

Vai trò của các tổ chức xã hội đối với công tác hỗ trợ công nhân trong các khu công nghiệp

Đỗ Tá Khánh*, Châu Hoàng Mẫn**

Nhận ngày 7 tháng 9 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 28 tháng 12 năm 2021.

Tóm tắt: Cùng với tiến trình công nghiệp hóa, số lượng công nhân làm việc trong các khu công nghiệp đang ngày càng gia tăng ở nước ta. Một bộ phận lớn công nhân là người di cư từ các vùng nông thôn, miền núi, với mong muốn thoát nghèo và cải thiện thu nhập. Qua nghiên cứu thực địa tại ba vùng phát triển công nghiệp trọng điểm trên toàn quốc được thực hiện trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW). Bài viết¹ tập trung làm rõ vai trò của của tổ chức xã hội, đặc biệt là các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động, trong việc trợ giúp công nhân đang làm việc trong các khu công nghiệp (KCN), nhất là từ góc nhìn trực tiếp của công nhân - những người hưởng lợi từ sự trợ giúp đó.

Từ khóa: Công nhân, khu công nghiệp, tổ chức xã hội, công đoàn.

Phân loại ngành: Kinh tế học

Abstract: Along with the process of industrialisation, the number of workers working in industrial zones is increasing in Vietnam. A large part of workers are migrants from rural and mountainous areas, who have the desire to escape poverty and improve income. Through fieldwork in three key industrial development regions across the country carried out within the framework of the project “Empowering Civil Society and Workers” (ECOW), the article focuses on clarifying the role of social organisations, especially labor-related social organisations, in helping workers working in industrial parks, especially from the direct perspective of workers who benefit from such assistance.

Keywords: Workers, industrial parks, social organisations, trade unions.

Subject classification: Economics

* Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

Email: dotakhanh@yahoo.com

** Trung tâm Nghiên cứu Tư vấn Công tác Xã hội & Phát triển Cộng đồng (SDRC).

Email: man.chau@sdr.org.vn

¹ Bài viết được thực hiện với sự đồng tài trợ của Liên minh châu Âu trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW). Nội dung của bài viết thể hiện quan điểm của các tác giả và không phản ánh quan điểm của Liên minh châu Âu.

1. Giới thiệu

Tiến trình công nghiệp hóa ở Việt Nam đang ngày càng được đẩy mạnh với mục tiêu sớm đưa Việt Nam trở thành một nước công nghiệp. Các KCN và khu chế xuất (KCX) đang được xây dựng ở nhiều địa phương cùng với dòng vốn đầu tư nước ngoài đang đổ vào mạnh mẽ. Các kết quả của nhiều công trình nghiên cứu đã cho thấy, công nhân làm việc trong các KCN đa phần là công nhân di cư, chủ yếu đến từ các vùng miền núi và nông thôn, với khát vọng thoát nghèo và cải thiện thu nhập. Họ chủ yếu sống trong các khu nhà trọ, trong các cộng đồng quanh các KCN với điều kiện còn hết sức khó khăn. Trong những năm qua, các tổ chức xã hội cũng đã tham gia tích cực vào việc hỗ trợ người lao động làm việc trong các KCN, nhất là lao động di cư. Nhà nước cũng đã tạo nhiều điều kiện thuận lợi và khuyến khích các tổ chức xã hội tham gia vào các hoạt động hỗ trợ này với mục tiêu huy động, phân bổ và đa dạng hóa các nguồn lực thực hiện chính sách xã hội, như đã được nhấn mạnh trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Do giới hạn của phạm vi nghiên cứu, bài viết này sẽ chỉ đề cập đến vai trò của hai loại hình tổ chức xã hội có vai trò lớn đối với công nhân trên thực tiễn gồm: tổ chức công đoàn và các tổ chức phi chính phủ (NGO) (gồm cả tổ chức phi chính phủ quốc tế và trong nước). Bài viết này được thực hiện trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW) do Liên minh châu Âu đồng tài trợ, chủ yếu dựa vào các kết quả nghiên cứu thực địa của dự án và các kết quả nghiên cứu của một số công trình nghiên cứu khác.

2. An sinh xã hội cho công nhân và vai trò của các tổ chức xã hội

2.1. Vấn đề an sinh xã hội đối với công nhân công nghiệp

Xây dựng hệ thống an sinh xã hội và đảm bảo an sinh xã hội là một trong những nhiệm vụ quan trọng của bất cứ nhà nước nào trên thế giới. ILO (1952) đã chính thức ghi nhận 9 bộ phận cấu thành an sinh xã hội, bao gồm: (1) chăm sóc y tế; (2) trợ cấp ốm đau; (3) trợ cấp thất nghiệp; (4) trợ cấp tuổi già; (5) trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; (6) trợ cấp gia đình; (7) trợ cấp thai sản; (8) trợ cấp tàn tật; (9) trợ cấp tiền tuất. Các quốc gia thành viên của Liên Hợp Quốc căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội từng thời kỳ để có chính sách pháp luật an sinh xã hội một cách hợp lý, bảo đảm thực thi quyền con người và thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Ở Việt Nam, an sinh xã hội được tập trung vào các lĩnh vực gồm: (i) việc làm, thu nhập và giảm nghèo; (ii) bảo hiểm xã hội; (iii) trợ giúp xã hội những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; (iv) bảo đảm mức tối thiểu về một số dịch vụ xã hội cơ bản cho người dân (Ban Chấp hành Trung ương, 2012).

Đảm bảo an sinh xã hội cho công nhân công nghiệp là một trong những vấn đề quan trọng trong tiến trình công nghiệp hóa hiện nay. Mặc dù chỉ chiếm khoảng 14% dân số, 27% lực lượng lao động xã hội, song hằng năm công nhân Việt Nam đã tạo ra trên 65% giá trị tổng sản phẩm xã hội và hơn 70% giá trị thu ngân sách nhà nước, góp phần quan trọng giữ vững ổn định chính trị, trật tự - an toàn xã hội (Thái Sơn, 2021). Xu hướng hội nhập

quốc tế mạnh mẽ, nhất là việc nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và phê chuẩn các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế, càng đặt ra nhu cầu phải đảm bảo an sinh xã hội cho đội ngũ công nhân công nghiệp ở nước ta. Trong những năm gần đây, nhiều công trình nghiên cứu đã được thực hiện liên quan đến vấn đề an sinh xã hội của công nhân làm việc trong các KCN ở Việt Nam. Các thách thức đối với an sinh xã hội cho công nhân có thể được khái quát ở một số điểm sau:

Thứ nhất, đa phần công nhân làm việc trong các KCN là người di cư và nhà ở là một trong những mối quan tâm hàng đầu của họ. Đại bộ phận lao động di cư cho đến nay vẫn phải sống trong các khu trọ do những người dân địa phương xây dựng cạnh các KCN với điều kiện sống còn tạm bợ, thiếu các phương tiện giải trí cũng như cập nhật tin tức. Chính vì sự khó khăn về nhà ở đã khiến công nhân không yên tâm, ổn định trong công việc, nhất là đối với các công nhân đã có gia đình.

Thứ hai, việc gia tăng số lượng người di cư đã dẫn đến hạ tầng xã hội tại địa phương tiếp nhận người di cư bị quá tải. Công nhân có con nhỏ rất khó có thể gửi trẻ tại nơi làm việc do các cơ sở công lập không có chỗ trong khi các cơ sở tư nhân có mức phí cao. Chính vì vậy, công nhân thường phải để con ở quê và nhờ người thân nuôi dưỡng hoặc một người (bố hoặc mẹ) phải ở lại quê để chăm sóc gia đình. Đây là một trong những vấn đề an sinh xã hội có thể xem là khó khăn nhất và kéo dài đối với công nhân làm việc trong các KCN cần được giải quyết trong nhiều năm vừa qua.

Thứ ba, công nhân tuy không thuộc đối tượng nghèo nhưng luôn phải đối mặt với tình trạng bấp bênh. Bất cứ một biến cố nào như mất việc làm, ốm đau, thành viên trong gia đình gặp khó khăn, dịch bệnh... đều sẽ khiến họ rơi vào tình trạng nghèo. Một trong những nguyên nhân chính của tình trạng này là do tỷ lệ tiết kiệm của công nhân rất thấp, dù mức lương cơ bản đã được tăng lên nhiều trong những năm gần đây.

Với những vấn đề như trên, trong những năm qua, nhà nước đã có nhiều chính sách nhằm cải thiện mức sống và đảm bảo an sinh xã hội cho công nhân công nghiệp nói riêng và người lao động nói chung. Tuy nhiên, với tốc độ công nghiệp hóa nhanh và lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghiệp ngày càng tăng cao, việc thực hiện đảm bảo an sinh xã hội, đặc biệt là trợ giúp xã hội cho người lao động sẽ cần sự chung tay của các tổ chức xã hội, bao gồm công đoàn, các tổ chức đoàn thể, và các tổ chức phi chính phủ.

2.2. Vai trò của các tổ chức xã hội

Công đoàn ở Việt Nam hiện nay là tổ chức duy nhất đại diện cho quyền và lợi ích của người lao động nói chung và công nhân làm việc trong các KCN nói riêng. Phần lớn các doanh nghiệp trong các KCN đều đã thành lập công đoàn và hầu hết công nhân làm việc trong các doanh nghiệp đó đều đã được kết nạp làm công đoàn viên. Trong một nghiên cứu việc làm và đời sống của công nhân trong các KCN ở phía bắc có đến 93,5% công nhân được phỏng vấn biết rõ doanh nghiệp của họ đã thành lập công đoàn (Đỗ Tá Khánh và Pietro Masina, 2018). Số liệu này trùng với thực tế 100% các doanh nghiệp được nghiên cứu trong khuôn khổ dự án ECOW ở cả ba miền đều đã thành lập công đoàn cơ sở. Như vậy, trong khuôn viên nhà máy, người lao động đều đã có tổ chức đại diện cho mình,

đặc biệt là trong thương lượng và đối thoại với người lao động, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho họ.

Với vai trò là tổ chức đại diện duy nhất cho người lao động ở Việt Nam, Công đoàn Việt Nam có một tổ chức chặt chẽ từ trung ương đến địa phương, bao trùm cả các ngành trong nền kinh tế và xã hội. Trong những năm gần đây, cùng với quá trình công nghiệp hóa và sự gia tăng lao động ở khu vực chính thức, vai trò của công đoàn ngày càng nổi bật, với nhiều hoạt động mang tính truyền thống và cả các hoạt động mới, có tính sáng tạo. Công đoàn vẫn duy trì các hoạt động phổ biến của mình như chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, thể hiện qua việc thăm hỏi đoàn viên lúc đau ốm, sinh nhật, hiếu hỉ và tổ chức các chương trình văn nghệ hay giải đấu thể thao. Cùng với các hoạt động mang tính truyền thống đó, công đoàn cũng đã tổ chức các hoạt động mang tính sáng tạo nhằm giúp đỡ cho công nhân khi họ gặp những khó khăn như tổ chức chương trình “Mái ấm công đoàn” nhằm xây dựng nhà ở cho những công nhân gặp khó khăn về nhà ở, chương trình “Tết xum vầy” để hỗ trợ đưa các công nhân di cư về quê khi tết đến... Công đoàn cũng đã thành công trong việc đưa tiếng nói của người lao động đến với Đảng và Chính phủ thông qua các hoạt động đối thoại giữa lãnh đạo Đảng và Nhà nước trong chương trình “Tháng công nhân” tổ chức vào tháng 5 hàng năm. Đối với việc đấu tranh nhằm mang lại những điều kiện tốt hơn cho người lao động, công đoàn cũng đã tham gia tích cực và có những tiếng nói mạnh mẽ trong các cuộc thương lượng để xác định mức lương cơ bản trong khuôn khổ các cuộc họp của Hội đồng tiền lương quốc gia. Với sự tích cực của công đoàn, lương tối thiểu của công nhân đã có sự gia tăng đáng kể trong những năm vừa qua, góp phần cải thiện thu nhập của công nhân, tiến dần tới việc khắc phục tình trạng lương không đủ sống của người lao động.

Cùng với công đoàn, hiện nay các NGO cũng đang thực hiện các chương trình, dự án, góp phần nâng cao an sinh xã hội cho công nhân. Nhiều tổ chức triển khai chương trình, dự án có sự trợ giúp kỹ thuật và tài chính từ các đại sứ quán nước ngoài, các tổ chức quốc tế, các quỹ nước ngoài và các tổ chức phi chính phủ quốc tế (INGOs), như đại sứ quán Mỹ, đại sứ quán Ireland, đại sứ quán Thụy Điển, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA), Ngân hàng Thế giới (WB), Asia Foundation, Rockefeller Foundation, Tear Fund UK, Oxfam, Roxa Luxemburg, Action Aid, Care International... các hoạt động hỗ trợ của các tổ chức quốc tế tập trung vào tổ chức và xây dựng mạng lưới thông qua các tổ chức xã hội trong nước nhằm bảo vệ quyền lợi của công nhân, đặc biệt là lao động nữ. Qua các chương trình, dự án đó, các tổ chức xã hội được nâng cao năng lực và thực hiện vận động chính sách đối với các vấn đề liên quan đến người lao động như Luật Lao động, mức lương đủ sống, doanh nghiệp và các bên liên quan khác. Trong những năm qua, một tỷ lệ lớn các chương trình, dự án tập trung hỗ trợ lao động di cư để họ có được điều kiện làm việc tốt hơn, đặc biệt là cải thiện các vấn đề về an toàn vệ sinh lao động.

Nhìn chung, số lượng các tổ chức xã hội chuyên hoạt động về các lĩnh vực lao động nói chung và công nhân khu công nghiệp nói riêng là không nhiều. Vì thế, rất ít công nhân biết tới các tổ chức xã hội, nhất là các NGO, và tỷ lệ các NGO đang hoạt động trong khuôn viên các KCN hoặc các khu trọ của công nhân lại càng ít. Thực tế từ nhiều công trình nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ công nhân di cư ở các KCN tham gia các hoạt động ở địa phương đang tạm trú và các hoạt động do các tổ chức xã hội tổ chức rất thấp.

Nghiên cứu của Oxfam (2015), với 808 trường hợp lao động di cư về việc tham gia các hoạt động và mối quan hệ với địa phương tại nơi tạm trú cho thấy, hầu hết (77,2%) không tham gia bất cứ hoạt động nào. Số ít các trường hợp còn lại có tham gia nhưng tỷ lệ trong các hoạt động này rất thấp; cao nhất là đăng ký khai sinh, khai tử, chứng nhận giấy tờ tại ủy ban nhân dân phường/xã tại nơi tạm trú cũng chỉ chiếm có 11,5%; tiếp theo là có tiếp xúc, làm việc với công an khu vực tại nơi tạm trú (7,3%); có tiếp xúc, làm việc với tổ trưởng tổ dân phố tại nơi tạm trú (7,2%). Các hoạt động còn lại như họp tổ dân phố tại nơi tạm trú (4,3%); đóng góp cho các hoạt động gây quỹ tại nơi tạm trú (2,1%); tham gia các hoạt động của Hội Phụ nữ tại nơi tạm trú (1,6%) và tham gia các hoạt động của Đoàn Thanh niên tại nơi tạm trú (0,7%) chiếm tỷ lệ không đáng kể. Có thể thấy, việc tham gia của người lao động di cư trong các hoạt động ở địa phương tại thành phố tạm trú là rất hạn chế và chưa tích cực. Điều này một phần xuất phát từ sự bận rộn trong công việc của họ, nhưng bên cạnh đó, sự thiếu quan tâm của các tổ chức đoàn thể tại địa phương, những rào cản về mặt thủ tục, giấy tờ cũng là những lý do. Đây cũng là thực trạng chung tại tất cả địa bàn nghiên cứu và đối với các nhóm lao động làm việc ở các lĩnh vực khác nhau. Trong khảo sát đầu kỳ về lao động di cư tại Bắc Ninh của Trung tâm Chính sách và Phát triển (DEPOCEN, 2018) cũng chỉ ra sự tham gia của công nhân vào các hoạt động tại cộng đồng và các đoàn thể để tiếp cận các thông tin có liên quan đến quyền lợi của mình cũng rất ít. Chỉ có 35,4% người lao động tham gia khảo sát có tham gia công đoàn, tỷ lệ người lao động tham gia đoàn thanh niên, câu lạc bộ công nhân và hội phụ nữ rất thấp, dưới 15%.

Theo báo cáo của Oxfam (2015), các NGO trong nước đã tổ chức triển khai các hoạt động rất phong phú, đa dạng, bao phủ nhiều nhóm lao động di cư khác nhau, theo khu vực, ngành nghề, giới tính, lứa tuổi. Một số tổ chức nổi bật trong lĩnh vực lao động có thể kể đến như Trung tâm Hội nhập và Phát triển (CDI), Viện Ánh Sáng (LIGHT), Trung tâm Giới và Phát triển (GFCD), Hội Bảo trợ tư pháp cho người nghèo Việt Nam (VIJUSAP), Viện Nghiên cứu Chính sách Pháp luật và Phát triển (PLD), Trung tâm Nghiên cứu Tư vấn Công tác Xã hội & Phát triển Cộng đồng (SDRC), Trung tâm tư vấn pháp luật số 1 thuộc Hội Bảo trợ tư pháp cho người nghèo của thành phố Hà Nội, Trung tâm tư vấn pháp luật công đoàn thuộc Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai. Có thể chia các hoạt động hỗ trợ lao động của các tổ chức trên thành một số nhóm chủ yếu như sau: nhóm hỗ trợ lao động di cư tiếp cận các văn bản pháp luật (Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, Luật Cư trú, nhà ở); nhóm cung cấp tư vấn pháp luật miễn phí trong doanh nghiệp, lưu động tại các khu dân cư, tại các tụ điểm sinh hoạt/trung tâm, qua các ki-ốt thông tin, đường dây nóng, diễn đàn; nhóm hỗ trợ các kiến thức và kỹ năng sống cho công nhân (kiến thức về sức khỏe sinh sản, tình dục an toàn, giới tính); nhóm cung cấp kỹ năng nghề giúp chuyển đổi nghề trong tương lai; nhóm vận động chính sách và tăng cường năng lực đàm phán, đối thoại. Mảng hoạt động này rất phong phú, đa dạng, bao phủ đến nhiều nhóm đối tượng khác nhau, từ lao động di cư chính thức đến phi chính thức, nhiều ngành nghề, tại nhiều địa bàn khác nhau.

3. Một số kết quả nghiên cứu thực địa về vai trò của các tổ chức xã hội trong các khu công nghiệp

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Dự án “Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân” (ECOW) do Liên minh châu Âu (EU) tài trợ, được Viện Nghiên cứu châu Âu và các đối tác thực hiện trong giai đoạn 2017 - 2021. Dự án có mục tiêu tăng cường năng lực quản lý nội bộ, tính minh bạch và tính hợp pháp của các tổ chức xã hội thông qua việc tăng cường năng lực thiết lập mạng lưới, nghiên cứu và vận động chính sách dựa trên thực chứng. Dự án bao gồm nhiều hoạt động, trong đó hoạt động nghiên cứu có vai trò quan trọng, góp phần vào việc thực hiện hoạt động vận động dựa trên bằng chứng của dự án.

Đối tượng nghiên cứu của dự án là các công nhân làm việc trong ngành điện tử và may, làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có nhà máy đặt trong các KCN. Để có tính đại diện và có thể so sánh, dự án lựa chọn các KCN nằm ở cả ba vùng kinh tế trọng điểm gồm Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, và Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Dựa trên các tiêu chí đó, dự án đã lựa chọn các địa phương và các KCN để tiến hành nghiên cứu, gồm các tỉnh Bắc Ninh (KCN Yên Phong), Vĩnh Phúc (KCN Khai Quang), Hải Phòng (KCN Trảng Dục), Đà Nẵng (KCN Hòa Khánh, KCN Hòa Khánh mở rộng), Quảng Ngãi (KCN Tịnh Phong, KCN VSIP), Tp. Hồ Chí Minh (KCN Tân Thuận), Đồng Nai (KCN Amata), Tây Ninh (KCN Trảng Bàng). Nghiên cứu thực địa được thực hiện từ tháng 10/2019 đến tháng 6/2020.

Do quy mô giới hạn, nghiên cứu chỉ tập trung vào việc tìm hiểu sự hiện diện và giúp đỡ của công đoàn và các tổ chức phi chính phủ đối với công nhân. Sự hiện diện và giúp đỡ của các tổ chức xã hội khác như Hội Phụ nữ, Đoàn thanh niên, sẽ không nằm trong phạm vi của nghiên cứu này.

Dự án sử dụng cả phương pháp định lượng và định tính. Với phương pháp định lượng, dự án xây dựng bảng hỏi cấu trúc dựa trên nền tảng phần mềm của Questionpro, được dự án mua trực tiếp từ hãng sản xuất. Nhóm nghiên cứu sử dụng máy tính bảng và thực hiện phỏng vấn trực tiếp công nhân (phỏng vấn viên tự điền vào máy tính bảng). Dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn định lượng được phân tích bằng phần mềm SPSS. Với nghiên cứu định tính, nhóm nghiên cứu của dự án đã phỏng vấn 3.030 công nhân tại các KCN nêu trên, chủ yếu là các công nhân đang sinh sống tại nhà (công nhân người địa phương) các khu trọ, khu ký túc xá tập trung, tại cổng nhà máy, và đang làm việc trong nhà máy (xem cụ thể trong bảng dưới đây). Nhóm công nhân được phỏng vấn có sự cân bằng tương đối giữa ngành điện tử và ngành may. Do đặc điểm chung của cả ngành điện tử và may là công nhân nữ chiếm đa số, nhóm nghiên cứu cũng đã dành sự quan tâm đến vấn đề giới bằng việc gắn kết sự tham gia của nam công nhân vào các cuộc phỏng vấn.

Với phương pháp định tính, nhóm nghiên cứu sử dụng chủ yếu phỏng vấn sâu, tập trung vào lịch sử cuộc sống (life history) của công nhân. Hơn 80 công nhân đã được phỏng vấn sâu, trong cả hai ngành điện tử và may, ở cả ba vùng kinh tế trọng điểm.

Bảng 1: Tỷ lệ tham gia phỏng vấn ở ba vùng kinh tế trọng điểm

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

Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

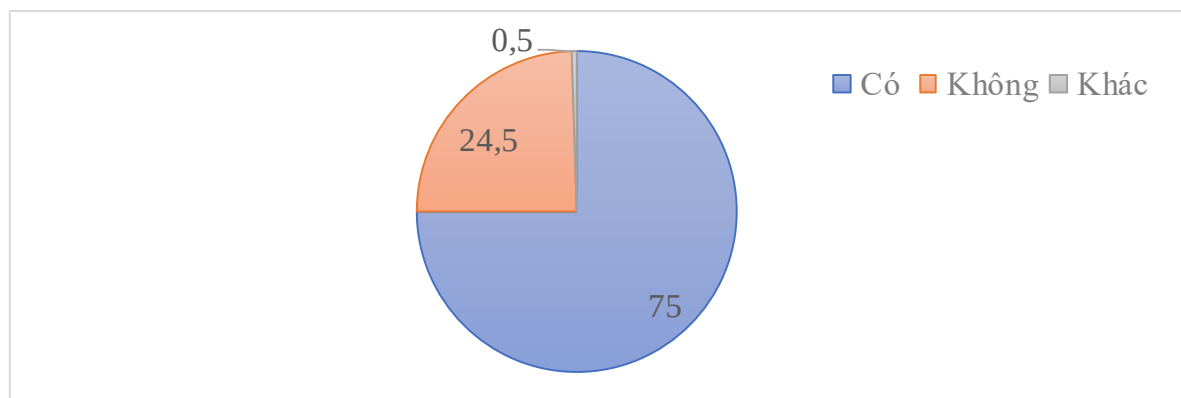
3.2. Một số phát hiện chính

3.2.1. Công đoàn có sự nhận diện cao đối với công nhân

Đa số các công nhân tham gia trả lời phỏng vấn đều biết về công đoàn trong doanh nghiệp của họ, chiếm tới 92,4% số công nhân trả lời. Số công nhân tham gia phỏng vấn là công đoàn viên cũng chiếm tỷ lệ cao, đạt 75%. Công nhân là công đoàn viên trong ngành may cao hơn so với ngành điện tử.

Hình 1: Tỷ lệ công nhân là công đoàn viên

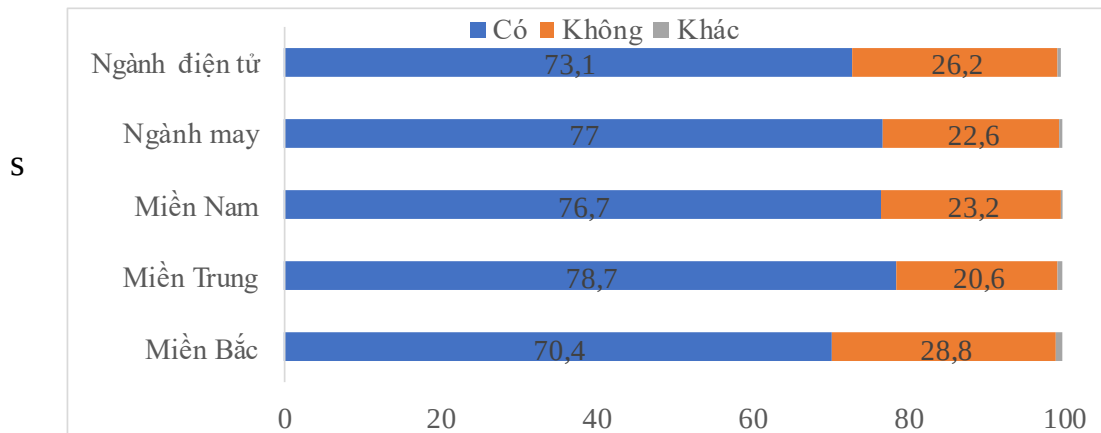
Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Hình 2: Tỷ lệ tham gia công đoàn phân theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

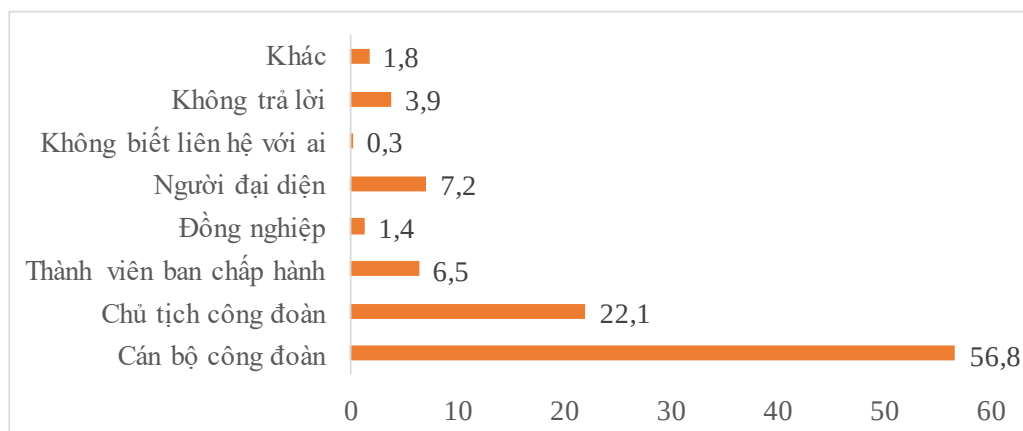
Tỷ lệ công nhân ngành điện tử tham gia công đoàn thấp hơn so với ngành may là do một số doanh nghiệp sử dụng lao động thuê ngoài, từ các nhà cung cấp dịch vụ lao động. Những công nhân thuê ngoài phần lớn có hợp đồng ngắn hạn hoặc xác định thời hạn (1 năm) và các doanh nghiệp cung ứng loại hình lao động này hầu hết chưa thành lập công đoàn. Do các doanh nghiệp điện tử phân bố chủ yếu ở miền Bắc nên kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ công nhân chưa gia nhập công đoàn ở miền Bắc thấp hơn ở miền Trung và miền Nam.

3.2.2. Sự trợ giúp của công đoàn đối với công nhân còn chưa đi sâu vào các hoạt động có tính bản chất của công đoàn

Một trong những chức năng quan trọng của công đoàn là đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Hầu hết các doanh nghiệp có công nhân được nghiên cứu đều đã thành lập công đoàn, do vậy công nhân đều đã có người đại diện và bảo vệ quyền lợi cho họ.

Hình 3: Người được liên hệ khi công nhân gặp khó khăn trong công việc

Đơn vị: %

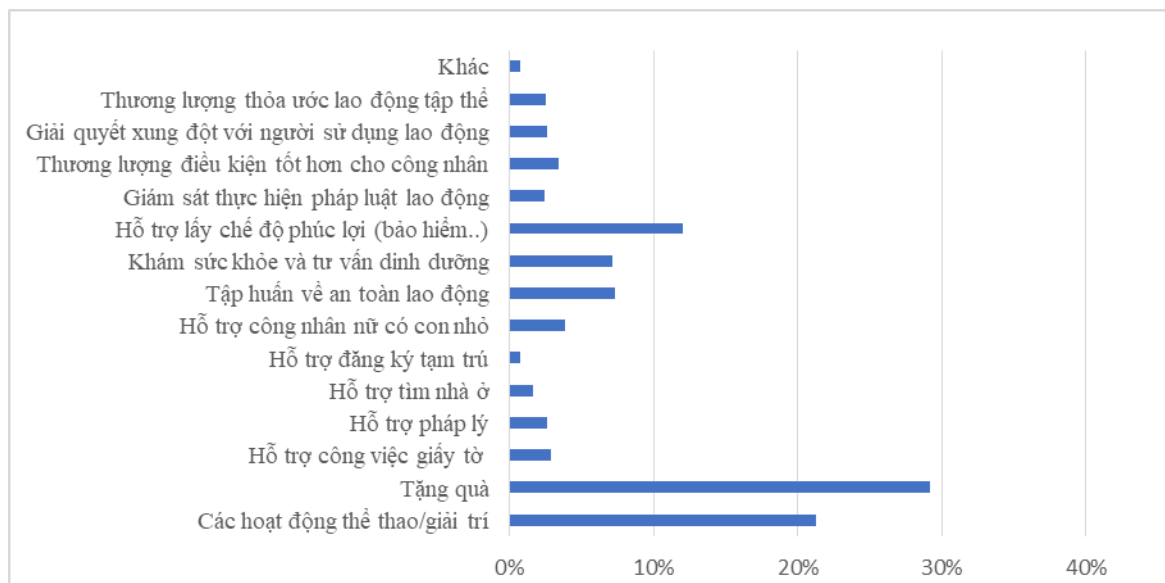


Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Đa số công nhân được hỏi cho biết, họ liên hệ với cán bộ công đoàn khi họ gặp khó khăn trong công việc (56,8%), trong khi tỷ lệ gặp chủ tịch công đoàn ở mức thấp hơn (22,1%). Thực tế này là do trong các doanh nghiệp lớn, chủ tịch công đoàn thường kiêm nhiệm các chức danh quản lý, như phó giám đốc hoặc trưởng phòng nhân sự, nên việc gặp chủ tịch công đoàn thường khó khăn hơn. Trong khi đó, cũng ở các doanh nghiệp lớn, giám đốc phân xưởng hoặc tổ trưởng tổ sản xuất thường kiêm nhiệm vị trí cán bộ công đoàn, do đó công nhân tiếp cận cán bộ công đoàn dễ dàng hơn rất nhiều.

Hình 4: Các hoạt động của công đoàn trong 12 tháng gần nhất dưới góc nhìn của công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Hộp 1: Hoạt động của công đoàn doanh nghiệp

“Em không thấy có tổ chức xã hội nào tiếp cận. Trong công ty có tổ chức công đoàn. Công đoàn tổ chức các hoạt động văn nghệ, thăm hỏi công nhân mỗi khi ốm đau”.

(Nữ, 1991, đã kết hôn, công ty UIT, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc).

“Công ty em có công đoàn. Mỗi năm công đoàn tổ chức cho công nhân đi dã ngoại một lần, có năm đi Hạ Long, có năm đi Sầm Sơn. Mỗi chuyến đi 2 ngày. Không khí các chuyến đi cơ bản vui vẻ”.

(Nam, 1996, độc thân, công ty Samsung Electronics, KCN Yên Phong, Bắc Ninh).

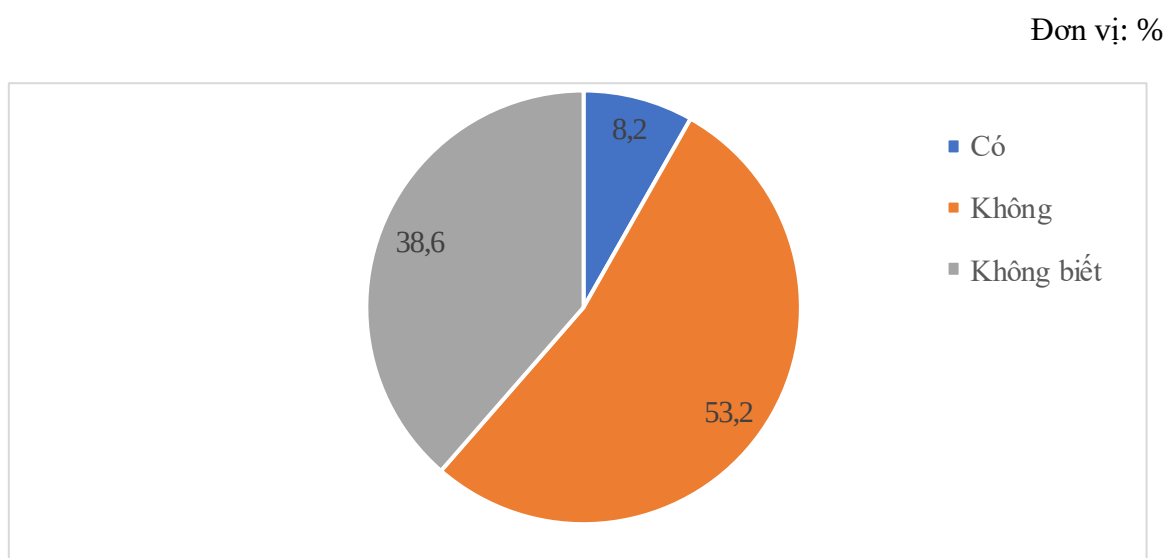
Dưới góc nhìn của công nhân, công đoàn chủ yếu tổ chức các hoạt động bề nổi, như tặng quà (29%) và tổ chức các hoạt động thể thao, giải trí (21%). Một số hoạt động khác cũng được công nhân ghi nhận nhưng tỷ lệ không cao như hỗ trợ lấy chế độ phúc lợi

(12%), khám sức khỏe và tư vấn dinh dưỡng (7%) và tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động (7%). Trong khi đó, các hoạt động gắn liền với vai trò có tính bản chất của công đoàn chưa được ghi nhận nhiều như: thương lượng thỏa ước lao động tập thể, thương lượng điều kiện tốt hơn cho người lao động hoặc giám sát thực hiện pháp luật lao động. Điều này đặt ra hai khả năng: một là công đoàn trong các doanh nghiệp khảo sát chưa hoạt động thực sự hiệu quả; hai là các hoạt động do công đoàn thực hiện chưa được truyền thông đến công nhân khiến họ chưa nắm bắt đầy đủ các hoạt động do công đoàn thực hiện. Bên cạnh đó, sự hỗ trợ của công đoàn đối với công nhân liên quan đến cuộc sống của họ ở bên ngoài nhà máy còn hết sức mờ nhạt như: hỗ trợ tìm nhà ở, hỗ trợ đăng ký tạm trú, hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ công nhân nữ có con nhỏ.

3.2.3. Sự hiện diện của các tổ chức phi chính phủ trong khu công nghiệp còn hạn chế

Như đã được trình bày ở trên, do nguồn lực hạn chế, các NGO hoạt động khá hạn chế trong doanh nghiệp. Theo kết quả nghiên cứu của dự án ECOW, chỉ có 8,2% số công nhân tham gia trả lời phỏng vấn cho biết, có NGO hoạt động trong khuôn viên KCN, còn lại trả lời không và không biết. Xét theo vùng và theo ngành, có thể thấy ở khu vực phía Nam và đối với ngành may, hoạt động của các NGO có phần nổi trội hơn. Có 15,6% công nhân ở miền Nam xác nhận có NGO hoạt động ở trong khuôn viên của KCN, trong khi ở miền trung là 3,9% và miền bắc là 3,2%. Đối với ngành may, tỷ lệ này là 11,3% cao gấp hơn 2 lần so với ngành điện tử chỉ 5,3%.

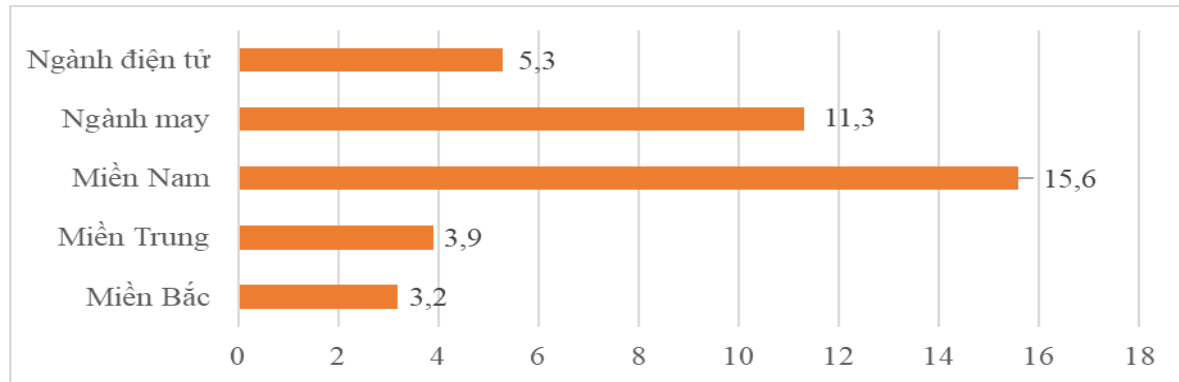
Hình 5: NGO hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Hình 6: NGO hoạt động trong khuôn viên khu công nghiệp theo vùng và theo ngành

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

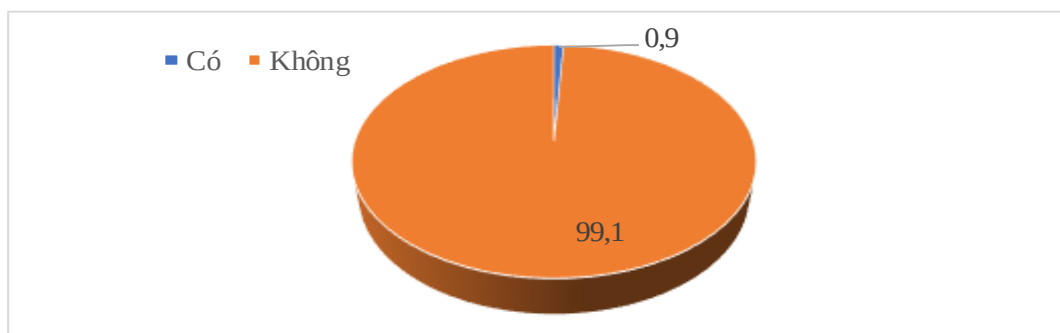
Kết quả nghiên cứu định tính qua hình thức phỏng vấn sâu cho thấy, hầu hết công nhân tham gia không thấy và không biết đến các NGO hoạt động trong KCN, bao gồm cả ở các khu trọ của họ. Tại miền nam, nhóm nghiên cứu được công nhân cho biết, có một số tổ chức xã hội vào hỗ trợ công nhân nhằm giảm nhẹ tác động của dịch Covid-19, chủ yếu bằng hình thức phát thực phẩm. Trên thực tế bằng phương pháp quan sát, xét về các hoạt động mang tính dài hạn, nhóm nghiên cứu nhận thấy, trong các KCN được lựa chọn nghiên cứu, chỉ có KCN Khai Quang (tỉnh Vĩnh Phúc) có các hoạt động của Câu lạc bộ công nhân nhà trọ với nhóm nông cốt do Trung tâm Phát triển và Hội nhập tổ chức và một số hoạt động hỗ trợ công nhân di cư ở Khu chế xuất Tân Thuận do Trung tâm Nghiên cứu Tư vấn Công tác Xã hội & phát triển Cộng đồng tổ chức.

3.2.4. Sự hỗ trợ của tổ chức phi chính phủ đối với công nhân hết sức hạn chế

Do không nhiều các NGO hoạt động trong lĩnh vực lao động và nguồn lực còn hạn chế nên nên tỷ lệ công nhân nhận được hỗ trợ của các NGO trên thực tế cũng rất thấp. Kết quả nghiên cứu của dự án ECOW cho thấy, số công nhân nhận được hỗ trợ từ NGO chỉ chiếm 0,9% tổng số hơn 3.000 công nhân được hỏi.

Hình 7: Tỷ lệ công nhân nhận được hỗ trợ từ NGO

Đơn vị: %

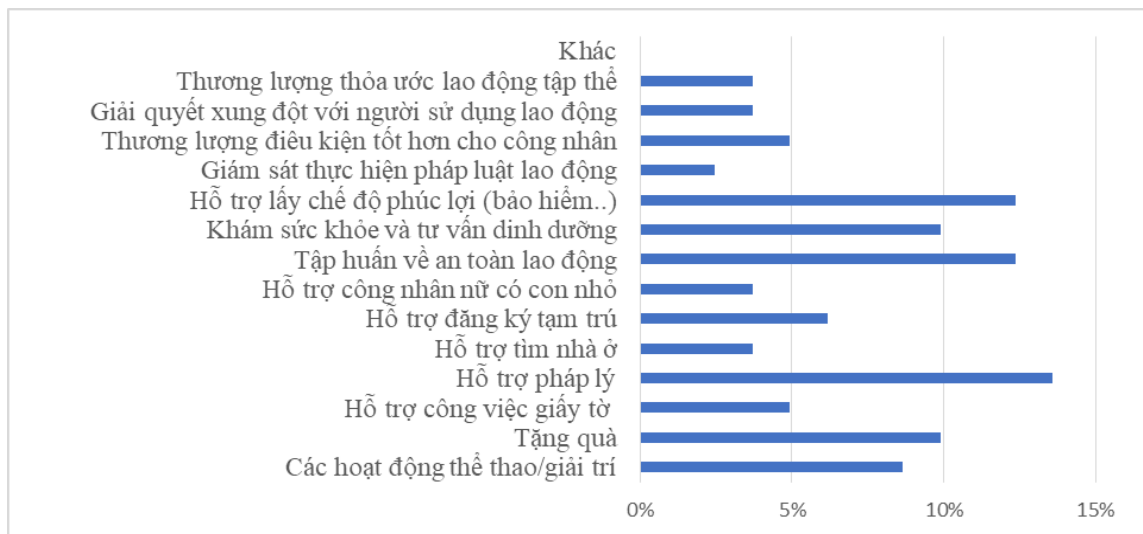


Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Với số ít các công nhân đã từng nhận được các hỗ trợ từ các NGO, các hỗ trợ này cũng khá phân tán. Một số các hỗ trợ liên quan tới điều kiện sống, y tế, thể thao, quà tặng và có một số các hỗ trợ liên quan tới các vấn đề về trợ giúp pháp lý, tư vấn pháp luật khi xảy ra các xung đột với quản lý, xung đột với doanh nghiệp. Tuy nhiên, trái với các hoạt động hỗ trợ của công đoàn, các NGO chủ yếu hoạt động ở bên ngoài doanh nghiệp, chủ yếu là ở các khu nhà trọ của công nhân, do đó các hoạt động hỗ trợ chủ yếu nhắm đến các hoạt động hỗ trợ lấy chế độ phúc lợi, khám sức khỏe và tư vấn dinh dưỡng, tư vấn pháp luật, tập huấn an toàn lao động.

Hình 8: Các hoạt động hỗ trợ của NGO đối với công nhân

Đơn vị: %



Nguồn: Dự án ECOW, 2017 - 2021.

Hộp 2: Hỗ trợ của các tổ chức xã hội cho công nhân chịu ảnh hưởng của Covid-19

Công ty cũng có công đoàn. Công đoàn thường tổ chức tặng quà sinh nhật và phát nước rửa tay trong đợt dịch. Cũng có tổ chức xã hội vào công ty phát 2 kg gạo, 10 gói mì tôm, nước tương, nước mắm.

(Nam, 1998, *độc thân*, Công ty Hung Way, KCX Tân Thuận, Tp. Hồ Chí Minh).

Công ty có công đoàn. Công đoàn hỗ trợ công nhân dịch Covid-19 phần quà trị giá gần 200 nghìn gồm gạo và thùng mì và 300 nghìn. Có tổ chức xã hội vào công ty cho mì, gạo.

(Nữ, 1971, *độc thân*, Công ty Pung Kook, KCX Tân Thuận, Tp. Hồ Chí Minh).

Đối với các NGO hoạt động trong lĩnh vực lao động, việc làm có liên quan tới công nhân trong các KCN hầu hết đều theo mô hình tổ chức các nhóm công nhân nông cốt để tập huấn, nâng cao năng lực cho các nhóm công nhân nông cốt này. Việc hình thành và duy trì hoạt động của các nhóm công nhân nông cốt có thể được thực hiện ở cả trong và ngoài khuôn viên của KCN. Kết quả từ khảo sát các NGO trong khuôn khổ dự án ECOW cho thấy, đối với các hoạt động ở bên trong KCN, các NGO sẽ kết hợp tới Ban Quản lý các KCN trước khi phối hợp với các doanh nghiệp. Trong khi đó, ở bên ngoài phạm vi KCN,

các hoạt động này của các NGO có thể tiến hành độc lập, nhưng thường có sự tham gia phối hợp của các tổ chức đoàn thể ở địa phương như Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội Phụ nữ. Phạm vi hoạt động của các NGO trong lĩnh vực lao động, việc làm ở các khu vực công nhân tương đối đa dạng nhưng thường giới hạn vào các lĩnh vực về hỗ trợ pháp lý và đời sống cho công nhân. Về hỗ trợ pháp lý chủ yếu là nâng cao nhận thức, pháp luật về lao động, quan hệ lao động, hợp đồng lao động... Đối với các hỗ trợ về đời sống chủ yếu là các trợ giúp với các trường hợp công nhân gặp khó khăn đột xuất hay các hỗ trợ cải thiện đời sống tinh thần cho công nhân. Không chỉ nghiên cứu của dự án ECOW chỉ ra vấn đề sự hỗ trợ của các NGO hay sự nhận biết và tiếp cận với các NGO của công nhân còn ít, mà việc tham gia vào các hoạt động tại cộng đồng của công nhân cũng rất hạn chế.

4. Kết luận

Với các kết quả nghiên cứu trên, có thể thấy trong các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động, công đoàn, với vai trò và phạm vi hoạt động của mình, có vị trí rất quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi cho công nhân. Công đoàn hoạt động chủ yếu trong phạm vi doanh nghiệp với các hoạt động như tổ chức các hoạt động thể thao, thăm hỏi công nhân khi ốm đau, tặng quà sinh nhật, quà tết, hỗ trợ công nhân về quê... Tuy nhiên, theo góc nhìn và mong muốn của công nhân, nhiều hoạt động mang tính bản chất của công đoàn như thương lượng điều kiện tốt hơn cho công nhân cần phải được cải thiện. Các hoạt động ở bên ngoài nhà máy, như ở khu trọ của công nhân di cư, cũng chưa được công đoàn chú trọng. Một phần nguyên nhân của tình trạng này là do cán bộ công đoàn doanh nghiệp còn kiêm nhiệm các vị trí quản lý, trong khi cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở rất mỏng và cũng phải kiêm nhiệm nhiều vị trí trong công việc.

Trong khi đó, các NGO trong nước, với nguồn lực hạn chế, thường nhận sự hỗ trợ nguồn lực tài chính từ các quỹ và NGO quốc tế, thường tổ chức các hoạt động hỗ trợ các nhóm công nhân yếu thế ở ngoài khuôn viên nhà máy như các nhóm công nhân di cư, các nhóm công nhân có hoàn cảnh khó khăn, thông qua các hoạt động tư vấn pháp luật, nâng cao nhận thức, tặng quà. Các hoạt động này thường được thực hiện thông qua việc thành lập các nhóm công nhân nòng cốt và với sự hợp tác của các tổ chức đoàn thể và chính quyền địa phương. Kết quả nghiên cứu thực địa từ dự án ECOW cho thấy, tỷ lệ công nhân làm việc trong các KCN nhận được hỗ trợ từ các NGO còn rất thấp, chưa mang lại nhiều tác động đối với đời sống, việc làm của công nhân. Do hạn chế về nguồn lực nên các NGO chủ yếu tăng cường công tác vận động chính sách: thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại với các nhà làm chính sách cung cấp bức tranh thực trạng của người lao động đại diện cho người lao động nói lên nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng, những khó khăn vướng mắc hiện tại, để các nhà làm chính sách hiểu rõ hơn về tình hình thực tế, trên cơ sở đó đưa ra những chính sách xác thực hơn, mang tính khả thi hơn và phân nào đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng của người lao động di cư nói chung.

Để các hoạt động của các NGO và các tổ chức đến được với công nhân thiết thực và hiệu quả hơn, các tổ chức này cần tăng cường công tác phối hợp với liên đoàn lao động các cấp và công đoàn cơ sở trong tổ chức các hoạt động truyền thông, tập huấn nâng cao

nhận thức; thực hiện lồng ghép các hoạt động truyền thông với hoạt động định kỳ của công đoàn cơ sở. Đại diện liên đoàn lao động tỉnh và công đoàn cơ sở vừa đóng vai trò là người tham gia thực hiện các hoạt động tập huấn, tuyên truyền vừa đóng vai trò là người động viên, khuyến khích sự tham gia của người lao động. Tăng cường áp dụng kênh mạng xã hội để triển khai các hoạt động truyền thông thông tin tới người lao động. Bên cạnh đó, nghiên cứu của dự án ECOW cho thấy, các tổ chức xã hội có liên quan đến lao động cần có cơ chế phối hợp với các nhãn hàng và doanh nghiệp trong việc phối hợp và triển khai các hoạt động. Đây là công việc quan trọng nhất trong việc tạo điều kiện tham gia trực tiếp vào hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và tạo không gian hoạt động phù hợp với sản xuất và đặc biệt là nhu cầu của công nhân trong việc tiếp cận thông tin và chính sách cũng như những vấn đề liên quan đến cơ hội phát triển của công nhân.

Tăng cường hỗ trợ an sinh xã hội cho công nhân không nhất thiết là một gánh nặng tài chính lên nhà nước. Thay vào đó, cần có sự tham gia đa dạng, từ tổ chức công đoàn đến các NGO và các loại hình tổ chức xã hội khác cùng huy động nguồn lực, cùng có trách nhiệm đóng góp vào các chương trình phúc lợi, bảo đảm an sinh xã hội cho công nhân và người lao động nói chung.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2012), *Nghị quyết số 15 - NQ/TW (01/06/2012) của Hội nghị lần thứ V Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012 - 2020*.
2. DEPOSEN (2018), “Báo cáo kết quả khảo sát đầu kỳ lao động di cư tại Bắc Ninh”, Dự án: *Thúc đẩy quyền và tiếng nói của lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ, hướng tới đảm bảo an sinh xã hội và điều kiện làm việc tốt hơn ở các khu công nghiệp tại tỉnh Bắc Ninh và Hải Dương*, do Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) thực hiện (2017 - 2021).
3. Dự án ECOW (2017 - 2021), *Nâng cao vai trò của các tổ chức xã hội và công nhân (ECOW)*, dự án do Liên minh châu Âu tài trợ.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
5. ILO (1952), Công ước số 102 ngày 25/6/1952.
6. Đỗ Tá Khánh và Pietro Masina (2017), *Công nghiệp hóa và lao động ở Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
7. OXFAM (2015), *Rào cản pháp luật và thực tiễn đối với lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
8. OXFAM (2019), *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam* (lưu hành nội bộ), Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
9. Patricia Justino (2005), *Beyond HEPR: A framework for an Integrated National System of Social Security in Vietnam*, DFID - UNDP.
10. Thái Sơn (2021), “Quan tâm hơn nữa đời sống tinh thần công nhân, lao động các khu công nghiệp”, <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/quan-tam-hon-nua-doi-song-tinh-than-cong-nhan-lao-dong-cac-khu-cong-nghiep-644168/>, truy cập ngày 14/08/2021.