ

Các công ty may chúng tôi khảo sát đều là các công ty sản xuất theo phương thức CM (cắt-may) hoặc CMT (cắt – may – đóng gói) ở cuối chuỗi cung ứng. Họ không nhận đơn hàng trực tiếp từ nhãn hàng, mà nhận đơn hàng qua các công ty trung gian ở nước ngoài; Các công ty trung gian nước ngoài này sở hữu nhiều công ty sản xuất ở Việt Nam, hoặc thiết lập quan hệ mua hàng với các công ty sản xuất ở Việt Nam. Các công ty cung ứng trung gian thường áp giá với các đơn hàng; chỉ những đơn hàng mới với các mẫu mã mới, các doanh nghiệp sản xuất mới có cơ hội tăng giá đơn hàng.

Khi có đơn hàng mẫu mã mới, doanh nghiệp sản xuất có thể gửi báo giá. Song việc báo giá cũng phải cạnh tranh, nên họ thường báo giá chỉ nhích hơn một chút so với các đơn hàng trước. Ngay cả vậy, khách hàng ít khi chấp nhận tăng giá. Hầu

hết các công ty chúng tôi phỏng vấn đều nói giá mua hàng thấp, không tăng, thậm chí có mã hàng, giá đơn hàng còn giảm trong vòng 5 năm vừa qua. Một quản lý cao cấp của một công ty nói: “Khách hàng thường xuyên yêu cầu hạ giá”. “Khách hàng chỉ muốn giảm chứ không muốn tăng” – ý kiến của một quản lý ở một công ty khác.

Thực tế, có nhà máy phàn nàn về việc khách hàng “kiếm lỗi để ép giá”, nghĩa là dùng lỗi của nhà máy từ đánh giá tiêu chuẩn lao động nhà máy để ép giảm giá đơn hàng. Một nhà máy than phiền trong lần kiểm toán về trách nhiệm xã hội, nhà máy được khuyến cáo về việc đào tạo thêm nhân viên y tế nhưng nhà máy chưa kịp làm khi nhận được đơn hàng mới và việc không kịp cải tiến này là một trong những lý do để nhãn hàng ép giá. Tuy nhiên, việc không giao hàng đúng hạn là một trong những lý do chính để khách hàng ép giá.



ĐƠN HÀNG “NGẮN” VÀ THỜI TRANG NHANH

Đơn hàng “ngắn” là khái niệm công ty sử dụng để nói về đơn hàng nhỏ - số lượng ít, hoặc đơn hàng sản xuất mẫu để thử đưa vào thị trường. Thông thường, đơn hàng “ngắn” có thời gian giao hàng nhanh. Xu hướng tiêu dùng ở các nước giàu có như Úc, được định hướng bởi “thời trang nhanh”²⁹, đã và đang gây ra áp lực lớn đối với các nhà máy may và công nhân của họ.

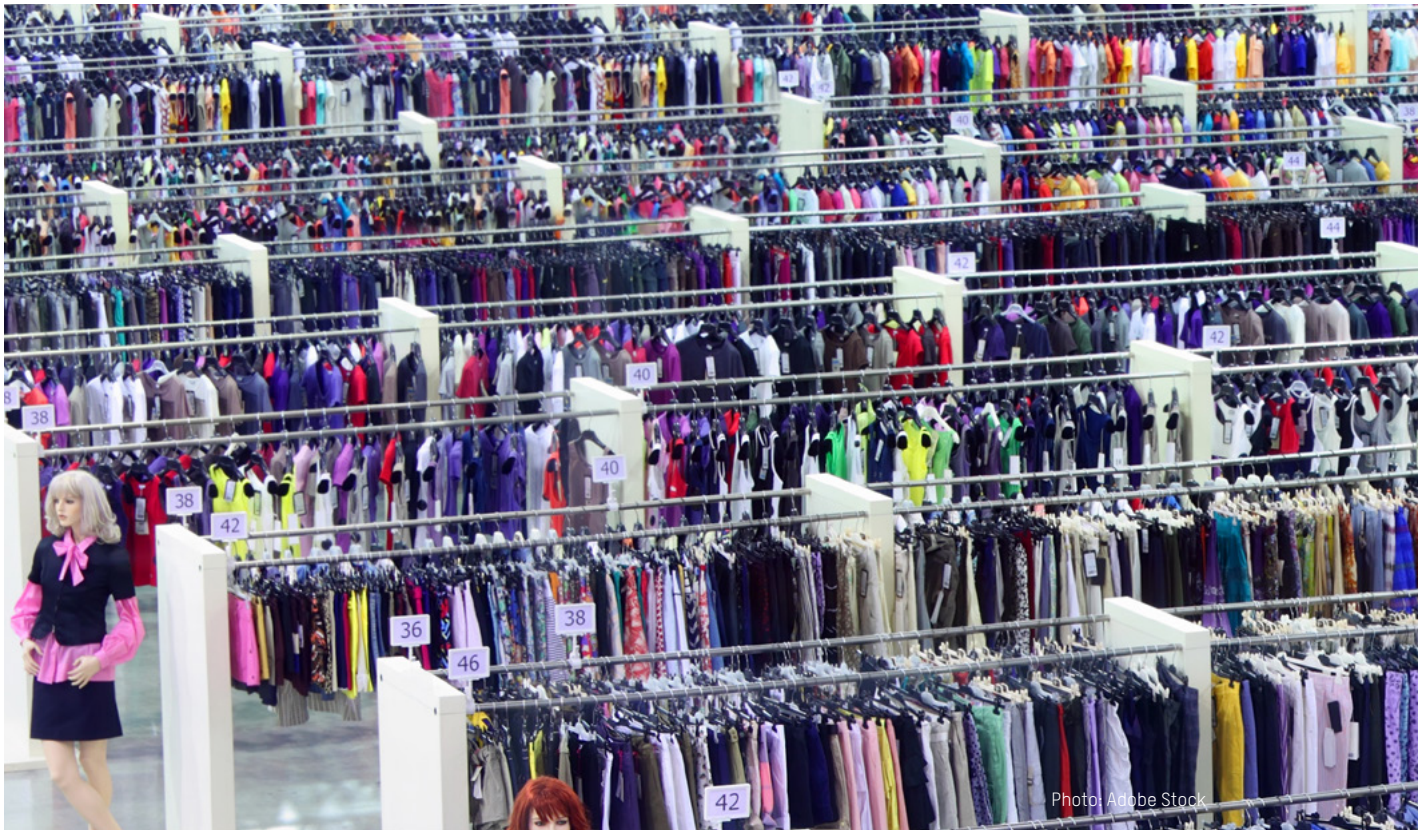
Đơn hàng nhỏ cùng với thời gian giao hàng ngắn tốn nhiều thời gian của công ty trong việc tính lại định mức, chuẩn bị nguyên phụ liệu,... ảnh hưởng tới chi phí của công ty. Sau khi nhận đơn hàng, thường công ty mất 2-3 tháng để tính toán, chuẩn bị cho sản xuất, bao gồm: tính toán nguyên liệu, mua sắm cần thiết, tính định mức, tính công lao động,... và chỉ có khoảng 15-25 ngày để sản xuất. Đơn hàng ngắn cũng ảnh hưởng tới năng suất lao động của công nhân. Nhiều khi công nhân vừa quen tay với mẫu hàng, lại phải thay đổi mẫu mới.

Khi làm mẫu mã mới, thao tác của công nhân sẽ chậm lại, và điều này ảnh hưởng tới tiền lương của công nhân. Công nhân có thể mắc lỗi nhiều hơn, nhất là khi gặp đơn hàng mẫu mã khó.

Các công ty cho chúng tôi biết, do thời trang thay đổi mẫu mã nhanh và yêu cầu về sự đa dạng, thời gian giao hàng trong 5 năm gần đây rút ngắn xuống 10-20% và đơn hàng gấp nhiều hơn. Đơn hàng gấp “tạo áp lực hoàn thành sản phẩm” cho công nhân, đặc biệt trong mùa cao điểm. “Nếu không hoàn thành, buộc các chuyên phải tăng ca tối đa”, một chuyên trưởng nói với chúng tôi.

Các công ty nói với chúng tôi rằng, để giữ nguồn đơn hàng, họ sẵn sàng chấp nhận cả các mã hàng ngắn, để đợi chờ mã hàng dài, sẵn sàng chấp nhận giảm giá để hy vọng được nhận đơn hàng sau cao hơn. Họ nói họ tìm các cách khác để bù đắp chi phí.

29. Thời trang nhanh là các bộ sưu tập quần áo giá rẻ bán theo các xu hướng thời trang. Những xu hướng này đang tăng nhanh chóng, thường làm cho các mẫu mới và xu hướng mới trở nên lạc hậu trong ít tuần. Thời trang nhanh trong ngành may thường rẻ tiền và làm từ các nguyên liệu chất lượng thấp. L Oijala, “What Is Fast Fashion?” truy cập tháng 09/2018, <https://www.leaf.tv/articles/what-is-fast-fashion>



THIỆU CAM KẾT LÂU DÀI

Đơn hàng không ổn định là nói tới việc khách hàng chuyển đặt hàng nơi khác do nơi khác giá cạnh tranh hơn. Điều này nghĩa là khách hàng không cam kết đặt hàng ổn định với công ty. Đơn hàng không ổn định của khách hàng là một trong những lý do làm cho công ty không muốn thuê thêm lao động và thay vào đó, công ty sử dụng công nhân làm thêm giờ, bởi nếu thuê thêm lao động, công ty sẽ vẫn phải trả lương cho công nhân trong thời gian không có đơn hàng.

Thông qua công ty trung gian, khách hàng thường áp dụng cách thức “ngầm đấu thầu” nhà cung ứng giá rẻ. Khi các doanh nghiệp đưa ra báo giá, khách hàng dùng giá của doanh nghiệp này để ép doanh nghiệp kia hạ giá và lựa chọn doanh nghiệp nào chất lượng tốt nhất, giao hàng nhanh nhất và đưa ra giá tốt nhất. Cách làm này sẽ kéo chi phí

lao động bao gồm tiền lương và điều kiện lao động xuống, bởi các doanh nghiệp may CTM, chi phí lao động là lớn nhất, chiếm tới 53-60% trong tổng doanh thu và là yếu tố dễ nhất để giảm giá.

Các công ty chúng tôi khảo sát bày tỏ mong muốn khách hàng cần xây dựng hệ thống tính giá chuẩn cho sản phẩm cơ bản, nghĩa là: phải xác định số giây cơ bản để sản xuất ra một sản phẩm cơ bản và xác định mức giá tối thiểu cho mỗi giây. Sau đó, trên cơ sở số giây cơ bản, khách hàng tính số sản phẩm có thể sản xuất trong giờ làm việc tiêu chuẩn là 8 giờ một ngày. Với các sản phẩm phức tạp hơn, khách hàng sẽ cộng thêm chi phí theo hệ số được xác định trước tùy theo mức độ phức tạp thêm của sản phẩm. Hệ thống tính giá chuẩn này phải áp dụng chung cho tất cả các công ty sản xuất ở tất cả các thị trường trên toàn cầu khi khách hàng đặt hàng để ngăn chặn cạnh tranh về giá và ngăn chặn sử dụng người lao động làm thêm giờ quá mức. Các công ty sản xuất có thể cạnh tranh về chất lượng sản phẩm thay vì cạnh tranh về giá như hiện nay.



THiếu SỰ PHỐI HỢP TRONG ĐẶT HÀNG

Khi đặt hàng, khách hàng có ba bộ phận khác nhau liên lạc và làm việc với cùng công ty. Thường thì, bộ phận kỹ thuật của khách hàng làm việc riêng với công ty về chi tiết kỹ thuật và quản lý chất lượng sản phẩm. Bộ phận hàng hóa (merchandize) làm việc riêng với công ty, quản lý về tiến độ, vật tư và thời gian giao hàng. Bộ phận thứ ba về thương mại, quản lý và đàm phán về giá hàng, đôi khi làm việc riêng với công ty về giá với mục tiêu là tìm giá thấp nhất. Ba bộ phận này chịu trách nhiệm về đặt hàng và quản lý đơn hàng. Còn một bộ phận nữa là bộ phận về tiêu chuẩn đạo đức và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, cũng làm việc riêng với công ty về quản lý các tiêu chuẩn mà khách hàng mong đợi nhà máy thực hiện – liên quan tới quyền con người và tiêu chuẩn môi trường.

Vấn đề là các bộ phận hoặc nhân viên các bộ phận này thường không phối hợp với nhau. Bộ phận thương mại, khi làm việc với nhà sản xuất, thường chỉ quan tâm đến giá, bất kể các yêu cầu của bộ phận kỹ thuật và bộ phận hàng hóa. Tương tự, bộ phận kỹ thuật và bộ phận hàng hóa làm việc với nhà sản xuất nhưng không cân nhắc đến giá.

Thực tiễn đặt hàng thiếu sự phối hợp này dẫn đến sự không thống nhất giữa giá cả, tiêu chuẩn kỹ thuật và thời gian giao hàng, gây khó khăn cho các nhà máy. Trên hết là thiếu sự trao đổi và phối hợp với bộ phận phụ trách về đạo đức kinh doanh và trách nhiệm xã hội, có nghĩa là việc đặt hàng và thay đổi đơn hàng thường được thực hiện mà không xem xét tới những người công nhân trong các nhà máy sẽ phải làm việc như thế nào để đảm bảo giao hàng đúng tiêu chuẩn và đúng hẹn.

“PHẠT” QUÁ KHẮT KHE CỦA NHÃN HÀNG

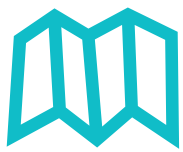
Quy trình kiểm tra chất lượng của nhà máy khá chặt chẽ. Các sản phẩm được kiểm tra qua 3 hệ thống kiểm tra trước khi giao hàng: kiểm tra của nhà máy, kiểm tra của công ty tìm nguồn, kiểm tra độc lập do khách hàng chỉ định. Từng công đoạn của sản phẩm đều phải tiến hành kiểm tra để đảm bảo không mắc lỗi trong bất kỳ khâu nào của quá trình sản xuất. Điều đáng chú ý là mức độ quan tâm và yêu cầu kiểm tra về tiêu chuẩn lao động của khách hàng đối với nhà máy không tương xứng với yêu cầu kiểm tra nghiêm ngặt về tiêu chuẩn sản phẩm của khách hàng.

KIỂM TRA TẠI KHO NGUYÊN LIỆU (KHO VẢI VÀ PHỤ KIỆN)	KIỂM TRA KHÂU CẮT	KIỂM TRA KHÂU MAY	KIỂM TRA KHÂU HOÀN THIỆN	KIỂM TRA TRONG TỪNG CHUYỀN	KIỂM TRA KHÂU LÀ	KIỂM TRA KHÂU ĐÓNG GÓI
kiểm tra lỗi vải, chất lượng vải, màu sắc, kiểm tra chất lượng phụ kiện	Kiểm tra độ phẳng, lực căng phù hợp của vải, tiêu chuẩn, kích thước cắt và chất lượng cắt	Kiểm tra kỹ thuật may, độ đều của đường may, nối chỉ, cắt chỉ, màu chỉ, gấp nếp...	Kiểm tra mọi chi tiết, đảm bảo đúng tiêu chuẩn chất lượng, phát hiện các khuyết điểm về vết dơ, chỉ, bụi bẩn, màu, đường may, khóa, cúc....	Kiểm tra chi tiết các công đoạn may, đường may, nếp gấp,...	Kiểm tra khuyết điểm nhăn, nhàu, cháy, dầu bóng, sai li, nhiều li...	kiểm tra kim loại rút trên sản phẩm, độ ẩm, quy cách đóng gói, nội dung đóng gói liên quan đến số lượng, màu sắc, kích cỡ, mã hàng...

HÌNH 11: CHU TRÌNH KIỂM TRA CHẤT LƯỢNG CỦA MỘT NHÀ MÁY MAY

Yêu cầu của nhãn hàng đối với các nhà máy sản xuất về tiêu chuẩn giao hàng rất khắt khe, nếu vi phạm sẽ bị phạt, bao gồm phạt tiền và cắt đơn hàng. “Khách hàng thực hiện phạt không cảm thông”, một công ty ở Hải Dương cho biết. Việc giao hàng trễ cũng có thể bị phạt, dẫn đến công ty gây áp lực công nhân phải hoàn thành đơn hàng, cũng có nghĩa là công nhân phải làm việc thêm

nhiều giờ hơn so với quy định của pháp luật. Khách hàng không bận tâm tới nguyên nhân của lỗi. Việc phạt đánh vào kinh tế của nhà máy làm ảnh hưởng tới khả năng chi trả tiền lương cho công nhân, và có nghĩa là công ty không chắc chắn họ có khả năng tài chính để trả lương cho công nhân nếu họ không có đơn hàng mới.



QUÁ NHIỀU ĐÁNH GIÁ CSR ẢNH HƯỞNG TỚI CHI PHÍ NHÀ MÁY

Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) thường được hiểu là các doanh nghiệp có một mức độ trách nhiệm không chỉ đối với các hậu quả kinh tế trong hoạt động của họ, mà còn về các tác động xã hội và môi trường³⁰. Mỗi khách hàng đòi hỏi công ty thực hiện một bộ tiêu chuẩn đánh giá CSR riêng. Mỗi năm, các

công ty phải thực hiện tới 20-30 cuộc đánh giá. Các công ty cho biết 85% nội dung các CSR của các nhân hàng là giống nhau, vì vậy họ cảm thấy việc thực hiện đánh giá CSR quá nhiều gây tốn kém nhân lực, thời gian và chi phí của nhà máy.



CHỈ QUAN TÂM TỚI SẢN PHẨM, KHÔNG NHẮC TỚI LƯƠNG CÔNG NHÂN

Khách hàng chủ yếu quan tâm tới các yếu tố liên quan tới sản phẩm. Phỏng vấn của chúng tôi với công ty cho thấy họ không bao giờ nghe thấy khách hàng nói về lương của công nhân và cũng chưa bao giờ đề cập tới lương đủ sống. Bản thân các công ty cũng không hiểu khái niệm lương đủ sống theo đúng nghĩa của nó. Hơn nữa, họ nhận đơn hàng từ các công ty trung gian và các công ty trung gian này thường chỉ quan tâm tới báo giá thấp, tiêu chuẩn chất lượng và thời gian giao hàng.

Phỏng vấn của chúng tôi với giám đốc, phó giám đốc các công ty cho thấy trong khi khách hàng cam kết mạnh mẽ trong tiêu chuẩn đạo đức kinh doanh của họ về sự an toàn và quyền của người lao động, nhưng câu chuyện có thể rất khác khi làm việc với các nhà máy sản xuất. Khách hàng yêu cầu lắp điều hòa nhiệt độ cho kho thành phẩm mà không đề cập tới lắp điều hòa cho xưởng sản xuất nơi công nhân làm việc, trong khi xưởng sản

xuất, do lượng máy móc lớn và đông công nhân, nên nóng hơn rất nhiều, nhưng công nhân vẫn thường phải làm việc không có điều hòa.

Một số quản lý cho biết khách hàng yêu cầu lắp hệ thống cứu hỏa tự động cho kho thành phẩm nhưng không yêu cầu lắp hệ thống cứu hỏa tự động cho xưởng may, nơi công nhân làm việc hàng ngày. Đúng là khối lượng quần áo lớn có thể dễ bị cháy, và việc lắp hệ thống chữa cháy cho kho thành phẩm là phù hợp. Nhưng máy nóng cũng rất dễ gây cháy nổ, nên cũng cần lắp đặt hệ thống cứu cháy ở nơi làm việc. Như vậy là có một sự khập khiễng rõ ràng giữa giá trị đặt lên con người và giá trị đặt lên sản phẩm, ngược với tuyên bố về CSR trong quy tắc ứng xử của khách hàng. Điều này cần phải thay đổi. Phó giám đốc một công ty may nói với chúng tôi: “Họ không cần biết, không quan tâm tới điều kiện làm việc của công nhân”.

Một điểm nữa chúng tôi phát hiện ra khi phỏng vấn công nhân cho thấy kết quả đánh giá CSR ở các doanh nghiệp đôi khi không phản ánh đúng tình hình. Nhiều công nhân cho biết họ được công ty chuẩn bị trước những câu trả lời mỗi khi có đoàn đánh giá.

30. Ủy ban Quyền con người Úc, 2018, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và quyền con người*, <https://www.humanrights.gov.au/publications/corporate-social-responsibility-human-rights>



5. CÁC RÀO CẢN TRONG NƯỚC

Như đã nói, cách hiệu quả nhất để đảm bảo công nhân không bị bóc lột, và có thể lên tiếng yêu cầu tăng lương, là đảm bảo công nhân có quyền tổ chức và được đại diện bởi công đoàn mạnh và độc lập. Tuy nhiên, có những trở ngại về mặt luật pháp và thể chế trong nước cản trở người lao động lên tiếng vì quyền lợi của họ.



SỬA ĐỔI PHÁP LUẬT CÓ THỂ LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG DỄ BỊ TỒN THƯƠNG HƠN

Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại – đầu tư thế hệ mới, trong đó có Hiệp định đối tác tiến bộ và toàn diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA), với các cam kết về thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Tuy nhiên, quyền lao động và quyền con người trong các hiệp định thương mại tự do này vẫn thiếu cơ chế thực thi hiệu quả.

Với chính sách hội nhập quốc tế về lao động, Việt Nam đã và đang trong quá trình sửa đổi pháp luật lao động theo hướng chuyển dần hệ thống pháp luật lao động sang hệ thống thị trường. Điều này có nghĩa là việc sửa đổi pháp luật sẽ theo hướng trao quyền cho các bên thương lượng, tạo không gian linh hoạt cho các bên quan hệ lao động thỏa

thuận thông qua thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, tiến trình này đang thiếu cơ chế thực thi để đảm bảo quyền tự do liên kết, quyền đình công và thương lượng tập thể. Điều này cho thấy rủi ro tiềm ẩn đối với người lao động khi rào cản về khả năng tự tổ chức và thương lượng của người lao động vẫn chưa được tháo gỡ trong pháp luật.

Điều này còn có nghĩa là tiền lương của người lao động, vốn đã thấp, có thể sẽ rất khó được tăng khi mà người lao động và tổ chức đại diện của họ chưa thương lượng được về lương. Quá trình sửa đổi luật như vậy sẽ khó khăn cho người lao động trong việc đạt được mức lương đủ sống, do khả năng liên kết xây dựng sức mạnh của họ cả ở cấp doanh nghiệp và cấp ngành bị hạn chế. Trong bối cảnh này, vai trò nhân hàng cam kết về lương đủ sống toàn chuỗi càng trở nên quan trọng.



HẠN CHẾ CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG, HÒA GIẢI VÀ TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

Thanh tra lao động liên quan tới các vi phạm pháp luật lao động trong ngành may chưa đáp ứng được yêu cầu. Trong khi các vi phạm diễn ra khá phổ biến, lực lượng thanh tra toàn quốc quá mỏng không đủ để ngăn chặn các vi phạm diễn ra.

Ở một tỉnh chúng tôi khảo sát, lực lượng thanh tra lao động tỉnh chỉ có 15 người, trong đó chỉ có 10 thanh tra viên có tư cách vào thanh tra tại doanh nghiệp. Dù có cố gắng hết sức, trong một năm, thanh tra lao động chỉ có thể thực hiện thanh tra được ở khoảng 200 doanh nghiệp trong số 29.100 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tại một doanh nghiệp chúng tôi khảo sát trên địa bàn tỉnh này, lần thanh tra gần nhất là từ năm 2009 và từ đó đến nay chưa được thanh tra lại lần nào. Mặc dù doanh nghiệp này không vi phạm về tiền lương tới

thiếu, nhưng có nhiều điểm cho thấy thực trạng “bớt xén thu nhập” của người lao động như đơn giá sản phẩm thấp, định mức lao động cao, mức đóng BHXH thấp, bữa ăn trưa kém chất lượng, cắt giảm khám sức khỏe định kỳ và chi phí an toàn lao động,...

Hơn nữa, thanh tra lao động, hòa giải và trọng tài lao động chủ yếu chỉ xử lý các vụ việc liên quan tới vi phạm pháp luật chứ ít có vai trò trong việc hỗ trợ các bên thương lượng nhằm cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh và lợi nhuận của doanh nghiệp. Thanh tra lao động, hòa giải và trọng tài mới chủ yếu dừng ở các vấn đề về thực hiện các quy định của pháp luật, chứ chưa quan tâm tới các vấn đề quan hệ lao động.



HẠN CHẾ NHẬN THỨC VỀ LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Hạn chế nhận thức về mức lương đủ sống là một rào cản thực hiện mức lương đủ sống. Lương đủ sống ở Việt Nam chưa được hiểu là một mức lương đảm bảo cho người lao động và gia đình họ một cuộc sống có nhân phẩm, đảm bảo quyền con người và quyền được hưởng thụ cuộc sống. Lương đủ sống dường như được coi là xa xỉ khi các bên trong quan hệ lao động thảo luận về mức lương tối thiểu ở Việt Nam, ngay cả trong Hội đồng Tiền lương Quốc gia cũng như trong quan niệm về tiền lương của doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp gần như chưa bao giờ nghĩ tới lương đủ sống khi xây dựng chính sách tiền lương của mình. Chính sách tiền lương của doanh nghiệp chỉ dựa trên mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp tự tính toán và quyết định đơn giá tiền lương và định mức lao động, không thương lượng với công nhân và công đoàn. Doanh nghiệp chỉ điều chỉnh khi có sự phản ứng mạnh mẽ của người lao động, ví dụ như đình công tự phát.



TÍNH TOÁN LƯƠNG TỐI THIỂU THIẾU MINH BẠCH VÀ CHƯA PHÙ HỢP

Đàm phán tăng lương tối thiểu hàng năm hiện nay được thực hiện thông qua Hội đồng tiền lương quốc gia và áp dụng cơ chế bỏ phiếu. Việc ấn định mức lương tối thiểu được áp dụng cho giai đoạn 10 năm là quá dài để có thể phản ánh được sự thay đổi trong hình thái tiêu dùng. Mức lương tối thiểu hiện tại được ấn định từ năm 2012 dựa

trên kết quả khảo sát năm 2010, sau đó được điều chỉnh hàng năm theo chỉ số lạm phát, tình hình phát triển kinh tế xã hội, GDP, năng suất và các yếu tố khác. Công thức tính lương tối thiểu và phương pháp điều chỉnh lương không được công khai rộng rãi để lấy ý kiến đóng góp của người lao động, vì vậy làm hạn chế sự tham gia của người lao động vào quá trình ra quyết định.

6. KẾT LUẬN

Cuộc khảo sát của chúng tôi cho thấy phần đông công nhân may có mức lương chưa đủ sống. Họ phải chi tiêu ở mức dè xẻn và hiếm khi chi tiền vào những khoản chưa thực sự cần thiết. Các chi tiêu cho giải trí, hoạt động xã hội và đi lại về quê thăm gia đình và bạn bè được coi là những thứ xa xỉ mà rất ít công nhân có thể dám chi trong tiền lương hàng tháng của họ.

Có công nhân nhận mức lương sản phẩm đạt 10-12 triệu, nhưng những công nhân này thường làm việc hết sức. Mức lương này không đủ để bù lại sức khỏe mất đi, cuộc sống xã hội mất đi, nguy cơ tương lai tuổi già khỏe mạnh mất đi. Lương đủ sống trong điều kiện làm việc bình thường với giờ làm việc tiêu chuẩn và tốc độ làm việc phù hợp là mong đợi của mọi công nhân trong ngành may hiện nay.

Việc tăng lương tối thiểu theo luật lên mức lương đủ sống ở Việt Nam hiện nay không dễ. Quan ngại hiện nay là tăng lương tối thiểu nhanh hơn so với tốc độ tăng năng suất và tăng trưởng của doanh nghiệp sẽ làm ảnh hưởng tới lợi nhuận của doanh nghiệp. Việc sửa đổi pháp luật tiền lương đang theo hướng áp dụng cơ chế thương lượng, trong khi khả năng thương lượng của công đoàn bị hạn chế. Điều này dự báo việc tăng tiền lương trong những năm tới sẽ gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, việc tăng lương đủ sống cho công nhân phụ thuộc lớn vào giá đơn hàng cùng với việc cam kết và giám sát của nhãn hàng trong sự kết hợp với công đoàn ở nước sản xuất.

Tiền lương đủ sống nghĩa là người lao động sẽ có tiền lo cho gia đình, sức khỏe của bản thân và gia

đình, và học hành cho con cái tốt hơn để không buộc phải chấp nhận làm việc trong những điều kiện tồi tệ khi lớn lên. Tiền lương đủ sống nghĩa là công nhân may sẽ không phải làm thêm giờ quá mức, nghĩa là công việc và cuộc sống sẽ cân bằng hơn, và họ sẽ làm việc trong tâm trạng thoải mái hơn và yêu cuộc sống hơn.

Theo nghiên cứu của Oxfam, trung bình chỉ 4% giá một sản phẩm quần áo được bán ở Úc là dành cho chi phí lương công nhân trong các nhà máy may ở châu Á. Tổ chức Deloitte Access Economics ước tính: ngay cả khi các công ty lớn chuyển toàn bộ chi phí trả lương đủ sống cho công nhân sang người tiêu dùng, thì cũng chỉ làm tăng giá của một sản phẩm quần áo được bán ở Úc lên thêm 1%. Điều này có nghĩa là chỉ mất thêm 10 xu cho một chiếc áo phông trị giá 10 đô la Mỹ. Nói cách khác, để trả lương đủ sống cho công nhân may, các nhãn hàng cần đảm bảo 5% giá bán lẻ một mặt hàng quần áo được dành để trả lương cho công nhân ở các nhà máy sản xuất thay vì chỉ 4% như hiện nay. Và nếu các nhãn hàng cũng chịu trách nhiệm về chi phí lương đủ sống trong chuỗi cung ứng chứ không đẩy toàn bộ trách nhiệm sang chuỗi thì họ chỉ phải bỏ thêm chưa tới 1% giá bán lẻ của mỗi sản phẩm quần áo. Các bên trung gian khác trong chuỗi đều có phần lợi nhuận của mình và đều có thể tham gia đóng góp cho khoản 1% này. Nếu tất cả các bên, nhà máy sản xuất, nhà bán buôn và bán lẻ chia sẻ một phần chi phí tăng thêm trong 1% này để trả lương đủ sống, bằng cách tiết kiệm từ các khoản khác trong chi phí kinh doanh của họ (ví dụ chi phí vận chuyển hoặc quảng cáo), thì chi phí tăng thêm để trả lương đủ sống sẽ ảnh hưởng không đáng kể đến tỷ suất lợi nhuận của các bên. Làm được như vậy, các bên sẽ kinh doanh đàng hoàng hơn và Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và quyền con người (UNGP) có thể được thực hiện không khó khăn gì.

31. https://whatsmakes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/10/Living-Wage-Media-Report_WEB.pdf

32. https://whatsmakes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/10/A-Living-Wage-in-Australias-Clothing-Supply-Chain_Deloitte.pdf.

7. KHUYẾN NGHỊ

Dựa trên kết quả khảo sát, chúng tôi đưa ra các khuyến nghị sau:

- đối với khách hàng và nhãn hàng quốc tế
- đối với các doanh nghiệp may trong nước
- đối với Chính phủ
- đối với công đoàn
- đối với người tiêu dùng



ĐỐI VỚI KHÁCH HÀNG VÀ NHÂN HÀNG QUỐC TẾ

Khách hàng và nhân hàng cần:

1. ĐẢM BẢO QUYỀN CƠ BẢN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CHUỖI CUNG ỨNG

- Minh bạch - công khai danh sách các nhà máy sản xuất và cập nhật thường xuyên.
- Xử lý công bằng các vi phạm quyền lao động - hỗ trợ các nhà máy thiết lập các cơ chế khiếu nại hiệu quả.
- Đảm bảo người lao động có quyền tổ chức - áp dụng chính sách tự do liên kết tích cực và chủ động.
- Tham khảo ý kiến công đoàn và đại diện người lao động - đảm bảo người lao động có tiếng nói liên quan tới điều kiện làm việc của họ ở tất cả các nhà máy, và việc này phải là một phần có ý nghĩa trong thương lượng về tiền lương.
- Trao quyền cho lao động nữ - áp dụng chính sách bình đẳng giới một cách tích cực và chủ động xây dựng các mục tiêu có tính nhạy cảm giới.

2. CAM KẾT CÓ TRÁCH NHIỆM VỀ TRẢ LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Công bố công khai cam kết tôn trọng quyền về lương đủ sống của người lao động, và hành động hướng tới thực hiện lương đủ sống trong chuỗi cung ứng của của mình. Điều này bao gồm nhân hàng xây dựng khung thời gian đạt được các mốc quan trọng, ví dụ: công bố lộ trình lương đủ sống hoặc thực hiện chương trình thí điểm về lương đủ sống.

3. XÂY DỰNG VÀ CÔNG BỐ LỘ TRÌNH VỀ LƯƠNG ĐỦ SỐNG

- Áp dụng một mức lương đủ sống đã có, hoặc tính toán mức lương đủ sống bằng phương pháp của Sàn lương châu Á hay Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu. Các nhân hàng cần đảm bảo - và, nếu cần, tổ chức - các cuộc thảo luận và đàm phán có ý nghĩa và minh bạch giữa người lao động, công đoàn và quản lý để xác định các bước đạt được lương đủ sống và thống nhất kế hoạch thực hiện.
- Thừa nhận việc thực hành mua hàng và chính sách giá có tác động đến tiền lương (và điều kiện làm việc) và cam kết dành thời gian và nguồn lực để tính toán chi phí lao động của hàng hóa, đảm bảo giá cả hỗ trợ trả lương đủ sống. Điều này có nghĩa là giá cước giao hàng tại tàu (FOB) phải bao gồm chi phí lương đủ sống cho người lao động³³.

4. THỰC HIỆN VÀ GIÁM SÁT TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG TRONG CHUỖI CUNG ỨNG

- Thực hiện thí điểm lộ trình lương đủ sống phù hợp trong chuỗi cung ứng và rút kinh nghiệm để điều chỉnh lộ trình lương đủ sống. Nếu có thể, việc thực hiện thí điểm này cần phối hợp với các nhân hàng khác và hỗ trợ thay đổi một cách hệ thống để áp dụng lương đủ sống thông qua hợp tác, phối hợp và đối thoại giữa các nhân hàng, nhà máy, các tổ chức của người sử dụng lao động, công đoàn và chính phủ.
- Công khai cam kết đặt hàng lâu dài ở các quốc gia có lộ trình tăng lương tối thiểu quốc gia tiến tới lương đủ sống, và tích cực hành động ủng hộ và hỗ trợ chính phủ, các hiệp hội ngành và tổ chức xã hội thực hiện lộ trình này.
- Công bố công khai và điều đặn các báo cáo về thực hiện lương đủ sống trong chuỗi cung ứng, lộ trình lương đủ sống và tiến độ thực hiện (hoặc chưa thực hiện).

33. Clean Clothes Campaign, "Lộ trình đến lương đủ sống", Amsterdam, ngày 02/07/2013, truy cập ngày 20/09/2017, <https://cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage>



ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP MAY TRONG NƯỚC

LÀM VIỆC VỚI CÁC BÊN LIÊN QUAN VỀ LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Tích cực và trực tiếp làm việc với khách hàng về lương đủ sống cho công nhân. Các công ty cần thương lượng giá đơn hàng cho phép trả lương đủ sống, và để làm như vậy, công ty cần:

- cam kết trả lương đủ sống cho công nhân;
- công bố cam kết của mình với khách hàng khi đàm phán về giá;
- tích cực làm việc với công đoàn và công nhân để thương lượng về mức lương đủ sống, bao gồm cả thương lượng về đơn giá tiền lương sản phẩm và định mức lao động.

MINH BẠCH VỀ ĐƠN HÀNG, VỀ TÍNH TOÁN ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG. ĐẢM BẢO ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG ĐƯỢC XÂY DỰNG PHÙ HỢP

- Các công ty cần minh bạch về cách tính đơn giá tiền lương và định mức lao động với công nhân, với sự tham gia tích cực của công nhân và công đoàn trong việc tính đơn giá tiền lương và định mức lao động thực hiện trong giờ làm việc tiêu chuẩn, với tốc độ làm việc bình thường (và sử dụng thời gian nghỉ giữa giờ của họ) để đảm bảo công nhân không bị kiệt sức. Việc này sẽ là cơ sở để các công ty đàm phán với khách hàng về giá cả.
- Việc bù lương để đảm bảo mọi công nhân được nhận ít nhất là mức lương tối thiểu chỉ nên được áp dụng như biện pháp dự phòng, đối với công nhân mới. Bù lương không nên được sử dụng theo cách giữ đơn giá tiền lương của công nhân ở mức thấp và đặt định mức lao động cao để công nhân làm việc hết sức mới được trả mức lương tối thiểu, mà cần được thiết kế để chỉ áp dụng đối với công nhân mới vào khi chưa quen việc được đảm bảo mức lương tối thiểu.

XÁC ĐỊNH CẤU PHẦN LƯƠNG VÀ CAM KẾT NGĂN CHẶN CHẠY ĐUA XUỐNG ĐÁY

- Các hiệp hội doanh nghiệp cần làm việc với các công ty để tính toán cấu phần lương nhằm trả một mức lương đủ sống và giữ vững cấu phần lương đó trong khi thương lượng về giá đơn hàng. Khi thương lượng về giá đơn hàng, quản lý công ty cần tính toán số thời gian trung bình cần thiết để sản xuất ra sản phẩm đó. Sau đó sử dụng số liệu này để tính toán số lượng sản phẩm có thể sản xuất hợp lý trong một ngày với tám giờ làm việc bình thường. Trên cơ sở đó, các công ty cần cam kết không giảm báo giá dưới mức giá tiêu chuẩn khi cạnh tranh đơn hàng.
- Các hiệp hội doanh nghiệp cần lên tiếng và hành động để ngăn chặn cạnh tranh không lành mạnh về giá giữa các công ty may mặc dẫn tới cuộc chạy đua xuống đáy gây ảnh hưởng xấu tới điều kiện lao động và lương của công nhân. Đồng thời, các hiệp hội doanh nghiệp cần liên kết với các công ty để yêu cầu khách hàng tăng giá mua, trong đó có chi phí nâng lương lên mức lương đủ sống và cải thiện điều kiện làm việc cho công nhân may mặc.



ĐỐI VỚI CHÍNH PHỦ

XÂY DỰNG LỘ TRÌNH NÂNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU HIỆN TẠI LÊN MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Xây dựng lộ trình tăng mức lương tối thiểu quốc gia hiện tại lên mức lương đủ sống, phù hợp với định nghĩa về lương đủ sống được chấp nhận trên toàn cầu. Lộ trình này có thể thực hiện theo khung thời gian cho phép thị trường có thể điều chỉnh được; và Hội đồng tiền lương quốc gia nên được trao trách nhiệm hỗ trợ trong việc xây dựng lộ trình thực hiện mục tiêu lương đủ sống này.

Trước mắt, Chính phủ cần đảm bảo định nghĩa về tiền lương tối thiểu trong pháp luật lao động hiện tại ở Việt Nam giữ nguyên “mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ” (Điều 91.1, Bộ luật lao động 2012), và không nên vượt ra ngoài khái niệm đáp ứng “nhu cầu cơ bản” của người lao động và gia đình họ.

THỰC HIỆN TÍNH LƯƠNG TỐI THIỂU THEO CÁCH MINH BẠCH VÀ CÓ SỰ THAM GIA HƠN

Giai đoạn ấn định mức lương tối thiểu cần được rút ngắn để phản ánh sự thay đổi trong hình thái tiêu dùng. Hội đồng tiền lương quốc gia cần công khai hơn nữa chi tiết cách tính lương tối thiểu và tham khảo ý kiến cộng đồng.

TẠO MÔI TRƯỜNG THUẬN LỢI HƠN ĐỂ TRAO QUYỀN CHO CÔNG ĐOÀN VÀ THỰC HIỆN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Việt Nam cần phê chuẩn các công ước quốc tế cơ bản chưa phê chuẩn, đặc biệt Công ước về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức (Công ước số 87, 1948) và Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể (Công ước số 98, 1981).

VINH DANH DOANH NGHIỆP

Cần vinh danh các doanh nghiệp và công ty thực hiện lương đủ sống cho công nhân của họ.

HỢP TÁC TOÀN CẦU

Hợp tác với chính phủ các nước sản xuất hàng may mặc khác, với các tổ chức toàn cầu như Công đoàn ngành công nghiệp toàn cầu (IndustriALL), với các tổ chức toàn cầu và khu vực như Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) để cùng nhau nâng mức lương tối thiểu quốc gia lên mức lương đủ sống, thay vì tiếp tục thu hút đầu tư bằng mức lương tối thiểu thấp.

ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI PHỔ QUÁT ĐỂ HỖ TRỢ THỰC HIỆN LƯƠNG ĐỦ SỐNG

- Nâng chuẩn nghèo phù hợp với tăng trưởng GDP.
- Đưa người lao động di cư vào đánh giá nghèo đa chiều để họ được tiếp cận tới các chính sách bảo trợ xã hội.
- Đảm bảo quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản bao gồm y tế và giáo dục của người lao động di cư ngang bằng với người lao động địa phương. Hiện nay người lao động di cư đang phải trả chi phí cao hơn cho các dịch vụ xã hội như điện nước, y tế và giáo dục cho con cái của họ.
- Thực hiện các gói an sinh xã hội công bằng cho mọi người lao động.



ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN

VẬN ĐỘNG NÂNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU HIỆN TẠI Ở CÁC VÙNG LÊN MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Khởi xướng và đi đầu trong vận động Chính phủ xây dựng lộ trình nâng mức lương tối thiểu quốc gia lên mức lương đủ sống.

Ở cấp quốc gia, công đoàn cần tham gia đối thoại với các nhãn hàng tìm nguồn từ Việt Nam, các hiệp hội nhãn hàng cũng như hiệp hội ngành nghề tại Việt Nam, về tầm quan trọng của lương đủ sống.

Công đoàn cần nâng cao nhận thức về khái niệm và xây dựng năng lực về tính toán lương đủ sống, đồng thời giáo dục cho đoàn viên về vấn đề này.

THỨC ĐẨY THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC ĐÀM PHÁN, THƯƠNG LƯỢNG

Tập trung xây dựng sức mạnh thương lượng tập thể, đặc biệt liên quan đến xây dựng định mức lao động và đơn giá tiền lương. Công đoàn cần tập trung giáo dục công nhân, đảm bảo công nhân trong mỗi nhà máy tham gia vào quá trình thương lượng tập thể và được trao quyền trong lĩnh vực này.

Công đoàn có vai trò tham vấn về định mức lao động theo luật định. Công đoàn cần tích cực thương lượng xác lập định mức lao động và đơn giá tiền lương công bằng ở mỗi nhà máy.

TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC GIÁM SÁT VỀ TUÂN THỦ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÂN HÀNG

Tăng cường năng lực giám sát việc tuân thủ pháp luật lao động quốc gia tại Việt Nam.

Công đoàn cần tích cực tìm hiểu các quy tắc ứng xử và cam kết trách nhiệm xã hội của các nhãn hàng toàn cầu tại mỗi nhà máy - giám sát và đảm bảo việc thực hiện.

Cụ thể, nếu một doanh nghiệp sản xuất cung ứng cho một nhãn hàng cam kết trả lương đủ sống, công đoàn cần giám sát doanh nghiệp về chính sách tiền lương của họ; thông báo cho nhãn hàng về hành vi không tuân thủ của doanh nghiệp, và tranh thủ sự hỗ trợ của nhãn hàng để yêu cầu doanh nghiệp thực hiện chính sách lương đủ sống. Đồng thời, công đoàn cần giám sát, đảm bảo rằng doanh nghiệp không sử dụng chiến thuật “lách luật” trong quá trình thực hiện cam kết về lương đủ sống hoặc các tiêu chuẩn, cam kết khác.



ĐỐI VỚI NGƯỜI TIÊU DÙNG

NGƯỜI TIÊU DÙNG MONG ĐỢI CÁC NHÃN HÀNG THỜI TRANG THỰC HÀNH ỨNG XỬ CÓ ĐẠO ĐỨC TRONG HOẠT ĐỘNG KINH DOANH, PHÙ HỢP VỚI GIÁ TRỊ VÀ LỰA CHỌN PHONG CÁCH SỐNG CỦA NGƯỜI TIÊU DÙNG.

Oxfam không vận động tẩy chay nhãn hàng vì điều này có thể làm người lao động mất việc. Ngành may mặc là một phần quan trọng của nền kinh tế ở nhiều nước đang phát triển – và chúng tôi mong muốn ngành may phát triển. Chúng tôi đề nghị việc làm trong ngành may cần phải công bằng và an toàn – và người lao động được trả lương đủ sống cho việc làm của họ.

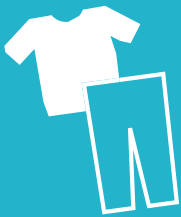
Người tiêu dùng ở những nước nhập khẩu hàng may mặc cần sử dụng sức mạnh của mình để thông tin tới các nhãn hàng rằng họ quan tâm tới người lao động sản xuất ra quần áo họ đang mặc, và yêu cầu nhãn hàng cam kết trả lương đủ sống. Chúng tôi khuyến khích người tiêu dùng ở những nước nhập khẩu suy nghĩ cách gây ảnh hưởng nhiều nhất tới các nhãn hàng mà họ đang mua sản phẩm.

Kinh nghiệm cho thấy khi người tiêu dùng thể hiện mối quan tâm của mình tới điều kiện lao động trong các công ty may mặc trên thế giới thì các nhãn hàng sẽ lắng nghe ý kiến của người tiêu dùng. Oxfam và các tổ chức khác đang vận động

cho sự minh bạch trong ngành may mặc và công khai danh sách các công ty trong chuỗi cung ứng. Thông qua thư điện tử và mạng xã hội, người tiêu dùng Úc đã yêu cầu các nhãn hàng hành động. Kết quả là trong hơn hai năm qua, 11 nhãn hàng lớn nhất ở Úc đã công khai phần lớn địa chỉ các công ty cung ứng của họ trên mạng internet và sẵn sàng chịu trách nhiệm nếu có vấn đề xảy ra. Chúng tôi hiện đang kêu gọi người tiêu dùng tiếp tục chung sức với chúng tôi – và thông tin tới nhãn hàng họ yêu thích rằng họ sẽ không chấp nhận việc công nhân - những người làm ra quần áo họ đang mặc - lại bị trả mức lương nghèo đói.

Về phía các nhãn hàng may mặc, việc thực hành ứng xử có đạo đức thông qua trả lương đủ sống sẽ đem lại cho nhãn hàng lợi thế về thị trường so với các đối thủ cạnh tranh của họ. Trả lương đủ sống sẽ tăng thêm danh tiếng cho nhãn hàng.

PHỤ LỤC



TỔNG QUAN NGÀNH MAY VÀ CÁC PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG

Việt Nam bùng nổ thu hút đầu tư vào lĩnh vực may mặc, cả đầu tư trong nước và nước ngoài. Số lượng doanh nghiệp may tăng liên tục tại Việt Nam – từ giữa năm 2010 đến 2015, số lượng doanh nghiệp may tăng 149,8% và số lượng công nhân may tăng 155,7%³⁴. Kim ngạch xuất khẩu hàng may mặc từ 2013-2017 đã tăng khoảng 143%. Trong tổng số 5.080 doanh nghiệp may hiện nay, có 60-65% doanh nghiệp sản xuất theo phương thức CMT, 20-25% FOB/OEM và 10% ODM, đóng góp 10-15% GDP³⁵.

Tuy nhiên, mức lương công nhân may trong khu vực Đông Nam Á, nói chung, và ở Campuchia và Việt Nam, nói riêng, đang ở mức thấp³⁶. Nếu so với 7 quốc gia có hoạt động sản xuất hàng may mặc lớn nhất (2017), mức lương trung bình trong ngành may mặc của Việt Nam chỉ tương đương với Srilanka và Indonesia, cao hơn Bangladesh, Campuchia và Ấn Độ, và thấp hơn nhiều so với Thái Lan và Trung Quốc. Mức lương đó chỉ bằng khoảng 53% mức lương đủ sống theo phương pháp Anker và 45% mức lương theo Sàn lương châu Á³⁷. Tại Việt Nam, công nhân may có mức lương thấp nhất so với các công nhân khác trong các ngành thâm

dụng lao động. Theo Viện Công nhân và Công đoàn, trong nghiên cứu được thực hiện tại 23 tỉnh, nơi có lực lượng lao động lớn trong các ngành công nghiệp và dịch vụ, công nhân may mặc kiếm được trung bình 4.225.000 VNĐ (không làm thêm giờ) hoặc 4.776.000 VNĐ (bao gồm cả làm thêm giờ), trong khi ở các ngành khác, mức lương cao hơn từ 1% đến 16% (không có làm thêm giờ) hoặc từ 5% đến 26% (bao gồm cả làm thêm giờ). Công nhân may kiếm được dưới mức lương trung bình của các ngành khảo sát từ 11-15% (không có và có làm thêm giờ).

34. Thống kê 2015, NXB Thống kê, 2016.

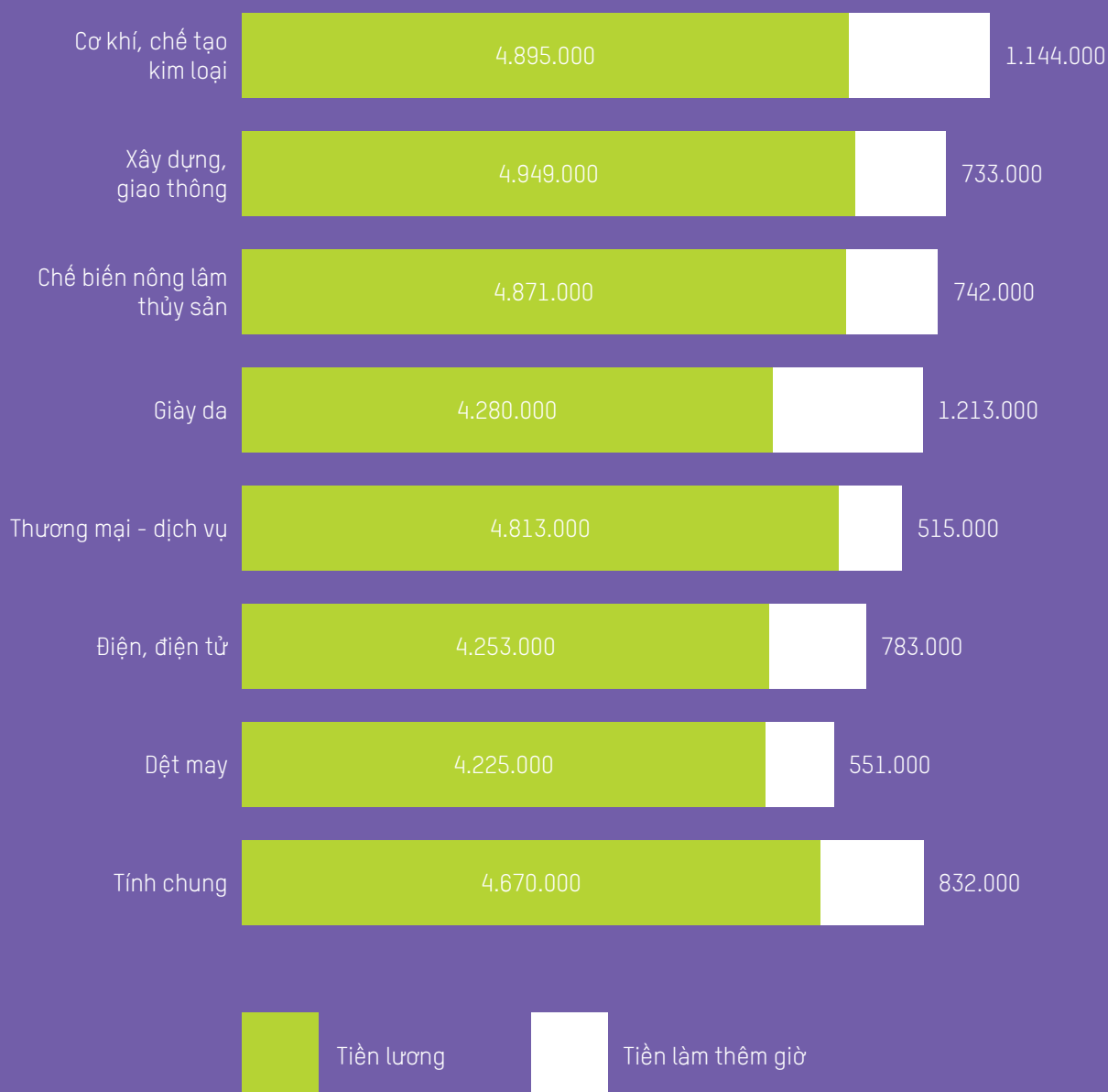
35. Theo ông Trương Văn Cẩm, Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký Hiệp hội Dệt may Việt Nam.

36. Michele Ford, Michael Gillan, (2017) "Tìm kiếm một mức lương đủ sống ở Đông Nam Á", Tạp chí Quan hệ Lao động, Tập 39, Số 6, trang 903-914, <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0046>

37. "Chơi xấu. Nhà tài trợ gạt công nhân ra ngoài lề", BASIC for Collectif Éthique sur l'étiquette, tháng 06/2018.



HÌNH 12: MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU, TRUNG BÌNH VÀ ĐỦ SỐNG Ở CÁC NƯỚC SẢN XUẤT DỆT MAY LỚN.
 NGUỒN: BASIC FOR ÉTHIQUE SUR L'KHĂNÉTIQUETTE, 06/2018



HÌNH 13. LƯƠNG TRUNG BÌNH CỦA CÔNG NHÂN MAY SO VỚI LƯƠNG CÔNG NHÂN CÁC NGÀNH KHÁC, VIỆN CNCĐ 2018, KHẢO SÁT 3000 CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TRONG 7 NGÀNH CÔNG NGHIỆP Ở 23 TỈNH/THÀNH PHỐ

Các công ty được khảo sát áp dụng ba hình thức tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất. Đó là lương thời gian, cộng với lương sản phẩm và bù lương. Phiếu tính lương của công nhân cho thấy một phần tiền lương được tính là lương thời gian và một phần được tính là lương sản phẩm. Nếu một công nhân làm việc toàn thời gian nhưng không đủ sản lượng để đạt mức lương tối thiểu, công ty sẽ

bù lương. Nếu đơn hàng không đủ cho công nhân làm việc trong một tháng, công ty sẽ trả lương thời gian. Nếu công nhân nghỉ phép, hoặc nghỉ lễ, công ty sẽ trả lương thời gian và trong những ngày làm việc còn lại, công ty sẽ tính lương sản phẩm. Phương pháp tính lương rất phức tạp và khác nhau giữa các công ty, vì vậy rất khó để xác định cách tính lương tiêu chuẩn giữa các công ty may.

VÍ DỤ BẢNG LƯƠNG 1 - LƯƠNG VÙNG I

Lương cơ bản		4.472.000
P/c trách nhiệm		-
P/c thâm niên		-
LCB tham gia BHXH		4.472.000
Hỗ trợ đi lại		207.692
Hỗ trợ chuyên cần		200.000
P/c thâm niên		-
Thưởng năng suất		150.000
P/c nặng nhọc độc hại		260.000
Hỗ trợ hành kính		53.750
Hỗ trợ nhà trẻ		-
Hỗ trợ lương		-
Hỗ trợ khác		-
Tổng giờ công	16,0	
Gửi công thời gian	12,5	268.750
Tăng ca TG 1.5	-	-
Tăng ca TG 2.0	-	-
Tăng ca SP 1.5	2	105.708
Tăng ca SP 2.0	-	-
Số lượng SP	32.991	7.276.222
TT SP giờ HC		7.170.514
BHXH, YT, TN (10,5%)		469.560
Phí công đoàn		39.800
Trừ khác		-
Thuế		-
Thực lĩnh		7.907.000

VÍ DỤ BẢNG LƯƠNG 2 - LƯƠNG VÙNG IV

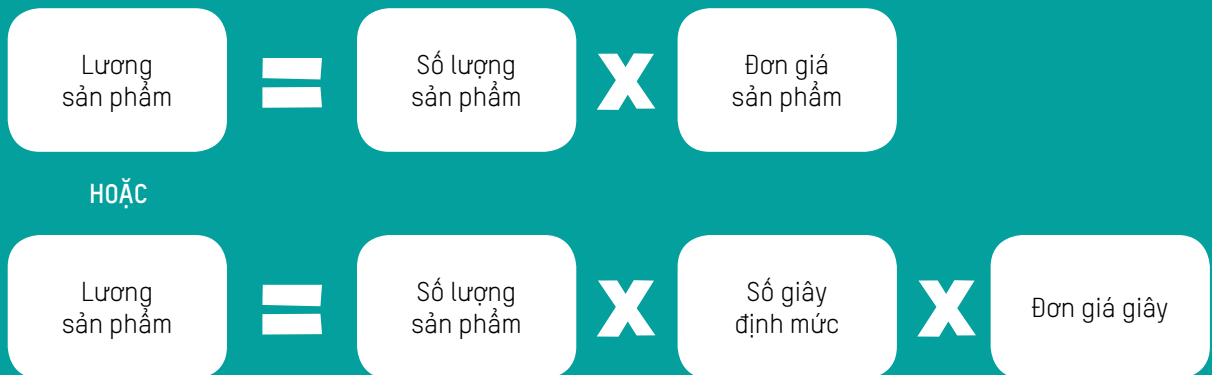
Khoản mục	Số công	Số tiền
Thanh toán:		
Lương sản phẩm	25,72	2.670.792
Lương thời gian		
Bù lương		216.739
Tiền ngày lễ, ngày phép	1,27	141.654
Tiền chế độ nữ		0
Thêm giờ NT hệ số 1	19,50	253.113
Thêm giờ NT hệ số 0.5	19,50	135.938
Thêm giờ CN		
Hỗ trợ trách nhiệm		
Hỗ trợ % đơn hàng		0
Tiền lương bổ sung		0
Phát sinh		0
Tiền hỗ trợ		0
Tiền công nhân nữ/tiền con nhỏ		100.000
Phụ cấp		30.000
Phụ cấp khác		0
Tổng thu nhập: 4.131.497		
Khấu trừ		
Tạm ứng		0
Thuế thu nhập cá nhân		0
BHXH, YT, TN		304.500
Công đoàn phí		15.000
Trừ khác		0
Tổng khấu trừ: 319.500		
Thực lĩnh: 3.811.997		

HÌNH 14: PHIẾU LƯƠNG CỦA CÔNG NHÂN ĐƯỢC KHẢO SÁT, VÙNG LƯƠNG 1 VÀ VÙNG LƯƠNG 4

LƯƠNG SẢN PHẨM

Lương sản phẩm được trả cho công nhân dựa trên số lượng sản phẩm họ làm ra. Công thức tính lương sản phẩm dưới đây dựa trên thông tin từ

công nhân, phiếu lương của họ và từ người quản lý công ty.



HÌNH 15: CÔNG THỨC TÍNH LƯƠNG SẢN PHẨM

Đơn giá sản phẩm bao gồm đơn giá của từng chi tiết sản phẩm, và mỗi chi tiết sản phẩm có đơn giá khác nhau. Sau khi nhận đơn hàng, công ty tính đơn giá sản phẩm dựa trên thời gian may mẫu của sản phẩm, tính theo giây. Công nhân được chọn

may mẫu là công nhân có kỹ năng trung bình. Số giấy định mức được tính cho từng chi tiết sản phẩm và tổng cộng số giấy định mức của từng chi tiết sản phẩm tạo ra số giấy định mức cho sản phẩm³⁸.

LƯƠNG THỜI GIAN

Lương thời gian là lương trả cho số thời gian công nhân không làm sản phẩm được tính theo lương sản phẩm do nguyên nhân khách quan từ phía công ty, ví dụ: khi công ty không có đơn hàng, hoặc nguyên liệu chưa về, vật liệu thiếu,.... hoặc trong thời gian đơn hàng ít, và khi đó, công nhân được phân công làm các công việc phụ trợ khác. Lương thời gian cũng được trả cho các ngày nghỉ

của công nhân như phép năm, nghỉ ốm, nghỉ lễ... Lương thời gian được tính bằng lương cơ bản chia cho số giờ làm việc tiêu chuẩn và nhân với số giờ công nhân không làm sản phẩm để được tính lương sản phẩm. Giống như trên, công thức tính lương thời gian dưới đây là dựa trên thông tin từ công nhân, phiếu lương của họ và từ những người quản lý công ty.



HÌNH 16: CÔNG THỨC TÍNH LƯƠNG THỜI GIAN

38. Ghi chú: Khái niệm sản phẩm trong công thức tính lương sản phẩm được hiểu là từng công đoạn sản phẩm (vì một công nhân chỉ làm một hoặc một vài công đoạn sản phẩm, chứ không làm cả sản phẩm).

TĂNG LƯƠNG

Có 3 cách để công nhân có thể được tăng lương:

1. Lương tối thiểu tăng. Mọi công nhân đều mong muốn lương thực lĩnh tăng, nên lương tối thiểu tăng chỉ giúp tăng lương thực lĩnh của nhóm công nhân ở mức lương thấp. Đối với các công nhân mức lương ở giữa và lương trên, do hưởng lương sản phẩm, nên lương của họ không thay đổi, ngoại trừ mức đóng BHXH tăng, và do đó, các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội như lương hưu, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thai sản... sẽ tăng. Lương của hai nhóm này muốn tăng phụ thuộc vào đơn giá sản phẩm tăng, và đơn giá sản phẩm tăng phụ thuộc vào giá đơn hàng của khách hàng.
2. Nâng bậc tay nghề. Trong số 6 công ty khảo sát, có một công ty áp dụng xếp lương công nhân theo một trong 4 bậc tay nghề: A, B, C, D. Bậc D là kỹ năng thấp, năng suất thấp. Bậc C là kỹ năng trung bình, năng suất trung bình. Bậc A, B là kỹ năng cao, năng suất cao. Những công nhân bậc D phần nhiều là công nhân mới. Cứ 6 tháng một lần công ty tổ chức thi

nâng bậc tay nghề cho công nhân. Tuy nhiên, nâng bậc tay nghề chỉ giúp tăng lương cơ bản và phúc lợi bảo hiểm xã hội, nhưng không giúp tăng lương thực tế vì lương thực tế hưởng theo sản phẩm. Việc nâng bậc tay nghề sẽ giúp công nhân tăng năng suất để từ đó tăng mức lương theo sản phẩm.

3. Tăng đơn giá sản phẩm. Nếu công nhân muốn tăng lương, công nhân phải cố hết sức, hoàn thành nhiều sản phẩm để có được mức lương mong muốn. Thường họ sẵn sàng chấp nhận làm thêm nếu công ty có đơn hàng để có thêm lương. Ngay cả vậy, tiền lương vẫn thấp. Vì vậy, muốn tăng lương phải tăng đơn giá sản phẩm.



PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này dựa trên các thông tin do các công ty và công nhân tại các doanh nghiệp may Việt Nam xuất khẩu cho các nhãn hàng trên thế giới (xem mục CÁC DOANH NGHIỆP KHẢO SÁT ở trang bên).

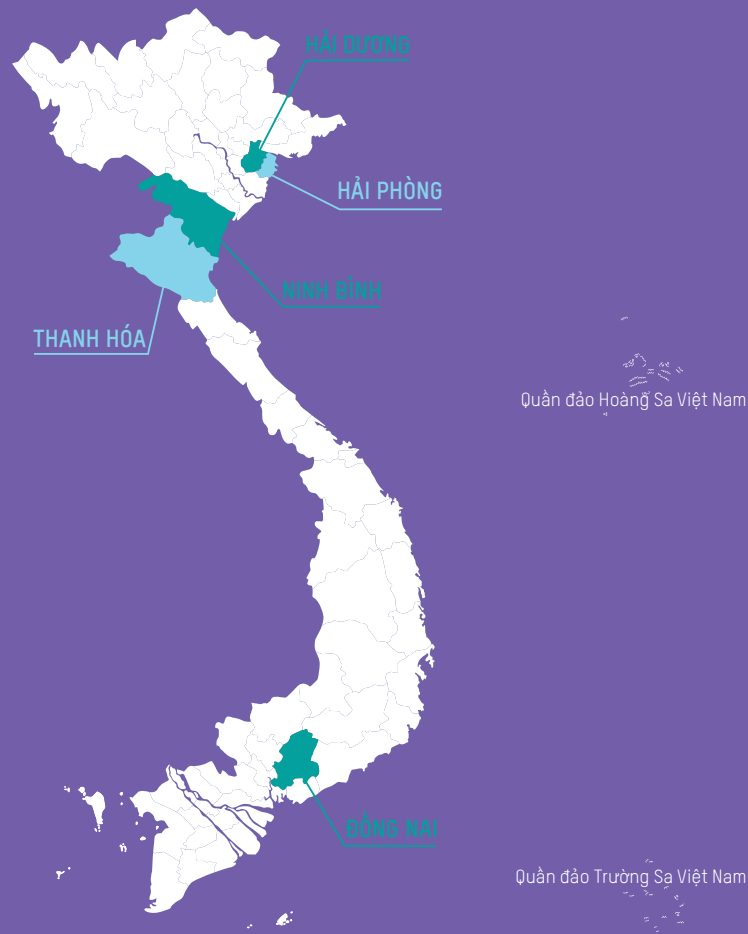
Phương pháp nghiên cứu bao gồm, phỏng vấn hơn 88 công nhân sử dụng bảng câu hỏi dữ liệu rộng, thảo luận với 6 nhóm công nhân ở nhà máy, phỏng vấn 5 quản lý cấp cao và 14 quản đốc/chuyên trưởng của nhà máy, 14 nghiên cứu tình huống điển hình về cuộc sống người lao động, phỏng vấn sâu với 6 cán bộ sở lao động thương binh xã hội, 1 cán bộ Bộ LĐTBXH, 38 cán bộ công đoàn nhà máy, liên đoàn lao động tỉnh và công đoàn khu công nghiệp; 2 thành viên Hội đồng Tiền lương Quốc gia và 1 chuyên gia tiền lương. Hai chuyên gia lao động từ Oxfam và Trung tâm Quan hệ lao động tham gia tư vấn trong quá trình thực hiện nghiên cứu và khảo sát.

Nghiên cứu dựa trên kết quả khảo sát kết hợp giữa định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính được sử dụng để phát hiện vấn đề và định lượng (mẫu nhỏ) được sử dụng để minh họa cho kết quả định tính. Kết quả định tính dựa trên phân tích các dữ liệu thu được từ phỏng vấn công nhân, cán bộ công đoàn doanh nghiệp; quản lý cấp cao của doanh nghiệp, trưởng phòng và cán bộ phòng quản lý nhân sự của doanh nghiệp, tổ trưởng tổ sản xuất/chuyên trưởng; cán bộ phụ trách về lao động - tiền lương của sở lao động thương binh xã hội ở các tỉnh tham gia khảo sát, cán bộ công đoàn liên đoàn lao động các tỉnh tham gia khảo sát.

Nghiên cứu dựa trên mẫu khảo sát định lượng ở 6 nhà máy có gần 6.000 người lao động vì tất cả các nhà máy này đều cung ứng cho các nhãn hàng Úc và các nhãn hàng khác ở châu Âu và Bắc Mỹ, trải rộng khắp bốn vùng lương của Việt

Nam. Mẫu này chưa đại diện cho toàn bộ ngành may. Tuy nhiên, các phát hiện của Nghiên cứu được bổ sung bằng kết quả nghiên cứu ở các nhà máy may khác đã công bố. Những phát hiện của nghiên cứu này là từ những công ty có quy mô lớn hơn 200 lao động, có doanh thu tăng trong những năm gần đây, sản xuất chủ yếu xuất khẩu, tham gia nhiều chương trình đánh giá Trách nhiệm xã hội theo yêu cầu của khách hàng, tuân thủ pháp luật tương đối tốt, tiền lương tương đối khá so với các doanh nghiệp khác trong ngành may, giờ làm thêm ít hơn, nghỉ phép dễ hơn, đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ, điều kiện làm việc tương đối tốt, có hệ thống hút âm, hút ẩm và tương đối sạch.

Bên cạnh các phát hiện định tính và định lượng, Nghiên cứu đã ghi chép lại nhiều câu chuyện từ công nhân. Mỗi cuộc đời công nhân đều là một câu chuyện và đều tạo ra những cảm xúc khác nhau. Mỗi phát hiện trong báo cáo này chỉ xin trích dẫn một hoặc hai câu chuyện để độc giả có thể hình dung được thực tế cuộc sống của công nhân và các vấn đề phát hiện của báo cáo. Tên của tất cả công nhân cung cấp thông tin đều được thay đổi.



CÁC CÔNG TY KHẢO SÁT

Sáu nhà máy trong số 11 nhà máy sản xuất cho nhãn hàng Úc và các nhãn hàng khác tại Việt Nam được chọn khảo sát. Địa chỉ liên lạc với các nhà máy do nhãn hàng cung cấp và nhóm nghiên cứu sàng lọc lựa chọn các nhà máy để đảm bảo các nhà máy khảo sát là nhà máy sản xuất sản phẩm may mặc và vẫn đang hoạt động. Sáu doanh nghiệp được lựa chọn có chủ đích để bao phủ đủ 4 vùng lượng ở Việt Nam và trải dài cả miền Bắc, miền Trung và miền Nam của đất nước.

Ngoài việc cung ứng cho các nhãn hàng của thị trường Úc, các doanh nghiệp khảo sát đồng thời cũng cung ứng cho nhiều nhãn hàng của nhiều quốc gia phát triển khác trên thế giới. Tất cả các doanh nghiệp khảo sát đều là doanh nghiệp gia công cắt, may, đóng gói (CMT).

Tổng số lao động của 6 nhà máy khoảng 5.882 người, trong đó 85-90% là nữ. Lực lượng lao động của các công ty chiếm khoảng 70-80% là lao động trực tiếp (trong đó 55-57% là công nhân may), 15-25% là lao động gián tiếp và 2-3% là quản lý.

Tại mỗi công ty, nhóm nghiên cứu gặp ban quản lý và phỏng vấn quản lý, cán bộ công đoàn, tổ trưởng/chuyên trưởng và thảo luận nhóm với công nhân. Sau đó, nhóm nghiên cứu đến nơi ở của công nhân sau giờ làm việc và thực hiện phỏng vấn sâu với các công nhân ở khu nhà trọ hoặc nhà riêng, đồng thời tiếp cận phỏng vấn các công nhân khác qua giới thiệu của họ. Vì vậy, việc lựa chọn công nhân mang tính ngẫu nhiên, có đầy đủ nam và nữ, lao động địa phương và lao động nhập cư trong 6 công ty này. Trong tổng số 88 công nhân trả lời phỏng vấn, 85% là lao động nữ, hơn 70% là lao động địa phương và 78% đã kết hôn. Kết quả mẫu phỏng vấn là hầu hết công nhân ở Vùng 1 là người di cư trong khi công nhân ở Vùng 2, 3 và 4 là người địa phương.

GIỚI HẠN

Hạn chế của nghiên cứu là mẫu khảo sát định lượng nhỏ chưa đại diện cho toàn bộ ngành may. Trong báo cáo, các số liệu tổng hợp định lượng được kết hợp với kết quả định tính và tham chiếu với các phát hiện trong các nghiên cứu khác đã được công bố trong quá trình tổng quan tài liệu.



Ảnh: Eleanor Farmer/Oxfam



VỀ OXFAM

Oxfam là một tổ chức phát triển trên toàn thế giới, huy động sức mạnh và tiếng nói của người dân chống lại đói nghèo, bất bình đẳng và bất công. Chúng tôi là một khối liên minh quốc tế gồm 19 tổ chức Oxfam hoạt động trên hơn 90 quốc gia. Oxfam cùng làm việc với các tổ chức đối tác, song hành cùng phụ nữ và nam giới nhằm chấm dứt bất công.

Tại Việt Nam, Oxfam nỗ lực hoạt động tạo ra những chuyển biến tích cực trong chính sách, thực hành và niềm tin, từ đó cải thiện căn bản đời sống của nhóm người nghèo và dễ bị tổn thương, và đảm bảo tất cả công dân cùng có cơ hội được hưởng quyền của mình.

VỀ VIỆN NGHIÊN CỨU CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN

Viện Công nhân và Công đoàn (CNCĐ) được thành lập năm 1995, là đơn vị nghiên cứu trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Chức năng chính của Viện CNCĐ là tổ chức nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản về giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn; trên cơ sở kết quả nghiên cứu, cung cấp những luận cứ khoa học đóng góp vào việc hoạch định chính sách xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới; tổ chức thông tin khoa học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu lý luận và hoạt động thực tiễn của các cấp công đoàn nhằm cải thiện và thúc đẩy quyền lợi của người lao động theo pháp luật Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam cam kết thực hiện. Là một cơ quan nghiên cứu, Viện CNCĐ thực hiện nghiên cứu ở các lĩnh vực khác nhau liên quan đến người lao động để tham mưu cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong quá trình xây dựng chính sách pháp luật; nâng cao nhận thức cho công chúng, thúc đẩy và thực thi chính sách, pháp luật hướng tới cải thiện địa vị người lao động trong xã hội.



OXFAM