TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI MỘT SỐ DOANH NGHIỆP FDI Ở THÀNH PHỐ BIÊN HÒA

NGUYỄN QUỐC ĐỊNH

Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động nhiều năm qua đã có những biểu hiện tiêu cực. Hàng loạt vụ đình công, lãn công tập thể của người lao động đã xảy ra để yêu cầu doanh nghiệp tôn trọng và thực hiện quyền lợi chính đáng của họ. Qua cuộc khảo sát về điều kiện làm việc của người lao động ở một số doanh nghiệp FDI tại thành phố Biên Hòa, tác giả cho thấy những tiến bộ trong việc thực hiện quyền của người lao động ở các doanh nghiệp trong vài năm trở lại đây.

Là một trung tâm công nghiệp của cả nước với 5 khu công nghiệp lớn, thành phố Biên Hòa thuộc tỉnh Đồng Nai hàng năm thu hút một lượng lớn người lao động vào làm việc tại các doanh nghiệp. Sự đóng góp của lực lượng lao động này vào quá trình phát triển của doanh nghiệp và của cả thành phố là rất lớn. Tuy nhiên, từ nhiều năm nay, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp FDI (có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài) thường không mấy sáng sủa. Nhiều quyền lợi chính đáng của người lao động chưa được chủ doanh nghiệp quan tâm đúng mức, dẫn đến những hành động phản kháng tập thể (đình công, lãn công).

Để hội nhập kinh tế, Nhà nước đang đẩy mạnh áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế và tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện, nên quyền của người lao động đã được các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc hơn và bước đầu đã có sự tiến bộ. Bài viết dưới đây sẽ cung cấp một cái nhìn tổng quan hơn về việc thực hiện quyền của người lao động tại một số doanh nghiệp FDI ở thành phố Biên Hòa trong những năm gần đây. Bên cạnh tham khảo các nguồn tài liệu, bài viết sử dụng dữ liệu phỏng vấn sâu 45 công nhân của 6 doanh nghiệp FDI tại thành phố Biên Hòa, đang hoạt động trong một số lĩnh vực: chế biến thực phẩm (10 công nhân), may mặc (15 công nhân), giày da (10 công nhân), điện tử (10 công nhân). Cuộc điều tra này do tổ chức WorkerRights (Mỹ) phối hợp với Trung tâm Tư vấn phát triển (Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ) thực hiện vào tháng 1/2013.

Nguyễn Quốc Định. Nghiên cứu viên. Trung tâm Tư vấn phát triển, Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

1. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Có nhiều yếu tố tác động đến việc doanh nghiệp thực hiện quyền của người lao động. Trong giới hạn bài viết này, tác giả chỉ tập trung vào 3 yếu tố chính sau đây:

1.1. *Bộ luật Lao động*

Bộ luật Lao động có vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam, là cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động.

Trước áp lực cần đổi mới để phù hợp với quá trình phát triển kinh tế, năm 2012 *Bộ luật Lao động* mới đã được thông qua với nhiều sửa đổi và bổ sung theo hướng có lợi cho người lao động nhưng vẫn bảo đảm được lợi ích của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc đẩy mạnh công tác giám sát và kiểm tra đã giúp cơ quan chức năng nắm bắt thông tin kịp thời về tình hình thực hiện *Luật Lao động ở* các doanh nghiệp, qua đó góp phần hài hòa mối quan hệ phức tạp này. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và khu vực (gia nhập Tổ chức Thương mại Quốc tế - WTO, đàm phán Hiệp định Xuyên Thái Bình Dương - TPP…), chúng ta cần phải đẩy mạnh "chuyển hóa các quy định của các *Công ước cơ bản* của Tổ chức Lao động Quốc tế vào trong *Bộ luật Lao động*" (Phạm Trọng Nghĩa, 2009) để "có được tầm nhìn trong đối sánh với các nước láng giềng/khu vực theo xu thế hội nhập" (Lê Thanh Sang và cộng sự, 2010, tr. 52).

1.2. Việc thực hiện các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và của các tập đoàn đa quốc gia (MNC)

Phần lớn các quy định, quy chế của Tổ chức Lao động Quốc tế cũng như của những tập đoàn đa quốc gia đã có sự tương đồng với pháp luật Việt Nam trong việc hoàn thiện khung pháp lý mang tính tiến bộ đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, hài hòa quan hệ giữa người lao động và chủ doanh nghiệp.

Tổ chức Lao động Quốc tế được thành lập năm 1919 dựa trên cơ sở ba mục tiêu cơ bản là mục tiêu nhân đạo (cải thiện điều kiện làm việc của người lao động), mục tiêu chính trị (đảm bảo công bằng xã hội, quyền lao động và quyền con người), và mục tiêu kinh tế. Để thực hiện các mục tiêu trên, Tổ chức Lao động Quốc tế xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế thông qua hình thức các công ước và khuyến nghị, là cơ sở *của Bộ luật Lao động quốc tế*. Kể từ khi tái gia nhập vào năm 1993, Chính phủ Việt Nam luôn giữ vững các cam kết với Tổ chức Lao động Quốc tế, xây dựng *Bộ luật Lao động* nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quy định trong các Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Sự xuất hiện của các công ty đa quốc gia (MNC – Multinational Companies) cũng góp phần vào việc cải thiện và nâng cao điều kiện làm việc ở các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Các tập đoàn lớn như Nike, Adidas, Puma… là đối tác quan trọng

của nhiều doanh nghiệp FDI hoạt động trong lĩnh vực may mặc và giày dép tại Việt Nam. Với vị thế là nhà cung cấp đồ dùng thể dục, thể thao hàng đầu thế giới, các tập đoàn này đã đưa ra những tiêu chuẩn và quy tắc hoạt động của mình, buộc các công ty đối tác phải tuân thủ nghiêm túc luật pháp hiện hành của nước sở tại hoặc các tiêu chuẩn do tập đoàn đề ra, tùy theo quy định nào cao hơn và có lợi hơn cho người lao động. Nếu các công ty, đối tác vi phạm nghiêm trọng quyền lợi người lao động, gây ảnh hưởng xấu tới hình ảnh, uy tín cũng như sức cạnh tranh của tập đoàn, có thể sẽ bị chấm dứt hợp đồng làm ăn, mất cơ hội tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu của các tập đoàn hàng đầu thế giới này.

Để đảm bảo tính nghiêm túc trong việc thực hiện các cam kết, MNCs hàng năm đều đi kiểm tra ở các doanh nghiệp đối tác, tiếp xúc trực tiếp với người lao động. Bên cạnh đó, các MNCs cũng thường xuyên liên hệ với chính phủ các nước để cập nhật những thay đổi trong *Luật Lao động* của nước sở tại.

1.3. Sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong việc thu hút nguồn lao động

Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam gồm TPHCM, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa-Vũng Tàu luôn dẫn đầu cả nước trong việc thu hút nguồn vốn đầu tư FDI. Tuy nhiên, hiện nay Đông Nam Bộ đang chịu sự cạnh tranh từ các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long, vì các tỉnh này đang đưa ra nhiều chính sách kêu gọi đầu tư hấp dẫn. Bên cạnh đó, xét về mặt bằng chung, chi phí nhân công ở các địa phương Tây Nam Bộ cũng thấp hơn so với các tỉnh thành Đông Nam Bộ. Xuất phát từ những lợi thế này mà ngày càng có nhiều doanh nghiệp FDI đầu tư vào khu vực Đồng bằng sông Cửu Long ở các lĩnh vực may mặc, chế biến thực phẩm, gia công…, thu hút được một lượng lớn nhân công từ các miền quê lên làm việc. Bên cạnh đó, ở những thành phố lớn (TPHCM, Thủ Dầu Một, Biên Hòa, Vũng Tàu) chi phí sinh hoạt đắt đỏ, tiền lương làm ra không đủ đảm bảo cuộc sống và tích lũy lâu dài, cùng với những thiếu hụt về tinh thần (xa nhà, không có người thân hỗ trợ…) là những cản trở khiến cho người lao động không còn mặn mà lên các thành phố ở Đông Nam Bộ tìm việc như nhiều năm về trước, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân công cho các công ty ở các khu công nghiệp, khu chế xuất lớn tại đây. Vấn đề này càng nghiêm trọng hơn đối với những ngành thâm dụng lao động. Nhiều công ty liên tục đăng thông tin tuyển thêm người nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu. Ngoài ra, chênh lệch thu nhập giữa các ngành cũng khiến cho tình hình biến động và chuyển dịch lao động tăng cao, dẫn đến sự mất cân đối về lực lượng lao động. Hệ quả là nguồn cung nhân lực không đủ cầu. Vì thế, để thu hút người lao động mới cũng như giữ chân người lao động cũ, các công ty đã cố gắng cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập,

áp dụng các chế độ chính sách nâng cao đời sống cho công nhân, nhằm củng cố và giữ vững lực lượng lao động của công ty.

2. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Theo Điều 5 của *Bộ luật Lao động 2012*, người lao động có các quyền cụ thể sau: quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp; hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, đảm bảo vệ sinh; gia nhập công đoàn; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; đình công. Tuy nhiên, trong phạm vi bài viết, chúng tôi chỉ tập trung tìm hiểu một số nội dung: quy trình tuyển dụng lao động; ký kết hợp đồng lao động; tiền lương; thời gian làm việc, nghỉ giữa giờ, nghỉ ngày lễ, Tết và nghỉ phép; an toàn lao động và vệ sinh, an toàn thực phẩm; các chế độ phúc lợi tập thể khác.

2.1. Quy trình tuyển dụng trong các doanh nghiệp FDI

Quy trình tuyển dụng của các công ty được thực hiện rõ ràng và nhanh chóng, gồm các bước tiếp nhận, xét duyệt hồ sơ và phỏng vấn cá nhân. Thông tin tuyển dụng được thông báo rộng rãi trên các phương tiện truyền thông, phổ biến nhất là trên trang tin quảng cáo của những tờ báo địa phương. Ngoài ra, thông tin tuyển dụng còn được in trên các băng rôn lớn treo trước công ty, cũng là một hình thức thông báo tuyển dụng được sử dụng nhiều vì tiết kiệm được chi phí quảng cáo nhưng vẫn đảm bảo độ phủ của thông tin tới những người có nhu cầu. Khi đăng tin tuyển dụng, công ty đưa ra nhu cầu cụ thể về số lượng cũng như yêu cầu về độ tuổi, giới tính, học vấn, quê quán.

Độ tuổi: quy định tại điểm 1 Điều 3 Luật Lao động 2012, tuổi lao động được tính từ đủ 15 tuổi nhưng các doanh nghiệp FDI chỉ tuyển dụng các ứng viên từ 18 tuổi; riêng trong lĩnh vực chế biến thực phẩm, công ty cũng có nhu cầu tuyển lao động từ 15 tuổi nhưng chỉ làm hợp đồng thời vụ trong khoảng thời gian 3 tháng. Mặc dù không nói rõ về độ tuổi giới hạn nhưng các công ty FDI hạn chế tuyển dụng lao động phổ thông quá 35 tuổi:

"Công ty không tuyển người trên 35, chỉ trường hợp quen biết lắm thì mới tuyển thôi. Vì tuyển vào làm việc đâu được nhiều như người trẻ tuổi" (Nữ công nhân, đã có 9 năm làm việc tại công ty may mặc).

Quê quán: phân biệt vùng miền trong tuyển dụng lao động đang là một hiện tượng phổ biến ở nhiều khu công nghiệp trong và ngoài tỉnh Đồng Nai(1). Không ít các doanh nghiệp đang "ngầm" tẩy chay người lao động đến từ Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh(2), gây nhiều thiệt thòi cho những người lao động nhập cư muốn thoát khỏi đồng ruộng để tìm kiếm cơ hội việc làm ở miền đất mới. Nhưng theo ý kiến ghi nhận từ người lao động tại một số doanh nghiệp mà chúng tôi khảo sát, họ không nhận thấy tình

trạng phân biệt vùng miền trong quá trình tuyển dụng và làm việc sau này. Nhưng nhiều ý kiến cho rằng trong quá trình tuyển dụng, các doanh nghiệp cũng có sự ưu tiên hơn với người lao động địa phương, do những ràng buộc khi tiến hành ký kết đầu tư. Ngoài ra, việc tiếp nhận người lao động tại chỗ sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng, thuận tiện hơn trong việc quản lý người lao động. Dầu sao kết quả khảo sát cũng cho thấy, một bộ phận doanh nghiệp đã không còn sự kỳ thị đối với quê quán, gốc gác của người lao động.

Học vấn, *tay nghề:* Nhu cầu tuyển dụng công nhân phổ thông ở những ngành nghề thâm dụng lao động là rất lớn. Các công ty không yêu cầu trình độ học vấn, tay nghề cao vì họ muốn khai thác nguồn nhân công giá rẻ bằng chi phí thấp. Chỉ cần người lao động đạt yêu cầu về sức khỏe và học vấn tốt nghiệp cấp 3 là được thử việc. Đặc biệt, như đã thành thông lệ, sau những ngày nghỉ Tết cổ truyền, hầu hết các doanh nghiệp đều thiếu lao động vì công nhân nhảy việc. Vì lý do đó, vào thời điểm này, yêu cầu về học vấn, tay nghề còn được các công ty xem nhẹ hơn. Đối với những vị trí cần trình độ chuyên môn, tay nghề như thợ kỹ thuật, quản lý… thì không có nhiều biến động về số lượng vì các doanh nghiệp luôn có những chính sách tốt về tiền lương, phúc lợi để giữ chân lực lượng lao động này. Trong quá trình làm việc, doanh nghiệp cũng tạo những điều kiện cần thiết như linh hoạt thời gian làm việc, hỗ trợ tiền học tập… để khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ học vấn. Sau đó có thể doanh nghiệp sẽ bố trí công việc mới phù hợp với trình độ học vấn và năng lực của từng người.

Tuy nhiên, nhìn chung, lao động phổ thông vẫn chiếm số lượng đông đảo trong đội ngũ công nhân ở các doanh nghiệp, với học vấn và tay nghề thấp. “Trình độ học vấn thấp nên (họ) khó có khả năng phát minh, sáng kiến trong lao động” (Nguyễn Xuân Hồng và cộng sự, 2013) và tiếp nhận những công nghệ sản xuất tiên tiến. Vì vậy, người lao động cũng khó đảm bảo có công việc ổn định và tiền lương cao.

Giới tính: Tại Điểm 1, Điều 8, *Luật Lao động* có ghi rõ “nghiêm cấm các hành vi phân biệt về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội…”. Tuy nhiên, do đặc thù của công việc mà các nhà tuyển dụng vẫn chú ý đến yếu tố giới (Nguyễn Xuân Hồng và cộng sự, 2013). Phần lớn mọi người đều cho rằng công ty tuyển số lượng nữ nhiều hơn trong các lĩnh vực may mặc, chế biến thực phẩm và điện tử vì công việc đòi hỏi sự khéo léo, tỉ mỉ, chịu khó, hợp với phụ nữ. Lao động nam chủ yếu được tuyển vào các bộ phận ở kho, vận chuyển, bảo vệ, kỹ thuật, vận hành máy móc.

Nhìn chung, qui trình tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp đã đảm bảo quyền được làm việc và tự do lựa chọn việc làm của người lao động. Tuy nhiên vẫn còn có một số hạn chế cần phải giải quyết, như việc chủ yếu tuyển dụng người dưới 35 tuổi; phân

biệt về giới trong một số ngành nghề; phân biệt vùng miền trong tuyển dụng và thâm dụng lực lượng lao động phổ thông, lương thấp.

2.2. Thực hiện ký kết hợp đồng lao động

Nhìn chung cho đến nay các doanh nghiệp đã thực hiện tốt việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản và thường được tiến hành theo trình tự: thời gian thử việc một tháng với lao động phổ thông và hai tháng với lao động có chuyên môn, tiếp theo sẽ ký hợp đồng lao động (thời hạn từ một năm tới ba năm). Sau khoảng thời gian này, nếu người lao động tiếp tục có ý định gắn bó với doanh nghiệp, đáp ứng được các yêu cầu của công ty về tay nghề và không vi phạm nội quy sẽ được ký hợp đồng lao động không thời hạn.

2.3. Tiền lương của người lao động

Qua hơn 20 năm mở cửa hội nhập kinh tế, lao động Việt Nam vẫn chấp nhận việc làm với đồng lương thấp để tạo lợi thế cạnh tranh cho mình. Theo báo cáo của Viện Công nhân - Công đoàn năm 2012, tiền lương của công nhân chỉ đáp ứng được hơn 60% mức sống tối thiểu của họ, mặc dù trong báo cáo chưa làm rõ định nghĩa về mức sống tối thiểu.

Tại thời điểm phỏng vấn (2013), theo quy định của Nhà nước, công nhân sản xuất tại các khu công nghiệp ở thành phố Biên Hòa được trả lương theo vùng 1 ở mức tối thiểu là 2.350.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, tất cả các doanh nghiệp đều trả lương cao hơn, dao động từ 3.000.000 đến 3.300.000 đồng/tháng/người. Ngoài thời gian làm theo luật định, người lao động làm ngoài giờ hành chính được tính tiền công theo hệ số (1,5; 2,0; 3,0). Trong lĩnh vực chế biến thực phẩm, các doanh nghiệp còn tính lương theo số lượng sản phẩm hoàn thành. Thu nhập trung bình hàng tháng của một người lao động dao động từ 3.700.000 - 4.300.000 đồng/tháng. Thực tế, với mức thu nhập này, người lao động chỉ có thể chi tiêu tiết kiệm cho sinh hoạt hàng ngày mà khó có khả năng tích lũy cho tương lai. Tuy nhiên, việc nâng lương cũng gặp nhiều khó khăn vì tiền lương không đơn thuần chỉ thể hiện mức thu nhập, mà còn phản ánh năng suất của người lao động. Nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế năm 2013 cho thấy, năng suất của lao động Việt Nam thấp hơn Singapore 15 lần, Malaysia 5 lần và Thái Lan 2,5 lần (Bản tin ILO, số 9, tháng 9/2014). Vì thế, mặc dù tăng lương để đảm bảo cuộc sống cho người lao động là cần thiết, nhưng mức tăng phải đảm bảo hài hòa được lợi ích của người lao động và doanh nghiệp.

Công việc của chị cũng ít tăng ca. Nếu tăng ca 1 tháng khoảng 10-15 tiếng là nhiều, nếu như tăng ca thường là 150% lương cơ bản. Tăng ca ngày chủ nhật là 200%. Ngày lễ là 300% nhưng hầu như không có tăng ca ngày lễ. Lương cơ bản được 5 triệu. Tăng ca nữa là được tầm 6,5 triệu, gói ghém hai vợ chồng cũng đủ sống. Việc chị ít tăng ca vì chỉ cần giải quyết

trong giờ hành chánh. Mỗi bộ phận có một công đoạn khác nhau. Bộ phận chị có vừa đi ca vừa hành chánh, khoảng 400 người (Nữ công nhân, có 10 năm làm việc tại công ty may mặc).

2.4. Thời gian làm việc, nghỉ giữa giờ, nghỉ ngày lễ, Tết và nghỉ phép

Kết quả khảo sát cho thấy, thời gian làm việc bình quân của công nhân là 8 tiếng/ngày và không vượt quá 60 giờ/tuần theo đúng quy định của luật lao động. Phụ nữ mang thai từ 7 tháng tuổi và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được hưởng chế độ làm việc 7 tiếng/ngày.

Trong một số lĩnh vực như sản xuất đồ điện tử, thời gian công nhân làm việc luân phiên 1 tuần ca ngày và 1 tuần ca đêm, nghỉ ngày chủ nhật. Với thời gian lao động này, trong công ty không xảy ra tình trạng người lao động ép bản thân làm việc thêm giờ và bảo đảm công bằng trong thu nhập cho mọi người. Tuy nhiên, sự thay đổi giờ giấc làm việc liên tục có ảnh hưởng đến sức khỏe công nhân, vì cơ thể phải thay đổi nhịp sinh học liên tục để thích ứng với sự thay đổi giờ giấc sinh hoạt.

Việc làm tăng ca ở các doanh nghiệp dựa trên cơ sở tự nguyện, có đăng ký trước với công ty của công nhân. Thực tế hầu hết mọi người đều có nguyện vọng làm thêm giờ để tăng thu nhập và giảm chi tiêu. Chỉ một số không muốn làm thêm ngoài giờ vì sức khỏe không đảm bảo, hoặc phụ nữ có con nhỏ, phụ nữ mang thai, hoàn cảnh gia đình gặp khó khăn.

"Ai đi lên đây làm cũng đều mong muốn làm tăng ca. Thứ nhất là được thêm thu nhập. Thứ hai là, nếu tan giờ làm thì chỉ khoảng 4 giờ rưỡi đến 5 giờ thôi, không biết làm gì cả, chỉ nằm ở nhà hoặc đi uống café, nhậu nhẹt lại tốn thêm tiền… Vả lại, nếu có tăng ca thì chỉ có khoảng 1 - 2 tiếng, không ảnh hưởng gì nhiều" (Nam công nhân, có 11 năm làm việc tại công ty may mặc).

"*Không tăng ca thì không thể nào đủ lương mà sống. Tiền phòng trọ, tiền ăn, tiền học, tiền cưới, tiền khóc đều nằm ở khoản tiền lương ít ỏi này. Cái này là chưa kể khi có người trong nhà bệnh thì phải thêm một khoản chi tiêu nữa. Chỉ khi nào mệt quá thì mới xin không tăng ca thôi, chứ đã thân phận công nhân là phải đi làm tăng ca để thu nhập tăng được chút nào hay chút đó"* (Nữ công nhân, 8 năm làm việc tại công ty điện tử).

Quy định nghỉ trưa một tiếng được nhiều công ty áp dụng. Nhưng nhiều công nhân đã chủ động rút ngắn thời gian để giải quyết hàng tồn đọng hoặc làm thêm sản phẩm. Tuy nhiên, điều này có thể sẽ làm giảm sức khỏe của công nhân, giảm năng suất lao động và khả năng tập trung làm việc, làm tăng nguy cơ mất an toàn lao động có thể dẫn đến những tai nạn đáng tiếc. Riêng doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực điện tử, vì yêu cầu công việc đòi hỏi sự chính xác trong thao tác nên doanh nghiệp đã ra quy định nghỉ trưa bắt buộc; người lao động không được phép làm việc giờ nghỉ trưa nếu không có sự đồng ý của quản lý.

Thời gian nghỉ lễ, Tết, nghỉ phép được các công ty chấp hành nghiêm túc theo quy định của pháp luật. Ngoài các ngày nghỉ lễ bắt buộc, chế độ nghỉ phép hưởng lương đều được các công ty thực hiện đầy đủ 12 ngày đối với người làm việc trong điều kiện bình thường và 14 ngày đối với người làm việc nặng nhọc, độc hại.

2.5. Vấn đề an toàn lao động và vệ sinh, an toàn thực phẩm

Trong vài năm trở lại đây, nhận thức của doanh nghiệp về vấn đề bảo đảm an toàn lao động đã được nâng cao đáng kể. Trái ngược với nhiều nghiên cứu trước đây cho rằng việc cung cấp đồ bảo hộ lao động chỉ mang tính đối phó với công ty đối tác hoặc các cơ quan ban ngành, không có ý nghĩa trong việc bảo vệ sức khỏe công nhân, kết quả điều tra lần này cho thấy các doanh nghiệp đã thực sự chú trọng công tác đảm bảo an toàn lao động. Người lao động trước khi vào làm đều được phổ biến nội quy công ty, các kiến thức cơ bản về an toàn lao động và được cung cấp đồ bảo hộ lao động như khẩu trang, nón, bao tay, giày dép. Các doanh nghiệp cũng chủ động lắp đặt thêm các thiết bị cảnh báo an toàn, quạt máy, hệ thống thông gió, chỉ dẫn thoát hiểm, tập huấn công tác phòng cháy chữa cháy… đồng thời tăng cường giám sát, nhắc nhở và xử phạt nghiêm các vi phạm về an toàn lao động. Tùy vào mức độ và số lần vi phạm mà hình thức xử lý có thể là khiển trách, viết bản kiểm điểm hoặc hạ bậc thi đua đối với người lao động.

"*Công ty em làm nghiêm vấn đề an toàn lao động lắm. Một năm cho đi thực hành phòng cháy chữa cháy 2 lần, ai cũng phải đi. Cửa thoát hiểm lúc nào cũng mở để khi nào có sự cố thì thoát ra kịp. Công nhân được cấp bảo hộ lao động đầy đủ, nếu không mang thì sẽ bị nhắc nhở, nặng hơn nữa là bị viết bản kiểm điểm, trừ lương cuối tháng*" (Nữ công nhân, 6 năm làm việc tại công ty giày da).

Tuy nhiên, vẫn có sự khác biệt về điều kiện làm việc giữa các doanh nghiệp điện tử và doanh nghiệp may mặc, chế biến thực phẩm. Theo nhận xét của công nhân, điều kiện làm việc phụ thuộc vào chất lượng lao động. Ở lĩnh vực điện tử đòi hỏi sự tập trung và độ chính xác cao nên điều kiện làm việc của công nhân thoáng mát, thoải mái. Ngược lại, trong ngành may mặc và chế biến thực phẩm, môi trường làm việc vẫn còn ngột ngạt và có nhiều tiếng ồn.

Đáng lưu ý là chất lượng bữa ăn chưa đảm bảo sức khỏe của người lao động. Vì chưa có một quy định chính thức của Nhà nước về mức giá đối với bữa ăn công nhân nên các doanh nghiệp tự cân đối ngân sách mà đưa ra mức giá mỗi phần ăn. Phần lớn doanh nghiệp đặt suất ăn công nghiệp để giảm thiểu chi phí nấu nướng và nhân công phục vụ, phổ biến từ 12.000 tới 15.000 đồng/ suất ăn, gồm một món mặn và món canh, rau. Nhưng nhiều ý kiến cho rằng thức ăn vẫn còn ít, không đủ no. Những doanh nghiệp sản xuất theo ca thì chất lượng bữa ăn giữa ca

ngày và ca đêm cũng có sự khác biệt lớn. Dưới áp lực của công nhân và kiến nghị của công đoàn cơ sở, nhiều doanh nghiệp đã chủ động tăng thêm giá trị khẩu phần ăn, nhưng điều này không đồng nghĩa với chất lượng bữa ăn được cải thiện nhiều, vì khâu kiểm soát chất lượng nguồn thực phẩm đầu vào còn bị công ty bỏ ngỏ. Vấn đề bữa ăn nếu không được giải quyết kịp thời, sẽ "gây ức chế cho công nhân, tích tụ sự căng thẳng và chờ cơ hội thuận lợi để bùng phát" (Lê Thanh Sang và cộng sự, 2010, tr. 43).

"Với sức vóc của tụi em phải ăn gấp 3 lần như vậy thì mới no" (Nam thanh niên, 4 năm làm việc ở công ty may mặc).

"Cơm ban ngày thì ngon lắm, đầy đủ thịt cá nhưng cơm ban đêm y như là đồ ăn thừa của ca ban ngày hay sao đó! Cơm thì nhão mà đồ ăn thì nguội ngắt. Nhiều lúc chị làm mệt lắm nhìn đồ ăn không muốn ăn, nhưng vẫn phải cố nuốt vài miếng để có sức mà làm… Có phản ánh nhiều lần lên văn phòng rồi nhưng được một thời gian thì đâu lại vào đó, nên nản không làm nữa" (Nữ công nhân, 10 năm làm việc tại công ty điện tử).

Tuy nhiên, cũng có những doanh nghiệp thể hiện rất tốt trách nhiệm của mình đối với người lao động, như doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực chế biến thực phẩm.

"*Nhà ăn của công ty em sạch lắm, đồ ăn lại ngon nữa. Giám đốc công ty cũng ngồi ăn chung bàn rồi nói chuyện với công nhân tụi em nữa*" (Nữ công nhân, 5 năm làm việc tại doanh nghiệp chế biến thực phẩm).

2.6. Các chế độ phúc lợi tập thể khác

Ngoài tiền lương cơ bản, người lao động còn được doanh nghiệp trả phụ cấp, trợ cấp như: tiền chuyên cần, hỗ trợ đi lại, hỗ trợ học tập, hỗ trợ nhà ở, trợ cấp thâm niên, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại và tiền thưởng. Người sử dụng lao động cố tình tách ra làm nhiều khoản hỗ trợ để thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đối với người lao động, tạo sự cạnh tranh về thu nhập, thu hút được lực lượng lao động, đồng thời tránh nộp thêm các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Điều đặc biệt là các khoản này có thể được điều chỉnh bằng hình thức kỷ luật lao động (Báo cáo của Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai, 2012), như phần thu nhập tăng thêm, tiền chuyên cần gắn chặt với cường độ công việc và năng suất lao động. Các khoản thưởng và phụ cấp chuyên cần này được chia thành các mức A, B, C tùy thuộc vào thời gian, hiệu suất làm việc và mức sai phạm (Lê Thanh Sang và cộng sự, 2010, tr. 43).

Các công ty cũng chú trọng đến đời sống tinh thần của người lao động. Vào các ngày đặc biệt như 8/3, 20/10, 26/3, công ty tổ chức đi du lịch hoặc lễ hội ẩm thực, cắm trại, giao lưu văn nghệ - thể thao để giúp mọi người có thể giải tỏa những căng thẳng trong công việc, tăng sự hiểu biết với đồng nghiệp, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Trong trường hợp người lao động hoặc gia đình gặp chuyện thì đại

diện doanh nghiệp và công đoàn sẽ đi thăm hỏi và có phần quà động viên tinh thần, để thấy rằng doanh nghiệp luôn quan tâm đến người lao động.

3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Trong bốn năm trở lại đây, thành phố Biên Hòa đã không còn xảy ra các cuộc biểu tình, đình công, lãn công của công nhân. Đây là một chuyển biến tích cực, cho thấy các công ty đã có cố gắng để người lao động yên tâm trong công việc với mức thu nhập ổn định, cũng như các lợi ích thiết thực khác.

Để nâng cao hơn nữa việc thực hiện các quyền của người lao động trong thời gian tới, các doanh nghiệp cần thực hiện thêm các biện pháp sau đây:

Thứ nhất, *nâng cao chất lượng bữa ăn* cho công nhân. Đây là một khâu rất quan trọng, cung cấp năng lượng để công nhân tái tạo sức lao động, duy trì khả năng làm việc bình thường. Các công ty cần nâng cao giá trị khẩu phần ăn, đồng thời tăng cường công tác giám sát, kiểm tra chất lượng bữa ăn, lựa chọn nhà thầu uy tín để phục vụ công nhân tốt hơn.

Thứ hai, *đảm bảo một môi trường làm việc an toàn*. Doanh nghiệp cần lắp đặt thêm các thiết bị hỗ trợ để môi trường làm việc luôn thông thoáng. Áp dụng các biện pháp kỹ thuật để bảo vệ người lao động, hạn chế tác động nguy hiểm của hóa chất, tiếng ồn, khói bụi… Đặc biệt, các công ty phải thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động, quy định cụ thể về an toàn và vệ sinh lao động, quy định về quyền và trách nhiệm của công nhân. Thường xuyên nhắc nhở, động viên người lao động thực hiện tốt các quy định về an toàn lao động và có biện pháp xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm.

Thứ ba, *nâng cao tiền lương.* Mặc dù mức tiền lương hiện tại của các doanh nghiệp FDI chi trả cho người lao động đã cao hơn so với yêu cầu của Nhà nước, tuy nhiên mức lương ấy chưa đủ để bảo đảm mức sống tốt cho người lao động. Việc nâng cao tiền lương không chỉ thể hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động, mà còn giúp các doanh nghiệp cạnh tranh hữu hiệu trong việc thu hút nguồn lao động.

Thứ tư, *đẩy mạnh vai trò của công đoàn cơ sở và hoạt động giám sát của Công đoàn khu công nghiệp.* Công đoàn cơ sở là cầu nối quan trọng trong việc giải quyết các bất đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động, là người tư vấn cho chủ doanh nghiệp để đưa ra các giải pháp hài hòa lợi ích của hai bên. Vì thế, tổ chức công đoàn cần chủ động gặp gỡ, lắng nghe nguyện vọng chính đáng của người lao động và chuyển tải thông điệp này lên Ban lãnh đạo để có những giải pháp kịp thời, đồng thời phổ biến các quyết định của Ban lãnh đạo xuống toàn công ty. Bên cạnh đó, công đoàn cũng cần phải động viên, nhắc nhở người lao động luôn nỗ lực phấn đấu trong sản xuất, nâng cao năng suất, chất lượng công việc để mang lại lợi nhuận cho công ty.

Ngoài ra, Công đoàn khu công nghiệp phải có những kiến nghị mạnh mẽ đến

các chủ doanh nghiệp khi công đoàn cơ sở chưa thể hiện được vai trò đại diện của mình; tích cực giám sát, nắm bắt thông tin kịp thời để có những hỗ trợ thiết thực cho công đoàn cơ sở trong việc nâng cao năng lực bảo vệ quyền lợi của người lao động.❑

CHÚ THÍCH

(1) Xem thêm các báo Nguoilaodong.com.vn, Dongnai24h.com.vn, 24h.com.vn.

(2) - http://cafebiz.vn/viec-lam/tay-chay-lao-dong-vung-mien-dung-vi-con-sau-lam-rau-noi-canh-20121011120853455.chn

- http://dongnai24h.com.vn/xa-hoi/hien-tuong-lao-dong-thanh-nghe-tinh-bi-tu-choi-o-cac-cong-ty-2013100708845455.htm

- http://nld.com.vn/cong-doan/tay-chay-lao-dong-nghe-an--thanh-hoa--ha-tinh-20121009071313335.htm.

- http://www.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/tay-chay-ld-thanh-nghe-tinh-quai-dan-c46a 543388.html

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Báo cáo của Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai, năm 2012.

2. Bản tin ILO, số 9, tháng 9/2014.
http://113.171.224.169/videoplayer/wcms_305404.pdf?ich_u_r_i=79985a38e570ac92c692d6d16e88869e&ich_s_t_a_r_t=0&ich_e_n_d=0&ich_k_e_y=154509891475076341244&ich_t_y_p_e=1&ich_d_i_s_k_i_d=3&ich_u_n_i_t=1

3. *Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung 2007, 2012*.

4. Lê Thanh Sang, Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Nguyễn Lan Hương, Trần Minh Út. 2010. *Quan hệ lao động và tranh chấp lao động: Nghiên cứu trường hợp ở ba khu công nghiệp, khu chế xuất Linh Trung (TPHCM), Sóng Thần (Bình Dương) và Biên Hòa (Đồng Nai).* TPHCM: Nxb. Tổng hợp.

5. Phạm Trọng Nghĩa. 2009. *Tác động của việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản đến khả năng cạnh tranh của quốc gia.* Thông tin Pháp luật dân sự online *http://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2009/05/28/2970-2/. Truy cập lúc 1h ngày 4/7/2014.*

6. Nguyễn Xuân Hồng, Lê Thị Kim Phương, Lê Thị Nga. 2013. *Thực trạng thực thi pháp luật về quyền của người lao động di cư miền Trung trong các công ty giày dép có vốn FDI.* Tài liệu Hội thảo *Thực thi quyền của người lao động di cư miền Trung ở các khu công nghiệp* do Đại học Khoa học - Đại học Huế, tổ chức tại thành phố Biên Hòa, tháng 11/2013.