



BÁO CÁO

**KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ THU NHẬP VÀ
ĐIỀU KIỆN SỐNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ
TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ
TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI**

MÃ HOẠT ĐỘNG: INVSO 1-2



Hà Nội, tháng 6/2015

Tài liệu này được thực hiện với sự hỗ trợ của Liên minh châu Âu. Những quan điểm nêu trong tài liệu này là của nhóm tác giả, không phản ánh quan điểm chính thức của Bộ Công thương hay Liên minh châu Âu.

BÁO CÁO

KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ THU NHẬP VÀ ĐIỀU KIỆN SỐNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI

MÃ HOẠT ĐỘNG: INVS0 1-2

Người thực hiện:

Ông Bùi Sỹ Tuấn

Bà Vũ Thị Hải Hà

Ông Nguyễn Khắc Tuấn

Ông Phạm Quang Hưng

Ông Phạm Đỗ Nhật Thắng

Ông Phạm Ngọc Toàn

Bà Quách Thị Quế

Bà Võ Thị Xuân Hằng

Ông Nguyễn Thành Tuấn

Hà Nội, tháng 6/2015



MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	7
LỜI NÓI ĐẦU.....	9
CHƯƠNG I. GIỚI THIỆU VỀ NGHIÊN CỨU.....	11
1.1. Bối cảnh nghiên cứu.....	11
1.2. Câu hỏi nghiên cứu.....	11
1.3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu.....	12
1.3.1. Phạm vi nghiên cứu.....	12
1.3.2. Đối tượng nghiên cứu.....	12
1.4. Phương pháp và mẫu nghiên cứu.....	13
1.4.1. Phương pháp nghiên cứu.....	13
1.4.2. Mẫu nghiên cứu.....	13
1.5. Những hạn chế của nghiên cứu.....	15
CHƯƠNG II. KẾT QUẢ KHẢO SÁT.....	16
2.1. Một số đặc điểm nhân khẩu học của lao động nữ di cư.....	16
2.1.1. Về độ tuổi.....	16
2.1.2. Về nơi xuất cư của người lao động.....	17
2.1.3. Phân bố theo ngành nghề đang làm việc của người lao động	18
2.1.4. Về trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật của người lao động.....	19
2.1.5. Tình trạng hôn nhân của lao động nữ di cư.....	22

2.2 Tình hình tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư.....	23
2.2.1 Tình hình tuyển dụng – việc làm.....	23
2.2.2. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp.....	24
2.2.3. Hợp đồng lao động của lao động nữ di cư.....	25
2.2.4. Kinh nghiệm làm việc của lao động nữ di cư.....	26
2.2.5. Đào tạo chuyên môn kỹ thuật ở doanh nghiệp hiện tại và lý do tham gia đào tạo của lao động nữ di cư.....	27
2.2.6. Tình hình làm thêm giờ – trả lương làm thêm giờ của lao động nữ di cư.....	29
2.3. Tiền lương, phụ cấp và các phúc lợi từ doanh nghiệp.....	32
2.3.1. Về hình thức trả lương của người lao động.....	32
2.3.2. Về thu nhập bình quân/tháng của lao động.....	34
2.3.3. Về nâng lương đối với người lao động nhập cư.....	36
2.3.4. Một số hỗ trợ của doanh nghiệp đối với lao động nữ di cư.....	38
2.4. Môi trường và điều kiện làm việc của lao động di cư.....	40
2.4.1. Về tập huấn/hướng dẫn nội dung an toàn – vệ sinh lao động trong doanh nghiệp ..	40
2.4.2. Về tình trạng được trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ trong khi làm việc của người lao động.....	42
2.4.3. Mức độ trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động.....	43
2.5. Chi tiêu và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động nữ di cư.....	45
2.5.1. Chi tiêu cho các nhu cầu có tính thường xuyên.....	45
2.5.2. Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản ngoài doanh nghiệp.....	47
CHƯƠNG III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	55
3.1. Kết luận.....	55
3.1.1. Một số đặc điểm nhân khẩu học của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI.....	55
3.1.2. Một số hạn chế trong tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư.....	55
3.1.3. Thu nhập, cơ cấu thu nhập, hỗ trợ phúc lợi doanh nghiệp đối với lao động nữ di cư	

còn có những khó khăn.....	56
3.1.4. Môi trường và điều kiện làm việc của người lao động trong doanh nghiệp khá tốt..	57
3.1.5. Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản còn gặp khó khăn.....	57
3.2. Một số khuyến nghị.....	60
3.2.1. Khuyến nghị về cơ chế chính sách đối với các bộ, ngành có liên quan.....	60
3.2.2. Khuyến nghị đối với cơ quan quản lý ở địa phương.....	62
3.2.3. Khuyến nghị đối với doanh nghiệp FDI.....	63
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	64
PHỤ LỤC.....	65



DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLĐTB&XH:	Bộ Lao động Thương binh và Xã hội
BQL:	Ban Quản lý
CSSK:	Chăm sóc sức khỏe
DN:	Doanh nghiệp
FDI:	Doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài
HĐND:	Hội đồng nhân dân
KCN, KCX:	Khu công nghiệp, khu chế xuất
LĐ:	Lao động
NLĐ:	Người lao động
TNBQ:	Thu nhập bình quân
TP. HCM:	Hồ Chí Minh
UBND:	Ủy ban nhân dân

Lời nói đầu

Báo cáo “Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài” thuộc khuôn khổ hợp tác nghiên cứu năm 2014 giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Dự án Hỗ trợ Chính sách Thương mại và Đầu tư của châu Âu (EU-MUTRAP) thuộc Bộ Công thương. Nhóm nghiên cứu xây dựng báo cáo gồm Ths. Lưu Quang Tuấn (trưởng nhóm), TS. Bùi Sỹ Tuấn, Ths. Vũ Thị Hải Hà và Ths. Nguyễn Khắc Tuấn. Cùng tham gia trong hoạt động khảo sát của nghiên cứu còn có sự đóng góp của Ths. Phạm Ngọc Toàn, CN. Quách Thị Quế, CN. Võ Xuân Hằng, CN Nguyễn Thành Tuấn.

Nhóm nghiên cứu trân trọng gửi lời cảm ơn đặc biệt đến TS. Nguyễn Thị Lan Hương - Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội - đã có những gợi ý, bình luận và quan tâm chỉ đạo trong suốt quá trình triển khai nghiên cứu này.

Chúng tôi xin được gửi lời cảm ơn các chuyên gia của Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Viện Kinh tế Việt Nam thuộc Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Viện Khoa học Bảo hiểm xã hội thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Viện Công nhân và Công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và các Sở, ngành có liên quan của các tỉnh: Bắc Ninh, Đồng Nai và TP Hồ Chí Minh vì những góp ý và hỗ trợ giá trị trong suốt quá trình nhóm nghiên cứu thực hiện các hoạt động từ xây dựng báo cáo tổng quan về các nghiên cứu và chính sách cho nữ lao động di cư trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tới hoạt động khảo sát thực địa và hoàn thiện báo cáo kết quả khảo sát này. Nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn trân trọng nhất tới Ban Quản lý Dự án Hỗ trợ Chính sách Thương mại và Đầu tư của châu Âu (EU-MUTRAP) và Viện Quản lý và Phát triển Châu Á (AMDI) đã hỗ trợ chúng tôi trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu này.

Báo cáo cũng nhận được nhiều sự góp ý của các nhà nghiên cứu, đại diện các cơ quan quản lý và tổ chức quốc tế phi lợi nhuận hoạt động liên quan tới chủ đề nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu xin được bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới những đóng góp của họ trong suốt quá trình thực hiện.

Nhóm nghiên cứu

1.1. Bối cảnh nghiên cứu

Theo Báo cáo Phát triển kinh tế - xã hội năm 2014 của Chính phủ, vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) cả năm đạt 12,5 tỷ USD, tăng 8,7% so với năm 2013, hiệu quả đầu tư FDI tiếp tục gia tăng, khu vực FDI vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất trong xuất khẩu. Trong bối cảnh kinh tế thế giới gặp nhiều khó khăn, doanh nghiệp trong nước gặp nhiều bất ổn, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) nổi lên như một điểm sáng của nền kinh tế. Đến nay, vốn FDI chiếm khoảng 25% trong tổng đầu tư toàn xã hội; đóng góp 18% GDP, từ 64-67% trong kim ngạch xuất khẩu; từ 12-14% trong đóng góp cho ngân sách. Điều đó cho thấy vai trò ngày càng lớn của khối doanh nghiệp FDI trong nền kinh tế Việt Nam. Đồng thời, các doanh nghiệp FDI cũng góp phần đẩy mạnh việc thực hiện quan hệ thương mại song phương và đa phương của Việt Nam với các đối tác, mở rộng các cơ hội cho nền kinh tế Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới.

Một đặc điểm nổi bật của khu vực FDI là thu hút nhiều lao động di cư từ các địa phương khác. Thực tiễn cho thấy ở các khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN, KCX) tại Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai hay Bắc Ninh, đa số là lao động đến từ các tỉnh Thanh Hóa, Nghệ An, Bến Tre, Tiền Giang.... Trong đó, lao động nữ chiếm một tỷ lệ lớn, nhất là trong các ngành như may mặc, da giày, điện tử, chế biến thực phẩm...việc nhiều lao động di cư đến làm việc ở các KCN, KCX đã và đang tạo nhiều áp lực về kết cấu hạ tầng cơ sở ở những địa phương này.

Để tìm hiểu rõ hơn và có cái nhìn khách quan, cụ thể về thu nhập và đời sống của người lao động nữ di cư và có những định hướng chính sách hỗ trợ cho lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Dự án hỗ trợ chính sách thương mại và đầu tư của châu Âu đã hỗ trợ thực hiện nghiên cứu về “Thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”.

1.2. Câu hỏi nghiên cứu

Qua việc tổng quan chính sách và nghiên cứu về lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam cho thấy vẫn còn những khoảng trống mà các nghiên cứu và chính sách chưa chạm tới, cụ thể:

(i) Các nghiên cứu trước đã đề cập tới thu nhập và đời sống của người lao động di cư nói chung (bao gồm cả lao động trong các doanh nghiệp và lao động tự do), chưa đề cập tới đời sống của lao động nữ trong doanh nghiệp FDI;

(ii) Các nghiên cứu đã chỉ ra những khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ xã hội tại nơi họ đang làm việc hay thường gọi là những khó khăn mà lao động di cư thường gặp phải trong cuộc sống tại nơi nhập cư nhưng lại chưa đề cập cụ thể nguyên nhân của những khó khăn này cho từng đối tượng di cư như lao động di cư tự do, lao động di cư trong doanh nghiệp ngoài FDI và lao động di cư trong doanh nghiệp FDI.

(iii) Đã có một số chính sách được ban hành nhằm hỗ trợ và cải thiện điều kiện sống của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng (như những quy định về lao động nữ trong luật lao động, những công ước quốc tế về lao động...), nhưng vai trò của các doanh nghiệp cũng không hề nhỏ trong việc cải thiện đời sống người lao động thì lại chưa được đề cao.

Để tìm hiểu sâu thêm về đời sống và thu nhập của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp FDI, nghiên cứu này xây dựng 4 câu hỏi cần được trả lời, bao gồm:

(1) Thu nhập của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp FDI hiện nay như thế nào? Chế độ lương và các điều kiện làm việc, điều kiện phúc lợi của lao động nữ trong các doanh nghiệp FDI so với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài FDI hay không?

(2) Những khó khăn trong tiếp cận việc làm và các dịch vụ xã hội cũng như cơ hội việc làm của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp FDI có đặc điểm gì nổi bật? Khác gì so với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài FDI?

(3) Doanh nghiệp và xã hội trong việc hỗ trợ lao động nữ di cư tại nơi đến?

(4) Cần có những giải pháp gì để hỗ trợ lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp FDI nhằm cải thiện đời sống, nâng cao thu nhập của họ, đặc biệt là với các doanh nghiệp FDI sản xuất hàng xuất khẩu sang các nước châu Âu?

1.3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu

1.3.1. Phạm vi nghiên cứu

Kế thừa kinh nghiệm từ các nghiên cứu đã thực hiện, đồng thời xuất phát từ việc muốn tìm hiểu tình hình lao động nữ tại những nơi tập trung nhiều lao động di cư (trong đó có lao động nữ di cư) như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hà Nội, Đồng Nai, Bắc Ninh, Hải Dương... Do nguồn lực có hạn nên nghiên cứu này lựa chọn ở 03 địa bàn để tiến hành khảo sát là TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bắc Ninh.

Với đặc thù và xu hướng lao động nữ thường tập trung nhiều trong những ngành chế biến thủy sản, may mặc, giấy da, chế biến thực phẩm, lắp ráp linh kiện điện tử... nên nghiên cứu chủ yếu tập trung khảo sát các doanh nghiệp FDI đang hoạt động trong các lĩnh vực này.

1.3.2. Đối tượng nghiên cứu

(1) Các doanh nghiệp trong các KCN, KCX bao gồm: Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có hàng hóa xuất khẩu đi Châu Âu và doanh nghiệp không có vốn đầu tư nước ngoài (làm nhóm đối chứng).

(2) Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp nêu trên.

(3) Người lao động trong các doanh nghiệp được nêu trên.

(4) Người đại diện công đoàn trong các doanh nghiệp.

(5) Các nhà quản lý tại các sở ban ngành liên quan tới vấn đề lao động nữ di cư như Sở

Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các khu công nghiệp, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Sở Y tế, Hội Phụ nữ, Sở Giáo dục – Đào tạo, Sở Xây dựng...

1.4. Phương pháp và mẫu nghiên cứu

1.4.1. Phương pháp nghiên cứu

Kế thừa kết quả của những nghiên cứu nêu trên về thu nhập và điều kiện sống của lao động trong các doanh nghiệp FDI, nhóm nghiên cứu dự kiến sẽ áp dụng phương pháp điều tra xã hội học (định tính và định lượng) thông qua bảng hỏi người lao động và phỏng vấn sâu nhóm những nhà quản lý doanh nghiệp, đại diện công đoàn doanh nghiệp và các cán bộ quản lý nhà nước liên quan tới vấn đề lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp.

* Phương pháp định tính sử dụng phỏng vấn sâu, cụ thể:

(i) Phỏng vấn sâu đại diện quản lý doanh nghiệp và đại diện công đoàn trong doanh nghiệp để có cái nhìn cụ thể về cách thức trả lương, tuyển dụng, ưu đãi phúc lợi xã hội mà doanh nghiệp dành cho người lao động, cũng như tìm hiểu những áp lực hoặc lợi thế của doanh nghiệp trong việc sử dụng nhiều lao động nữ. Ngoài ra, thông qua cách nhìn của người quản lý, người đại diện chăm lo đời sống người lao động có thể kiểm chứng những khó khăn mà lao động nữ đang gặp phải trong đời sống.

(ii) Phỏng vấn sâu đại diện các sở ban ngành như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Y tế, Sở Giáo dục, Ban quản lý KCN, KCX, Hội Phụ nữ, Hội Liên hiệp thanh niên, Sở Xây dựng... để có được những thông tin về chính sách hỗ trợ của nhà nước và địa phương đối với lao động trong doanh nghiệp nói chung, và lao động di cư nói riêng, thực trạng thực hiện những chính sách này cũng như những sáng kiến của mỗi địa phương nhằm giải quyết những vấn đề về lao động di cư...

* Phương pháp định lượng: Sử dụng phương pháp phân tích thống kê để tìm hiểu thu nhập và điều kiện sống cũng như nhu cầu thiết yếu của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp FDI thông qua:

(1) Phỏng vấn bảng hỏi người lao động trong doanh nghiệp FDI, ưu tiên các doanh nghiệp có xuất khẩu hàng hóa đi Châu Âu và doanh nghiệp ngoài FDI.

(2) Xử lý thông tin thu thập được từ khảo sát, thực hiện các phân tích thống kê từ dữ liệu.

1.4.2. Mẫu nghiên cứu

Theo thiết kế ban đầu, tại mỗi địa bàn, số doanh nghiệp FDI được chọn là 10 doanh nghiệp, trong số này ưu tiên lựa chọn là doanh nghiệp có nguồn gốc châu Âu hoặc doanh nghiệp có sản phẩm xuất đi châu Âu; số doanh nghiệp ngoài FDI để làm nhóm đối chứng là 3 doanh nghiệp. Tại mỗi doanh nghiệp FDI, số người lao động được lựa chọn sẽ là 10 lao động, chọn theo tỷ lệ: 6 nữ lao động ngoại tỉnh, 2 nữ lao động nội tỉnh, và 2 nam lao động (có thể là ngoại tỉnh, cũng có thể là nội tỉnh). Với các doanh nghiệp ngoài FDI, số lao động tương ứng theo tỷ lệ là 8 lao động nữ ngoại tỉnh và 2 lao động nữ nội tỉnh.

Tuy nhiên, tùy vào tình hình thực tế khi khảo sát, và sự đáp ứng của doanh nghiệp mà số đối tượng tiếp cận được sẽ được điều chỉnh so với thiết kế chuẩn này.

Trong quá trình khảo sát vào tháng 10 năm 2014, số mẫu thực hiện trên thực tế so với số mẫu yêu cầu như sau:

I. Mẫu định tính						
Đối tượng phỏng vấn sâu		Mẫu thiết kế			Mẫu thực tế	
1. PVS quản lý DN		39			39	
2. PVS đại diện công đoàn DN		39			39	
3. PVS các nhà quản lý, đại diện sở ban ngành địa phương		30			45	
4. PVS đại diện các Ban quản lý KCN, KCX		9			12	
II. Mẫu định lượng						
Loại hình DN	Mẫu thiết kế			Mẫu thực tế khảo sát		
	Số lao động nữ ngoại tỉnh	Số lao động nữ nội tỉnh	Số lao động nam	Số lao động nữ ngoại tỉnh	Số lao động nữ nội tỉnh	Số lao động nam
30 DN FDI	180	60	60	168	56	56
9 DN ngoài FDI	72	18	0	85	28	0
Tổng số mẫu	252	78	60	253	84	56

Như vậy, trên thực tế số mẫu về định tính gần như không có sự thay đổi về cơ cấu, tổng số mẫu định lượng cũng không có biến động nhiều, tuy nhiên có sự thay đổi cơ cấu đáng kể giữa nhóm đối tượng lao động nữ ngoại tỉnh và lao động nữ nội tỉnh so với thiết kế. Điều này sẽ được giải thích trong phần những hạn chế của nghiên cứu dưới đây.

1.5. Những hạn chế của nghiên cứu

Một số phát hiện của nghiên cứu này dựa trên kết quả nghiên cứu trường hợp ở 3 địa phương (Bắc Ninh, Đồng Nai và TP Hồ Chí Minh) tại 39 doanh nghiệp (trong đó 30 DN FDI và 9 doanh nghiệp ngoài FDI) với quy mô mẫu là 393 đối tượng là người lao

động, 39 đại diện doanh nghiệp, 39 người là lãnh đạo công đoàn của doanh nghiệp và 57 đại diện của các cơ quan có liên quan, tuy nhiên với đặc thù các doanh nghiệp FDI đa dạng trong ngành nghề, rải rác trên nhiều địa phương, đồng thời số lao động di cư có nơi xuất cư cũng rất đa dạng, do vậy một số kết quả suy rộng cho cả nước sẽ không hoàn toàn chính xác.

Ngoài ra, trong một khoảng thời gian được cho là khá dài để thực hiện nghiên cứu này (từ tháng 5 tới tháng 12 năm 2014), với sự hỗ trợ của rất nhiều các đơn vị/cơ quan và tổ chức, cũng như các cá nhân, nhưng nghiên cứu vẫn chậm hơn so với kế hoạch đề ra ban đầu bởi nhiều nguyên nhân cả khách quan lẫn chủ quan.



2.1. Một số đặc điểm nhân khẩu học của lao động nữ di cư**2.1.1. Về độ tuổi**

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn lao động nữ di cư đang làm việc trong các doanh nghiệp FDI được khảo sát có tuổi đời còn khá trẻ, với 84.6% lao động nữ thuộc nhóm tuổi từ 20 -34 tuổi cho thấy đây là tỷ lệ cao nhất so với các đối tượng ở những khu vực khác nhau (lao động nữ địa phương chiếm 80.7%; lao động nam di cư chiếm 82.9%).

Xét theo độ tuổi từ 20 – 39 tuổi, lao động nữ di cư chiếm tỷ lệ cao kỷ lục đạt 93.3% so với 86.7% (của lao động nữ địa phương), 90.5% (của lao động nam địa phương) và 84.3% (của lao động nam di cư). Cũng trong nhóm tuổi từ 20 -39 tuổi cho thấy, Đồng Nai là địa phương có tỷ lệ lao động nữ di cư cao nhất với 98.7% và thấp nhất là TP Hồ Chí Minh tương ứng ở mức 93.2%.

Lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI có tuổi đời trẻ, thậm chí còn được thể hiện ở chỗ có 1.2% thuộc nhóm từ 15 – 19 tuổi trong khi không có lao động nam di cư hoặc lao động là người địa phương nằm trong nhóm tuổi này.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, lao động di cư có tuổi đời từ 50 trở lên không xuất hiện trong mẫu khảo sát. Lao động nam địa phương cũng chỉ có 1.2% lao động nữ trong mẫu khảo sát.

Bảng 2.1 Phân bố lao động theo nhóm tuổi và nơi xuất cư

Nhóm tuổi	Lao động nhập cư		Lao động địa phương	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
15-19	0.0	1.2	0.0	0.0
20-24	11.4	23.7	14.3	22.6
25-29	51.4	38.7	23.8	38.1
30-34	20.0	22.1	38.1	20.0
35-39	1.4	8.7	14.3	6.0
40-44	12.9	4.3	9.5	9.8
45-49	2.9	1.2	0.0	2.4
50-54 ⁺	0.0	0.0	0.0	1.2
Tổng số	100.0	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát phiếu hỏi người lao động trong nghiên cứu “thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI”, tháng 11/2014.

Kết quả trao đổi với một số cơ quan quản lý về lao động tại các địa phương cũng cho thấy, hầu hết lao động di cư làm việc trong các KCN, KCX nói chung và trong các doanh nghiệp FDI nói riêng đều là lao động có tuổi đời trẻ, có sức khỏe và ít bị ràng buộc bởi các quan hệ gia đình tại nơi xuất cư (đầu đi).

“...Hầu hết lao động trong các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đều là lao động trẻ (tuổi đời từ khoảng 19 -25 tuổi, chiếm khoảng 45% tổng số lao động nhập cư (con số không đầy đủ), đa số là không có nghề nghiệp, có sức khỏe tốt, không bằng cấp, nhiều trường hợp văn hóa chưa hết cấp 2, chưa bị ràng buộc nhiều bởi gia đình). Họ tới đây từ nhiều tỉnh trong cả nước, thường đi theo bầy đàn, người đi trước dẫn dắt người đi sau.”

Kết quả thảo luận nhóm với BQL KCN,KCX- tỉnh Đồng Nai

Như vậy, về tổng thể, lao động nữ di cư đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc diện khảo sát hầu hết là lao động trẻ, với 62.5% thuộc nhóm tuổi từ 20 -29 tuổi, 84.6% thuộc nhóm tuổi từ 20 -34 tuổi và 93.3% thuộc nhóm tuổi từ 20 – 39 tuổi.

2.1.2. Về nơi xuất cư của người lao động

Kết quả khảo sát cho thấy, lao động nữ làm việc tại các doanh nghiệp thuộc địa bàn nghiên cứu có nguồn gốc xuất cư chủ yếu đến từ vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (chiếm tỷ trọng cao nhất 38.74%), tiếp đến là vùng Đồng bằng Sông Cửu Long (25.3%), trung du miền núi phía Bắc (20.16%). Những vùng có tỷ trọng lao động nữ xuất cư thấp nhất đến làm việc là Đông Nam Bộ (0.79%) và Tây nguyên là 2.37%.

Lao động nữ di cư thường hướng tới nhập cư vào những vùng thuận lợi, phù hợp với bản thân và hạn chế di cư đi làm ăn ở những vùng xa để giảm chi phí đi lại. Kết quả cho thấy, 100% lao động nữ xuất cư từ các tỉnh vùng Đông nam bộ đã nhập cư và làm việc tại Đồng Nai là địa phương gần nhất với nơi xuất cư của lao động trong vùng. Lao động xuất cư (cả nam và nữ) đến từ Trung du và vùng núi phía bắc nhập cư vào Bắc Ninh làm việc chiếm tỷ lệ rất cao (87.5% nam và 82.4% nữ) để làm việc vì Bắc ninh cũng là một tỉnh gần với trung du và vùng núi phía bắc thuận lợi và gần, tiện cho việc di chuyển từ nơi làm việc về nơi xuất cư và ngược lại. Lao động có địa bàn xuất cư từ Bắc Trung bộ và Duyên hải miền trung chủ yếu nhập cư làm việc tại phía phía nam, HCM chiếm 53.1% và Đồng Nai chiếm 36.7%.

Kết quả cũng cho thấy, việc xuất cư từ nơi sinh của lao động nữ đến nhập cư làm việc trong các doanh nghiệp trong diện khảo sát thường di cư theo chiều từ bắc vào nam, từ Tây nguyên và Đồng bằng sông cửu long đến Đông nam bộ.

Bảng 2.2 Phân bố lao động di cư chia theo nơi xuất cư và nơi nhập cư

Nơi xuất cư	Bắc Ninh		Đồng Nai		HCM		Tổng	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Đồng bằng sông hồng	50	50	50	46.8	0	3.1	100.0	100.0
Trung du và miền núi phía bắc	87.5	82.4	12.5	11.8	0.0	5.9	100.0	100.0
Bắc trung bộ và duyên hải miền trung	9.1	10.2	81.8	36.7	9.1	53.1	100.0	100.0
Tây nguyên	*	0.0	*	100.0	*	0.0	*	100.0
Đông nam bộ	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Đồng bằng sông cửu long	0.0	0.0	36.4	17.2	63.6	82.8	100.0	100.0
Tổng	28.6	26.9	48.6	30.0	22.9	43.1	100.0	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát phiếu hỏi người lao động trong nghiên cứu “Thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI”, tháng 11/2014.

*: Không có thông tin

Kết quả trao đổi với một số cơ quan quản lý nhà nước về lao động cũng cho thấy lao động nữ di cư có xu hướng tìm việc ở những nơi gần với nơi xuất cư để tiện lợi cho việc di chuyển, giảm chi phí đi lại.

...lao động di cư hiện đang làm việc trong các KCN, KCX của Bắc Ninh chủ yếu là lao động đến từ các tỉnh phía bắc, gần với Bắc Ninh, một phần trong số họ đã từng đi làm trong các KCN từ các tỉnh phía trong miền nam (Đồng nai, Bình dương, Bình phước, HCM...) nay cũng chuyển về Bắc Ninh làm cho tiện vừa gần nhà vừa tiết kiệm chi phí đi lại, bây giờ khác trước người lao động làm ở đâu cũng giống nhau về mọi chế độ, chính sách nên không tội gì người lao động phải đi xa ... trước đây họ đi xa, đi miền nam chẳng qua vì ở Bắc ít KCN, KCX không chỗ làm việc nên lao động họ phải đi xa...

Đại diện ngành công đoàn các KCN, KCX Bắc Ninh

Lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI có xu hướng tìm đến các Doanh nghiệp đóng gần với nơi xuất cư của họ để rút ngắn khoảng cách từ nơi xuất cư đến nơi làm việc một mặt giảm tiện cho việc đi lại, mặt khác tiết kiệm chi phí đi lại sau mỗi lần về quê, thăm gia đình của người lao động.

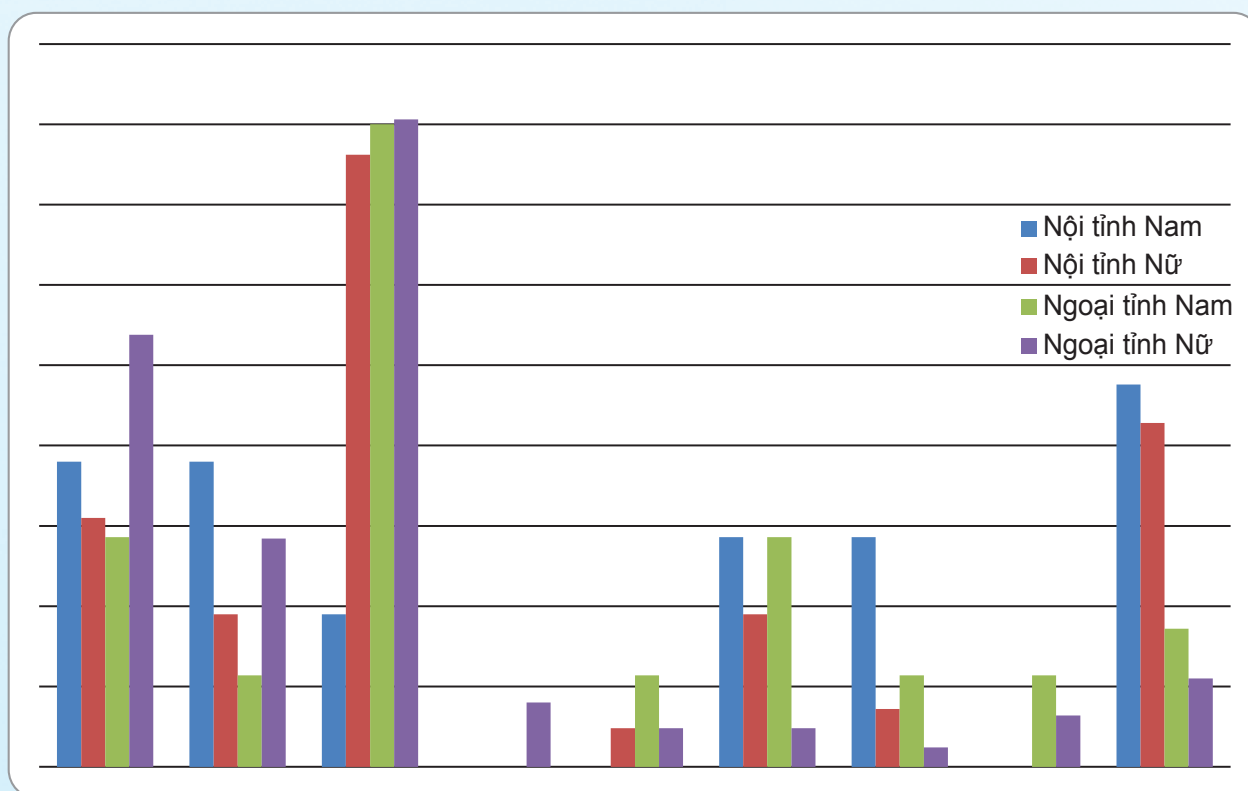
2.1.3. Phân bố theo ngành nghề đang làm việc của người lao động

Kết quả cho thấy, khoảng trên 80% lao động nữ di cư trong mẫu khảo sát hiện đang

làm việc trong nhóm ngành gia công may mặc, dệt và chế biến thực phẩm, trong đó có khoảng 40.3% làm việc trong ngành may mặc và sản xuất trang phục, trong khi đó tỷ lệ lao động nữ là người địa phương đang làm việc trong các ngành nêu trên chiếm tỷ lệ thấp hơn nhiều (khoảng 63%).

Tại các ngành đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao, có mức lương cao hơn tỷ lệ tham gia của lao động nữ nhập cư cũng thường thấp hơn nam nhập cư. Như trong 5 ngành sản xuất còn lại mà cuộc khảo sát đã tiến hành thì ở cả 5 ngành tỷ lệ tham gia của lao động nữ di cư đều thấp hơn nam giới nhập cư, cá biệt trong ngành sản xuất sản phẩm từ cao su và nhựa tỷ lệ tham gia của lao động nữ nhập cư chỉ là 2.4% so với 14.3% của nam giới di cư.

Hình 2.1. Phân bố lao động đang làm việc theo ngành sản xuất và nơi xuất cư



Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI - nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014. Lao động ngoại tỉnh nam và nữ là lao động nhập cư

Như vậy, lao động nữ nhập cư chủ yếu hoạt động trong nhóm ngành có mức lương thấp và có tính thâm dụng lao động cao và tính chất công việc đơn điệu lặp đi lặp lại, ít đòi hỏi về chuyên môn kỹ thuật. tại các ngành chuyên môn kỹ thuật cao, có mức lương cao hơn, sự tham gia của lao động nữ nhập cư cũng thường thấp hơn so với lao động nam nhập cư.

2.1.4. Về trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật của người lao động

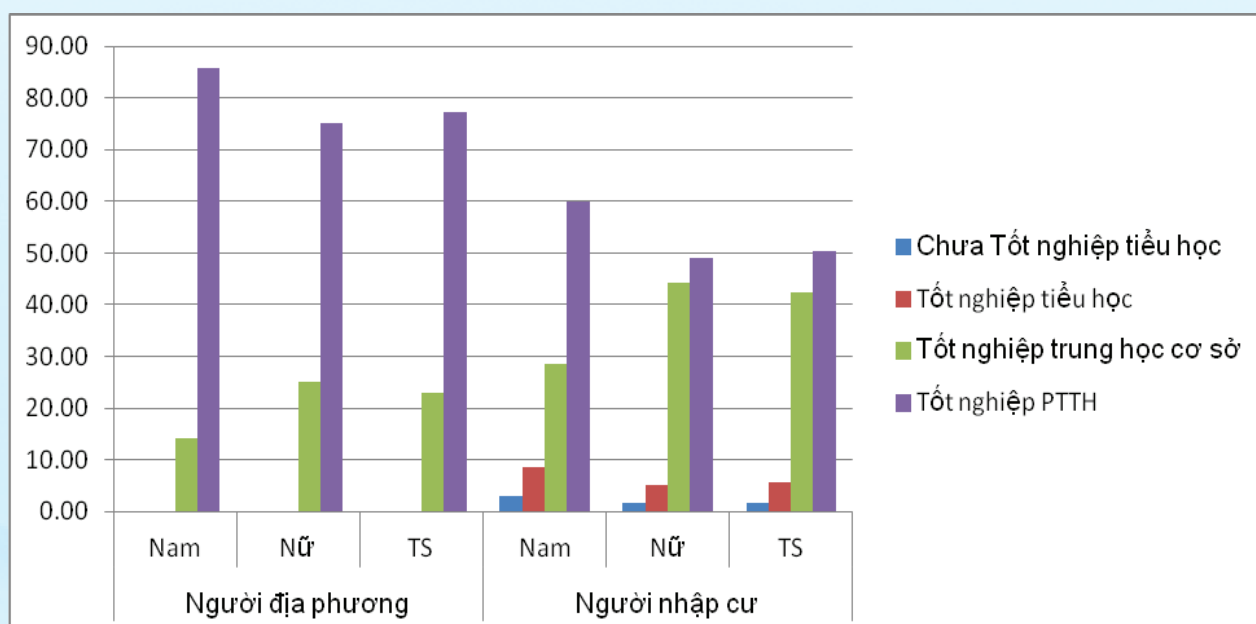
Kết quả cho thấy, lao động nữ di cư có trình độ văn hoá thấp nhất so với các đối tượng khác (lao động nam di cư, lao động nữ và nam địa phương) điều này được thể hiện như sau:

Lao động nữ đã tốt nghiệp phổ thông trung học chiếm tỷ trọng thấp nhất (49.01%) so với 60% của lao động nam di cư và 75% của lao động nữ địa phương và 85.71% của lao động nam địa phương.

Lao động nữ di cư đã tốt nghiệp trung học cơ sở chiếm tỷ trọng khá cao (44.27%) trong khi các đối tượng khác đã tốt nghiệp ở cấp trình độ này lại chiếm tỷ trọng thấp, cụ thể: lao động nữ di cư đã tốt nghiệp trung học cơ sở cao gấp hai lần so với lao động nữ địa phương (25%), cao hơn so với 14.29% của lao động nam địa phương và 28.57% của lao động nam di cư.

Lao động nữ di cư có trình độ văn hoá thấp hơn so với lao động địa phương, thể hiện ở chỗ có khoảng 1.74% chưa qua tốt nghiệp tiểu học và 5.56% đã tốt nghiệp tiểu học trong khi đó không có lao động địa phương ở trong tình trạng này.

Hình 2.2 Phân bố trình độ văn hóa của người lao động theo nơi xuất cư



Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI - nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014

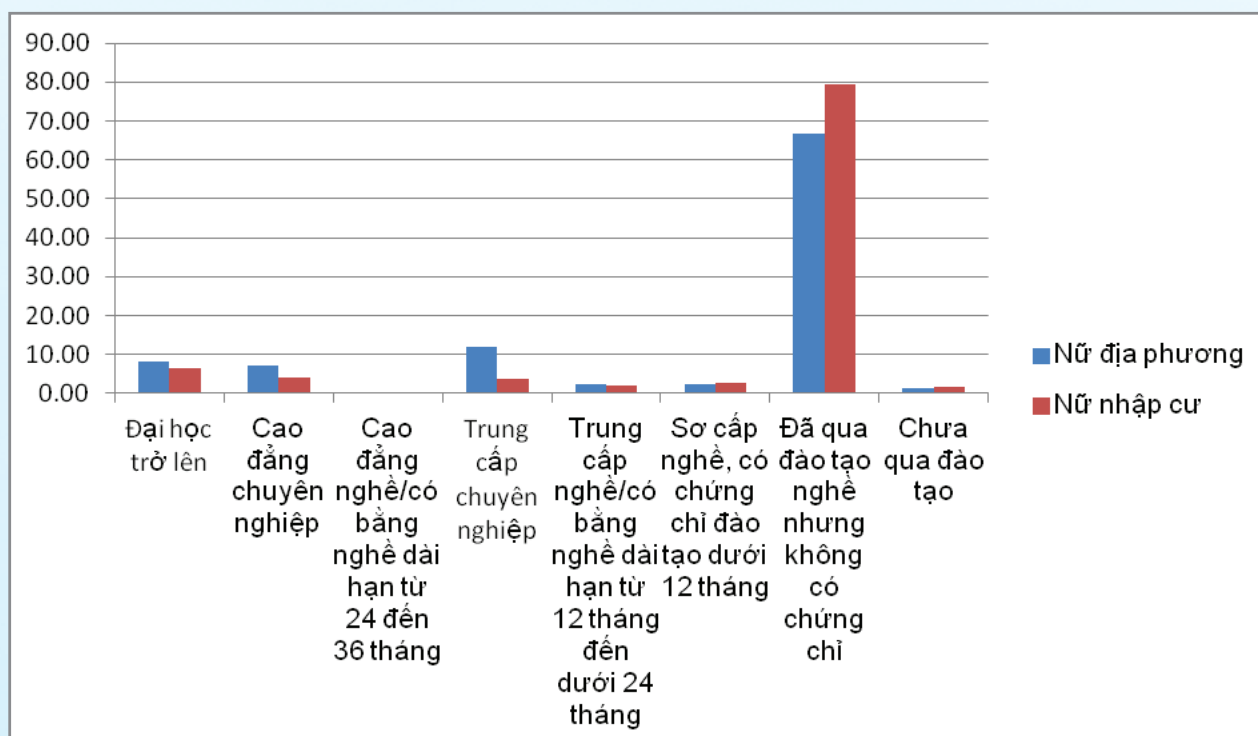
Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động nữ di cư hiện làm việc trong các doanh nghiệp tại địa bàn các tỉnh khảo sát có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp nhất, hầu hết trong số họ là lao động đã qua các lớp đào tạo nghề sơ đẳng, không có chứng chỉ. Kết quả khảo sát cho thấy, có tới 79.45% lao động nữ di cư trước khi vào làm việc trong các doanh nghiệp đã qua đào tạo nghề nhưng không có chứng chỉ chiếm tỷ lệ cao nhất so với 65.71% của lao động nam di cư và 66.67% của lao động nữ người địa phương.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ di cư còn thấp hơn so với các đối tượng khác, thể hiện ở chỗ số lượng tỷ lệ lao động nữ có trình độ ở hầu hết các bậc đào tạo chuyên môn kỹ thuật (từ sơ cấp nghề, có chứng chỉ đào tạo từ 12 tháng trở lên đến trung cấp nghề) luôn thấp hơn các đối tượng khác như nam giới di cư hay lao động nữ người địa phương.

Kết quả cũng cho thấy, ngay tại bậc đại học, tỷ lệ lao động nữ di cư chỉ chiếm khiêm tốn ở mức 6.32% thấp hơn so với 8.33% (của lao động nữ địa phương), 8.57% (của lao động nam di cư).

Ở bậc trung cấp chuyên nghiệp, tỷ lệ lao động nữ di cư đã tốt nghiệp cũng chiếm thấp so với các đối tượng là người địa phương. Kết quả cho thấy lao động nữ tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn (3.56%) thấp hơn rất nhiều so với 11.9% (của nữ địa phương) và 14.29% (của nam địa phương).

Hình 2.3 Phân bố tỷ lệ lao động của theo trình độ CMKT và nơi xuất cư



Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI - nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014

... trình độ của lao động di cư nói chung và lao động nữ di cư nói riêng phổ biến trên phạm vi các KCN, KCX của tỉnh là rất thấp, rất hạn chế... người lao động mà các doanh nghiệp gia công thường đòi hỏi chủ yếu là tốt nghiệp cấp 3, thậm chí cấp 2 hoặc chỉ cần biết đọc biết viết (đối với người dân tộc thiểu số)...theo yêu cầu của vị trí cần tuyển, nếu tuyển lao động phổ thông thì họ không quan tâm anh có bằng CMKT gì chỉ cần anh chấp nhận thì họ tuyển...do vậy nói chi đến trình độ CMKT, các doanh nghiệp gần như không quan tâm nhiều đến trình độ chuyên môn kỹ thuật do nhu cầu vị trí công việc yêu cầu họ mà cần thì cũng quan tâm nhưng sau khi tuyển xong họ đều đưa người lao động đó đi đào tạo lại theo yêu cầu công việc của doanh nghiệp....

Kết quả trao đổi với BQL KCN Đồng Nai, tháng 11.2014

2.1.5. Tình trạng hôn nhân của lao động nữ di cư

Lao động di cư cũng giống với lao động địa phương đều có tỷ lệ đang có vợ/ chồng ở mức khá cao (khoảng 80% lao động nữ địa phương và 81% lao động nam địa phương ở tình trạng đang có vợ/có chồng), tuy nhiên tỷ lệ này của lao động di cư thì lại thấp hơn, khoảng 62.7% (đối với lao động nữ di cư) và 68.5% (đối với lao động nam di cư). Điều này đặt ra các nhu cầu tối thiểu không những chỉ về dịch vụ nhà ở, mà còn đặt ra các nhu cầu về nhà giữ trẻ, chăm sóc y tế, trường học cho con cái của lao động nhập cư sẽ phải sử dụng trong tương lai không xa, đồng thời cảnh báo đối với các địa phương nơi tập trung nhiều lao động di cư đang sinh sống và làm việc phải có sự chủ động, chuẩn bị các điều kiện về cơ sở hạ tầng trước để đáp ứng những nhu cầu này của người lao động.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, lao động nữ di cư chưa lập gia đình chiếm tỷ lệ cao nhất với 34.13% gấp gần 2 lần so với 19.05% (của lao động nữ địa phương) và 28.5% (của nam giới di cư). Do đó, cần quan tâm tới vấn đề xã hội của lao động nữ di cư trong tương lai như: ít có cơ hội giao lưu bạn bè khi thường xuyên tăng ca, nhu cầu trao đổi giao lưu xã hội bị hạn chế do môi trường làm việc và môi trường sống không có nhiều nam giới, khó kết hôn vì lớn tuổi...

Bảng 2.3 Cơ cấu lao động chia theo tình trạng hôn nhân và nơi xuất cư

Tình trạng hôn nhân	Lao động địa phương			Lao động di cư		
	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số
Đang có vợ/chồng	80.95	79.76	80.0	68.57	62.70	63.4
Ly thân/Ly hôn	0.00	1.19	1.0	2.86	2.78	2.8
Góa	*	*	0.0	0.00	0.40	0.3
Chưa kết hôn	19.05	19.05	19.0	28.57	34.13	33.4
Tổng	100.00	100.00	100.0	100.00	100.00	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát phiếu hỏi người lao động trong nghiên cứu “thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI”, tháng 11/2014.

*: Không có thông tin

Người lao động khi họ mang cả gia đình tới đây là họ sẽ có ý định ở lại lập nghiệp lâu dài ở đây. Cũng có trường hợp làm việc ở đây rồi lập gia đình với người cũng tới đây làm... Làn sóng này là không thể ngăn được, nhưng khó là cơ sở hạ tầng không lớn kịp để đáp ứng cho từng đấng con người. Dự báo, dự tính xây dựng hạ tầng thì chỉ cho dân số địa phương, mà đã quá tải rồi, giờ tính tới cả những người lao động nhập cư nữa thì lại càng quá tải. Gì chứ ít nhất chăm sóc sức khỏe, học hành của con cái họ là phải tính đường lo rồi. Chưa kể là nhà ở nữa nhé.

Cán bộ Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP. HCM

2.2 Tình hình tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư

2.2.1 Tình hình tuyển dụng – việc làm

Kênh tuyển dụng để vào làm việc trong doanh nghiệp thuộc diện khảo sát, lao động địa phương chủ yếu được tuyển dụng vào làm việc qua kênh công ty/doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự chiếm tới 45.24% (đối với nữ) và 42.86% (đối với nam), trong khi đó nhóm lao động nữ di cư chủ yếu được tuyển dụng vào làm việc qua hai kênh đó là tự tìm đến doanh nghiệp thông qua kênh truyền thông, thông báo của doanh nghiệp (chiếm 42.69%) và qua người quen, bạn bè, họ hàng đang làm việc trong doanh nghiệp giới thiệu chiếm (30.83%).

Đáng lưu ý là các kênh tuyển dụng có vai trò tham gia định hướng, hướng dẫn của nhà nước như: qua trung tâm giới thiệu việc làm, qua liên kết giữa doanh nghiệp sử dụng lao động với chính quyền địa phương lại không thu hút được nhiều lao động (cả địa phương và nữ di cư) hưởng ứng tham gia. Kết quả cho thấy, tỷ lệ lao động tham gia tuyển dụng theo các kênh này chiếm rất thấp, chỉ có 1.89% (đối với lao động nữ di cư) và 2.38% (đối với nữ địa phương) được tuyển dụng qua kênh trung tâm giới thiệu việc làm; và 1.19% (đối với nữ di cư), 2.38% (đối với nữ địa phương) được tuyển dụng thông qua sự liên kết giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương.

Các kênh tuyển dụng khác như: qua doanh nghiệp liên kết với cơ sở đào tạo, qua cá nhân môi giới trung gian ... hầu như không được lao động nữ di cư chọn lựa để thực hiện tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp trong diện khảo sát.

....Khoảng 2 năm về trước chúng tôi có rất nhiều hình thức tuyển dụng lao động từ dán thông báo bên ngoài công ty, liên kết liên doanh với các trường nghề, nhà môi giới trung gian, báo đài, mạng...nhưng kết quả đều không cao, lao động thiếu bền vững gắn bó với công ty. Sau đó có nghiên cứu lại và tuyển theo hình thức người lao động đang làm việc giới thiệu người nhà/người quen ở quê vô làm thấy hiệu quả hơn, họ gắn bó với công ty ít nhảy việc. Tuyển dụng theo cách này người lao động cũng chia sẻ trách nhiệm với công ty và công ty có trách nhiệm với người lao động hơn, đôi bên cùng có lợi và hiệu quả....

Kết quả trao đổi với quản lý nhân sự Công ty Chang sinh - Đồng Nai

....Tuyển lao động qua Công ty môi giới, phí khoảng 400.000đ/người. Nếu làm qua thời gian thử việc thì trả thêm 200.000 đồng. Đồng thời, Công ty cũng sử dụng hình thức thông báo trên bảng tin ở cổng công ty. Công ty đánh giá việc tuyển lao động qua Công ty trung gian có hiệu quả hơn, vì công ty không phải lương thử việc cho người lao động.

Kết quả PVS đại diện Công ty Shihen (Nhật Bản) - Bắc Ninh

Bảng 2.4 Cơ cấu tuyển dụng lao động theo kênh tuyển dụng và nơi xuất cư của người lao động

Đơn vị: %

Kênh tuyển dụng	Lao động địa phương			Lao động di cư		
	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số
Qua trung tâm giới thiệu việc làm	9.52	2.38	3.81	0.00	1.98	1.74
Qua công ty/DN tuyển dụng nhân sự	42.86	45.24	44.76	34.29	22.13	23.61
Tự tìm qua các kênh truyền thông, thông báo của doanh nghiệp	19.05	21.43	20.95	34.29	42.69	41.67
Qua DN về địa phương tuyển dụng	4.76	2.38	2.86	2.86	1.19	1.39
Qua người quen, bạn bè, họ hàng trong DN giới thiệu	23.81	27.38	26.67	28.57	30.83	30.56
Khác	0.00	1.19	0.95	0.00	1.19	1.04
Tổng cộng	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI - nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014.

Như vậy, lao động nữ di cư chủ yếu được tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp qua kênh tự tìm kiếm thông qua các kênh thông tin truyền thông và qua người thân bạn bè đang làm việc trong các doanh nghiệp giới thiệu chiếm tới 74.1%, đây cũng là hai kênh tuyển dụng thu hút tới 48.7% lao động nữ địa phương chọn lựa để được vào làm việc tại doanh nghiệp. Kết quả cũng cho thấy, các kênh giới thiệu việc làm có vai trò định hướng, hỗ trợ của nhà nước trong việc xúc tiến việc làm đối với lao động di cư (cả nam và nữ) là kém hiệu quả cần phải xem xét nghiên cứu phù hợp với tình hình thực tế để thực sự là cầu nối hỗ trợ giúp người lao động tiếp cận được việc làm tại các doanh nghiệp hiệu quả hơn.

2.2.2. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp

Xu thế chung của lao động làm việc tại các doanh nghiệp được khảo sát hầu hết đều là lao động mới vào làm việc, thời gian làm việc tại doanh nghiệp hiện tại chưa nhiều. Kết quả cho thấy, đa số lao động (cả địa phương và di cư) đều có thời gian làm việc từ 12 đến 24 tháng, chiếm tới 89.72% (của nữ di cư), 79.76% (của nữ địa phương); 82.86% (của nam di cư) và 95.24% (của nam địa phương). Số lao động có thời gian làm việc từ 24 tháng trở lên tại các doanh nghiệp hiện tại chiếm tỷ lệ rất thấp, thấp nhất là nhóm lao động nam địa phương (chiếm xấp xỉ 5%), tiếp đến là nhóm nữ di cư (chiếm trên 10%), nhóm nam di cư chiếm hơn 16% và nữ địa phương chiếm tỷ trọng cao nhất 20.1%. Điều đó, một mặt phản ánh hiện tượng thiếu gắn bó, ít ổn định hơn của lao động nam địa phương và lao động nữ di cư đối với công việc đang đảm nhiệm hiện tại so với các đối tượng còn lại; mặt khác phản ánh sự bấp bênh trong công việc, tâm lý nhàm chán công việc hiện tại, dễ nhảy việc hơn khi có lợi trước mắt của lao động nữ di cư so với các đối tượng khác.

Bảng 2.5 Cơ cấu lao động chia theo thời gian đã làm việc tại doanh nghiệp hiện tại và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Thời gian làm việc	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 12 đến dưới 24 tháng	95.24	79.76	82.86	89.72
Từ 24 đến dưới 36 tháng	4.76	14.29	8.57	8.70
Từ 36 đến dưới 48 tháng	0.00	5.95	2.86	0.00
Từ 48 tháng trở lên	0.00	0.00	5.71	1.58
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

2.2.3. Hợp đồng lao động của lao động nữ di cư

Việc thực hiện ký kết hợp đồng lao động giữa người lao động và doanh nghiệp thuộc khối doanh nghiệp FDI được thực hiện khá tốt, đảm bảo quyền lợi hợp đồng cho lao động. Kết quả khảo sát cho thấy hầu hết lao động có thời gian làm việc trong các doanh nghiệp chưa dài (như phân tích ở mục 2.2.1) nhưng hầu hết người lao động được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn (khoảng hơn 70%). Tuy nhiên, lao động nữ di cư được ký kết hợp đồng lao động theo hình thức hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn chiếm tỷ trọng thấp nhất (63,64%) so với các đối tượng lao động khác như 71.43% (của nam di cư), 82.14% (của nữ địa phương) và 76.19% (của lao động nam địa phương).

Lao động di cư (trong đó có nữ) còn bị thua thiệt hơn các đối tượng lao động địa phương khi xem xét theo hình thức của HĐLĐ, điều này được thể hiện ở chỗ tất cả người lao động thuộc diện khảo sát đều có thời gian làm việc tại các doanh nghiệp hiện tại từ 12 tháng trở lên như mục 2.2.1. đã đề cập và đều được ký kết HĐLĐ theo các hình thức từ 3 tháng trở lên, trong đó lao động di cư (cả nam và nữ) được doanh nghiệp ký theo hình thức từ 3 tháng đến dưới 12 tháng chiếm tỷ trọng khá cao (7.51% của nữ và 14.29% của nam) so với (2.38% của nữ và 4.76% của nam là người địa phương) cho những công việc có tính chất thường xuyên, lặp đi lặp lại. Đáng chú ý hơn là vẫn còn 0.4% lao động nữ di cư chỉ được doanh nghiệp ký HĐLĐ theo vụ việc cho những công việc có tính chất thường xuyên.

Bảng 2.6 Cơ cấu LĐ đang làm việc chia theo hình thức HĐ lao động và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Hình thức hợp đồng lao động	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Hợp đồng không xác định thời hạn	76.19	82.14	71.43	63.64
HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng	19.05	15.48	14.29	28.46
HĐLĐ xác định thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng	4.76	2.38	14.29	7.51
Khác (vụ việc)	0.00	0.00	0.00	0.40
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

2.2.4. Kinh nghiệm làm việc của lao động nữ di cư

Kinh nghiệm làm việc của lao động nữ di cư còn hạn chế, kết quả cho thấy, có sự khác biệt lớn giữa lao động địa phương và lao động di cư về số năm kinh nghiệm công tác, nhóm lao động di cư có kinh nghiệm từ 3 đến 5 năm chiếm tỷ trọng lớn nhất khoảng 30.5% trong khi đó tỷ lệ tương ứng ở nhóm lao động địa phương chỉ có khoảng 14%. Số lao động nữ di cư có từ 9 năm kinh nghiệm trở lên chiếm tỷ trọng tương đối thấp khoảng 17.79% trong khi tỷ trọng tương ứng của nhóm nữ địa phương đạt khoảng 23%. Số lao động nữ di cư có kinh nghiệm từ 3 năm trở xuống cũng chiếm tỷ trọng khá lớn vào khoảng 23% cao hơn nhiều so với 15% của nhóm nữ là người địa phương. Điều đó cho thấy lao động nữ di cư chủ yếu là những lao động có ít năm kinh nghiệm công tác chiếm hơn 50% và số có nhiều năm kinh nghiệm (từ 9 năm trở lên) thì chiếm tỷ lệ thấp 17.79%.

Bảng 2.7 Cơ cấu kinh nghiệm làm việc như công việc hiện tại chia theo thời gian và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Thời gian kinh nghiệm	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Dưới 1 năm	0.00	1.19	2.86	2.77
Từ 1 năm và nhỏ hơn 3 năm	19.05	14.29	17.14	19.37
Từ 3 năm và nhỏ hơn 5 năm	4.76	25.00	34.29	24.90
Từ 5 năm và nhỏ hơn 7 năm	23.81	23.81	22.86	25.30
Từ 7 năm và nhỏ hơn 9 năm	4.76	13.10	8.57	9.88
Từ 9 năm trở lên	47.62	22.62	14.29	17.79
Tổng số	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

2.2.5. Đào tạo chuyên môn kỹ thuật ở doanh nghiệp hiện tại và lý do tham gia đào tạo của lao động nữ di cư

Đào tạo CMKT cho lao động là nhu cầu không thể thiếu trong các doanh nghiệp luôn luôn đổi mới và có nhiều ứng dụng kỹ thuật mới vào sản xuất như khu vực FDI nhằm nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động để đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp, do đó công tác đào tạo CMKT được doanh nghiệp rất chú trọng đặc biệt là các doanh nghiệp FDI.

Về tổng thể, tỷ lệ người lao động nói chung và lao động nữ di cư nói riêng trong khu vực FDI được tham gia đào tạo cao hơn nhiều so với khu vực ngoài FDI ở tất cả các loại hình đào tạo, cụ thể như:

Ở loại hình đào tạo mới cho lao động, tỷ lệ được tham gia đào tạo của lao động nữ di cư khu vực FDI đạt khá cao ở mức 56.77% so với 49.3% ở khu vực ngoài FDI.

Tại 02 loại hình đào tạo nâng cao và đào tạo lại, tỷ lệ lao động nữ di cư được đào tạo ở khu vực FDI cũng luôn cao hơn so với nữ thuộc khu vực ngoài FDI (32.71% so với 15.49% ở loại hình đào tạo nâng cao, và 9.40% so với 2.82% ở loại hình đào tạo lại).

Tại các lớp tập huấn, phổ biến kiến thức về kỹ năng mềm, phục vụ hỗ trợ cho công việc sản xuất chính của người lao động, lao động nữ di cư trong khu vực FDI được tham gia khá toàn diện hơn so với lao động nữ di cư ngoài FDI (trên 95% của FDI so với 91.55% của ngoài FDI).

So với lao động nữ địa phương thì lao động nữ di cư còn chưa thực sự được doanh nghiệp quan tâm trong việc đào tạo mới, đào tạo lại mà chủ yếu tham gia đào tạo nâng cao và tập huấn bồi dưỡng. Đặc biệt, ở loại hình tập huấn bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tỷ lệ tham gia của nữ di cư đạt 43.08% trong khi đó tỷ lệ tương ứng của nữ địa phương chỉ đạt 26.19%.

Bảng 2.8 Phân bố tình trạng tham gia đào tạo về CMKT của lao động di cư theo nơi xuất cư

Đơn vị: %

Tình trạng đào tạo về CMKT		Lao động địa phương		Lao động di cư	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Đào tạo mới	Có	61.90	60.71	62.86	53.36
	Không	38.10	39.29	37.14	46.64
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00
Đào tạo nâng cao	Có	33.33	25.00	28.57	30.43
	Không	66.67	75.00	71.43	69.57
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00
Đào tạo lại	Có	19.05	10.71	8.57	7.11
	Không	80.95	86.90	91.43	92.89
	Có kế hoạch nhưng chưa thực hiện	0.00	2.38	0.00	0.00
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00
Tập huấn, bồi dưỡng	Có	38.10	26.19	37.14	43.08
	Không	61.90	69.05	62.86	56.52
	Có kế hoạch nhưng chưa thực hiện	0.00	4.76	0.00	0.40
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00
Các lớp đào tạo kỹ năng khác	Có	14.29	2.38	2.86	3.56
	Không	85.71	92.86	97.14	95.65
	Có kế hoạch nhưng chưa thực hiện	0.00	4.76	0.00	0.79
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Nhìn chung, công tác đào tạo đối với người lao động do doanh nghiệp thực hiện còn mang tính tình thế, chủ yếu để đáp ứng nhu cầu sản xuất hiện tại cũng như nhu cầu tiếp cận công nghệ sản xuất mới của doanh nghiệp, đào tạo chủ yếu theo hình thức ngắn hạn, chớp nhoáng thiếu tính bài bản và lâu dài.

Về lý do doanh nghiệp thực hiện tổ chức đào tạo cho người lao động cho thấy: Lý do tiếp cận công nghệ sản xuất mới của nhóm lao động nữ di cư chiếm tỷ trọng cao hơn của nữ người địa phương (67.4% của nữ nhập cư so với 52.9% của nữ địa phương). Điều này cho thấy, lao động nữ di cư ít được tiếp cận công nghệ sản xuất mới hơn so với lao động nữ địa phương hay những thiếu hụt về kỹ năng, kiến thức về công nghệ sản xuất mới của lao động nữ di cư là trầm trọng hơn so với nữ địa phương.

Đối với lý do phải tham gia đào tạo để bù đắp những thiếu hụt kỹ năng cần thiết để làm việc của lao động nữ di cư cũng có tỷ trọng cao hơn so với nữ địa phương (14.1% của lao động nữ di cư so với 11.8% của nữ địa phương).

Đối với lý do đào tạo để sản xuất sản phẩm mới và cải tiến sản phẩm mới thì tỷ trọng tham gia đào tạo của lao động nữ di cư lại thấp hơn so với lao động nữ địa phương (2.2% so với 5.9% đối với lý do sản xuất sản phẩm mới; và 0.7% so với 3.9% đối với lý do cải tiến

sản phẩm mới).

Như vậy về cơ bản lao động nữ di cư vẫn tham gia đào tạo chủ yếu với các lý do yêu cầu cơ bản của kiến thức (như tiếp cận công nghệ sản xuất mới và bù đắp thiếu hụt kỹ năng cần thiết để sản xuất) là chính (chiếm 82.17%); sự tham gia vì các lý do khác ít được doanh nghiệp quan tâm hơn.

Bảng 2.9 Cơ cấu lao động tham gia đào tạo mới về CMKT chia theo lý do đào tạo và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Lý do tham gia đào tạo	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Tiếp cận CNSX mới	75.0	52.9	77.3	67.4
Thiếu hụt kỹ năng cần thiết để làm việc	0.0	11.8	9.1	14.1
Sx sản phẩm mới	0.0	5.9	0.0	2.2
Cải tiến sản phẩm mới	8.3	3.9	0.0	0.7
Cải thiện năng suất người lao động	8.3	7.8	4.5	6.7
Thực hiện nhiệm vụ chức năng mới	8.3	3.9	4.5	3.0
Khác	0.0	13.7	4.5	5.9
Tổng	100.0	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014.

Tuy nhiên, so sánh giữa doanh nghiệp FDI và ngoài FDI thì công tác đào tạo của doanh nghiệp FDI có khá hơn. Kết quả khảo sát cũng minh chứng điều này qua hình thức tham gia đào tạo được áp dụng cho lao động nữ nhập cư của khu vực FDI đa dạng hơn hẳn so với khu vực ngoài FDI (4 hình thức đào tạo của FDI so với 2 hình thức của doanh nghiệp ngoài FDI). Đặc biệt là lao động nữ di cư trong khu vực FDI có quyền tự đi học nâng cao CMKT chiếm tỷ lệ khá khoảng 17% mà vẫn được doanh nghiệp hỗ trợ trong khi đó lao động nữ khu vực ngoài FDI không thể có được điều này.

Hình thức cử người lao động đi đào tạo ở nước ngoài chiếm tỷ lệ không lớn (0.56%) nhưng chỉ xuất hiện ở khu vực FDI. Như vậy ở góc độ đào tạo CMKT thì lao động nữ di cư làm việc trong khu vực FDI có được nhiều lợi thế hơn lao động nữ nhập cư ở khu vực ngoài FDI.

2.2.6. Tình hình làm thêm giờ - trả lương làm thêm giờ của lao động nữ di cư

Tổng thể năm 2013, lao động trong khu vực FDI và ngoài FDI nói chung đều có tỷ lệ làm thêm giờ khá cao khoảng trên 80% số lao động ở mỗi khu vực. Lao động nữ di cư ở khu vực FDI có tỷ lệ làm thêm giờ khá cao đạt 79.32% nhưng vẫn thấp hơn so với 85.91% của nữ di cư ở khu vực ngoài FDI. Xét theo nơi xuất cư, lao động nữ di cư làm thêm giờ chiếm tới 83.39% trong khi tỷ lệ tương ứng của lao động nữ địa phương chỉ chiếm 72.61%.

Phân bố theo ngành sản xuất có lao động làm thêm giờ năm 2013 cho thấy, lao động nữ di cư có làm thêm giờ trong tất cả (100%) các ngành thuộc diện khảo sát trong khi đó

lao động địa phương (bao gồm cả nữ) có làm thêm giờ chỉ xuất hiện ở 66.7% số ngành vừa nêu. Mức độ phân bố lao động nữ di cư có làm thêm giờ trong các ngành cũng rất khác nhau, tập trung chủ yếu ở các ngành chế biến như: ngành may mặc và sản xuất trang phục chiếm tỷ trọng cao nhất đạt trên 40%, ngành chế biến thực phẩm đạt mức 25.6%, tỷ trọng thấp nhất tương ứng ở ngành sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại (chiếm 0.47%).

So sánh với lao động nữ địa phương, lao động nữ di cư có làm thêm giờ luôn có tỷ lệ cao hơn so với nữ địa phương trong hầu hết các ngành sản xuất có nhiều nữ giới đang tham gia làm việc, tỷ lệ cao nhất ở ngành sản xuất chế biến thực phẩm đạt 25.59% của nữ di cư so với 14.75% của nữ địa phương, ngành dệt tỷ lệ tương ứng là 14.69% so với 9.84%. Đáng chú ý trong các ngành sản xuất da và các sản phẩm có liên quan và ngành sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị) tỷ trọng tham gia làm thêm giờ của nữ đạt mức là 4.27% và 2.84% trong khi đó không hề có lao động nữ địa phương tham gia làm thêm giờ ở hai ngành này.

Bảng 2.10 Cơ cấu lao động làm thêm giờ chia theo ngành sản xuất và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Ngành sản xuất	Có làm thêm giờ			
	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Sản xuất chế biến thực phẩm	25.00	14.75	14.29	25.59
Dệt	25.00	9.84	7.14	14.69
Sản xuất trang phục	6.25	40.98	42.86	40.76
Sản xuất da và các sản phẩm có liên quan	0.00	0.00	0.00	4.27
In, sao chép bản ghi các loại	0.00	3.28	7.14	2.84
Sản xuất sản phẩm từ cao su và nhựa	12.50	8.20	14.29	2.84
Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác	0.00	0.00	0.00	0.47
Sản xuất SP từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị)	0.00	0.00	7.14	2.84
Sản xuất SP điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học	31.25	22.95	7.14	5.69
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Trong năm 2013, việc trả lương làm thêm giờ đối với lao động nữ di cư làm việc ở khu vực FDI và ngoài FDI cũng rất khác nhau. Kết quả cho thấy, tỷ lệ lao động nữ di cư làm thêm giờ trong khu vực FDI được trả lương chỉ đạt 96.78% trong khi đó tỷ lệ của nữ di cư khu vực ngoài FDI 100% được trả lương làm thêm giờ. Điều đó cho thấy còn khoảng gần 4% lao động nữ nhập cư làm thêm giờ trong khu vực FDI không được trả lương làm thêm giờ, lý do chính không được trả lương thêm giờ là vì những lao động này đã vi phạm kỷ luật công nghệ, kỷ luật lao động, làm bù cho thời gian đã nghỉ trước đó.

Bảng 2.11 Phân bố tỷ lệ lao động di cư được trả lương làm thêm giờ năm 2013 chia theo khu vực doanh nghiệp

Đơn vị: %

Ngành sản xuất	FDI		Ngoài FDI	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Sản xuất chế biến thực phẩm	100.00	96.55	75.00	100.00
Dệt	100.00	100.00	100.00	100.00
Sản xuất trang phục	100.00	95.92	*	100.00
Sản xuất da và các sản phẩm có liên quan	*	100.00	*	*
In, sao chép bản ghi các loại	100.00	100.00	*	*
Sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic	75.00	100.00	*	*
Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị)	100.00	100.00	*	*
Sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học	87.50	93.10	*	*
Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác			*	100.00
Chung	93.02	96.79	80.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

So sánh về việc làm thêm giờ được trả công của lao động nữ di cư với lao động nữ địa phương cho thấy, trong 6 tháng đầu năm 2014, tỷ lệ lao động nữ di cư làm thêm giờ được trả lương thấp hơn so với lao động nữ địa phương (91.2% so với 96.77%). Về cơ bản lao động nữ di cư ở các ngành đều được trả lương làm thêm giờ, tuy nhiên ở một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ thì tỷ lệ được trả lương làm thêm giờ còn khá thấp, thấp nhất ở ngành sản xuất trang phục, tỷ lệ của nữ chỉ đạt 82.02%, ngành chế biến thực phẩm tỷ lệ tương ứng chỉ đạt 94.55%. Lý do chính giải thích cho việc làm thêm giờ không được trả lương là phải làm thêm giờ để hoàn thành khối lượng công việc được giao trong ngày, vi phạm kỷ luật lao động, làm bù.

Bảng 2.12 Phân bố tỷ lệ lao động được trả lương làm thêm giờ của 6 tháng đầu năm 2014 chia theo nơi xuất cư

Đơn vị: %

Ngành sản xuất	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Sản xuất chế biến thực phẩm	100.00	100.00	100.00	94.55
Dệt	100.00	100.00	100.00	100.00
Sản xuất trang phục	100.00	91.67	83.33	82.02
Sản xuất da và các sản phẩm có liên quan	*	*	*	100.00
In, sao chép bản ghi các loại	*	100.00	100.00	100.00
Sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic	100.00	100.00	100.00	100.00
Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác	*	*	*	100.00
Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị)	*	*	100.00	100.00
Sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học	100.00	100.00	100.00	100.00
Chung	100.00	96.77	93.55	91.20

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

2.3. Tiền lương, phụ cấp và các phúc lợi từ doanh nghiệp

2.3.1. Về hình thức trả lương của người lao động

Về tổng thể hình thức trả lương cho người lao động khá ổn định, không có sự thay đổi về cách thức trả lương trong năm 2013 và 6 tháng đầu năm 2014. Đa số người lao động nói chung và lao động nữ di cư nói riêng đều được doanh nghiệp áp dụng trả lương theo thời gian tuy nhiên ở mỗi khu vực doanh nghiệp khác nhau đều có tỷ lệ khác nhau và luôn chiếm tỷ lệ cao hơn so với lao động nữ địa phương. Cụ thể, trong khu vực FDI, tỷ lệ lao động nữ di cư được trả lương theo thời gian chiếm 91.4% cao hơn so với 76.5% của nữ địa phương; tỷ lệ tương ứng trong khu vực ngoài FDI nữ di cư chiếm tỷ lệ ở mức 85.8% cao hơn so với 52.1% của nữ địa phương.

Xét theo ngành sản xuất, lao động nữ nhập cư trong khu vực FDI có hình thức trả lương theo thời gian chiếm tỷ lệ cao nhất ở ngành sản xuất trang phục chiếm tới 98.2% cao hơn nhiều so với 59.4% của nữ địa phương cùng ngành. Trong tất cả các ngành sản xuất ở khu vực ngoài FDI lao động nữ di cư được trả lương theo thời gian cũng đều chiếm những tỷ lệ cao hơn so với lao động nữ địa phương.

Bảng 2.13 Phân bố tỷ lệ lao động được trả lương theo thời gian năm 2013 chia theo khu vực doanh nghiệp và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Khu vực	Ngành sản xuất	Lao động di cư			Lao động địa phương		
		Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
FDI	Sản xuất chế biến thực phẩm	100.0	76.9	82.4	80.0	62.2	64.0
	Dệt	80.0	91.4	90.0	75.0	75.0	75.0
	Sản xuất trang phục	100.0	98.2	98.5	100.0	59.4	61.8
	Sản xuất da và các sản phẩm có liên quan	*	90.0	90.0	*	100.0	100.0
	In, sao chép bản ghi các loại	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học	100.0	100.0	100.0	81.0	75.0	76.2
	Chung	95.7	91.4	92.0	80.0	76.5	76.7
Ngoài FDI	Sản xuất chế biến thực phẩm	100.0	94.4	95.0	50.0	80.6	78.9
	Dệt	100.0	91.2	92.2	0.0	33.3	30.0
	Sản xuất trang phục	*	90.0	90.0	*	0.0	0.0
	Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác	85.7	91.5	90.2	0.0	0.0	0.0
	Chung	88.6	85.8	86.1	40.0	52.1	50.6

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI-nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

2.3.2. Về thu nhập bình quân/tháng của lao động

Nhìn chung, mức thu nhập bình quân của lao động trong các doanh nghiệp diện khảo sát đạt 5,3 triệu/tháng/người (năm 2013) và 5,5 triệu/tháng/người (6 tháng đầu 2014), trong đó thu nhập của lao động nữ đạt mức 5,25 triệu/tháng/người thấp hơn so với 5,6 triệu/tháng/người của lao động nam (năm 2013) và 5,51 triệu/tháng/người của nữ thấp hơn so với 5,91 triệu/tháng/người của lao động nam (6 tháng đầu năm 2014).

Thu nhập của lao động nữ di cư trong cả giai đoạn 2013 và 6 tháng đầu 2014 đạt 5,3 triệu/tháng/người cao hơn 12.3% so với 5,08 triệu/tháng/người của lao động nữ địa phương, lý do chủ yếu là lao động nữ di cư tham gia làm thêm giờ nhiều hơn so với nữ lao động địa phương còn phải phân bổ thời gian cho việc chăm sóc gia đình. Tuy nhiên, thu nhập của nữ di cư vẫn thấp hơn khoảng 250.000 đồng (2.3%) so với thu nhập của nam di cư và thấp hơn khoảng 350.000 đồng/tháng so với thu nhập của nam địa phương.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong năm 2013 hầu hết người lao động đều có các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương (ước đạt khoảng từ 25.6% – 30% trong tổng thu nhập tùy theo nhóm lao động), tỷ trọng tiền lương bình quân chung trong tổng thu nhập đạt khoảng từ 70 -74.4% (tùy theo trình độ CMKT của người lao động).

Tỷ trọng tiền lương bình quân cũng có sự khác nhau giữa các nhóm lao động địa phương và lao động di cư ở các khu vực doanh nghiệp. Ngay trong khu vực FDI, tiền lương của lao động nữ di cư chiếm tỷ trọng 69.60% thấp hơn so với lao động nữ địa phương (chiếm 73%); trong khu vực ngoài FDI tiền lương của nữ di cư cũng thấp hơn so với nữ địa phương (72.11% của nữ di cư so với 77.4% của nữ địa phương).

Tỷ trọng tiền lương trong thu nhập của lao động nữ di cư luôn thấp hơn so với các đối tượng khác là do lao động nữ di cư luôn sẵn sàng tham gia tăng ca, làm thêm giờ để tăng thu nhập và tiết kiệm được các chi phí như không mất tiền ăn tối do tăng ca doanh nghiệp sẽ cung cấp bữa ăn, không mất tiền sử dụng điện nước do vắng mặt ở nhà trọ trong thời gian làm thêm giờ ở doanh nghiệp. Điều này cũng lý giải tại sao các khoản thu nhập có tính chất ngoài lương của lao động di cư (trong đó có nữ) luôn chiếm tỷ trọng cao hơn so với lao động địa phương.

Xét theo giới tính, tiền lương của nữ di cư trong khu vực FDI cũng có tỷ trọng thấp nhất so với lao động nam di cư ở tất cả các khu vực thuộc diện khảo sát (69.60% của nữ so với 69.76% của nam giới FDI và 71.31% của nam giới ngoài FDI).

Bảng 2.14 Phân bố thu nhập của người lao động chia theo các khoản thu và khu vực doanh nghiệp năm 2013

Đơn vị: ngàn đồng

Nơi xuất cư	Khoản thu	FDI			Ngoài FDI		
		Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
Lao động địa phương	Tổng thu nhập bình quân/tháng năm 2013	4,820	4,742	4,759	9,143	6,098	6,585
	Tiền lương	3,402	3,462	3,449	7,585	4,723	5,181
	Tiền làm thêm giờ	307	450	420	-	338	284
	Tiền hỗ trợ: ăn ca, ăn trưa, điện thoại...	271	260	263	113	217	200
	Các loại phụ cấp	550	400	433	-	334	281
	Thưởng các loại	290	167	193	1,445	296	480
	Khác	-	2	1	-	200	167
Lao động di cư	Tổng thu nhập bình quân/tháng năm 2013	5,393	5,325	5,333	6,469	5,220	5,354
	Tiền lương	3,762	3,706	3,713	4,614	3,764	3,855
	Tiền làm thêm giờ	611	486	502	208	329	316
	Tiền hỗ trợ: ăn ca, ăn trưa, điện thoại...	337	352	350	275	401	387
	Các loại phụ cấp	504	484	487	337	290	295
	Thưởng các loại	172	286	271	836	380	429
	Khác	7	11	10	200	56	71

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Diễn biến tiền lương trong 6 tháng đầu năm 2014 không có nhiều thay đổi so với năm 2013, tỷ trọng tiền lương bình quân chung trong tổng thu nhập của người lao động chiếm 74.42% đối với lao động địa phương và 71.42% đối với lao động di cư. Tỷ trọng tiền lương bình quân của lao động nữ di cư luôn thấp hơn so với lao động nữ địa phương (71.2% nữ nhập cư FDI so với 73.60% của nữ địa phương FDI và 72.64% của nữ di cư ngoài FDI so với 76.94% của nữ địa phương ngoài FDI).

Về thu nhập bình quân chung của lao động di cư trong năm 2014 đạt 5,564 triệu/tháng cao hơn 8.65% so với lao động địa phương, thu nhập của lao động nữ di cư đạt 5,556 triệu đồng/tháng/người cao hơn 8.2% so với 5,1 triệu/tháng/người của lao động nữ địa phương.

Bảng 2.15 Phân bố thu nhập của người lao động chia theo các khoản thu và khu vực doanh nghiệp 6 tháng đầu năm 2014.

Đơn vị: ngàn đồng

Nơi xuất cư	Khoản thu	FDI			Ngoài FDI		
		Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
Lao động địa phương	Tổng thu nhập bình quân/tháng 6 tháng đầu năm 2014	5177	5105	5121	1006	5989	6642
	Tiền lương	3613	3757	3726	8360	4608.71	5208
	Tiền làm thêm giờ	479.76	448.79	455.46	0	296.19	248.8
	Tiền hỗ trợ, ăn ca, ăn trưa, điện thoại	315.18	279.92	287.51	162.5	216.67	208
	Các loại phụ cấp	566.47	439.9	467.14	0	339.05	284.8
	Thưởng các loại	203.12	177.66	183.14	1545	329.05	523.6
	Khác	0	1.61	1.27	0	210	175
Lao động di cư	Tổng thu nhập bình quân/tháng 6 tháng đầu năm 2014	5623	5556	5564	6873	5639	5771
	Tiền lương	3973	3955	3958	4951	4096	4187
	Tiền làm thêm giờ	610.34	413.47	438.19	550	331.5	354.91
	Tiền hỗ trợ, ăn ca, ăn trưa, điện thoại	337.28	370.84	366.63	275	431.94	415.12
	Các loại phụ cấp	524.83	529.84	529.21	338.33	324.4	325.89
	Thưởng các loại	170.59	274.87	261.77	591.67	391.98	413.37
	Khác	6.9	11.14	10.61	166.67	63	74.11

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014

2.3.3. Về năng lương đối với người lao động nhập cư

Về cơ bản lao động làm việc trong các doanh nghiệp đều được nâng bậc lương định kỳ 01 năm được nâng lương 1 lần đạt 90.84%. Tỷ lệ lao động đã được nâng bậc lương của lao động di cư trong khu vực ngoài FDI cao hơn không đáng kể so lao động địa phương ở cùng khu vực (90.97% so với 88.89%). Xét theo giới tính, lao động nữ di cư của khu vực ngoài FDI đã được nâng bậc lương chiếm 90.51% cao hơn so với 88.73% của nữ địa phương, trong khu vực FDI thì ngược lại, tỷ lệ của nữ địa phương được nâng bậc lương chiếm 90.6% cao hơn so với 89.29% của lao động nữ di cư.

Bảng 2.16 Phân bố tỷ lệ lao động đã nâng bậc lương chia theo khu vực doanh nghiệp và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Loại hình DN	Lao động địa phương			Lao động di cư		
	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
FDI	95.65	90.60	91.35	95.24	89.29	90.48
Ngoài FDI	90.00	88.73	88.89	94.29	90.51	90.97
Chung	94.64	90.21	90.84	94.64	90.21	90.84

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Bên cạnh những lao động đã được nâng bậc lương vẫn còn một số lao động chưa được nâng bậc lương (khoảng xấp xỉ 10% số lao động thuộc diện khảo sát). Tình trạng chưa được nâng bậc lương tập trung cao nhất ở các đối tượng là lao động nữ địa phương ở khu vực ngoài FDI chiếm 11.27% trong khi đó tỷ lệ tương ứng của nữ di cư chỉ chiếm dưới 10%. Trong khu vực FDI, tỷ lệ chưa được nâng bậc lương của lao động nữ nhập cư lại chiếm cao hơn so với nữ địa phương (10.71% của nữ di cư so với 9.40% của nữ địa phương). Ở cả hai khu vực FDI và ngoài FDI lao động nữ di cư chưa được nâng bậc lương đều chiếm tỷ lệ cao gấp hai lần trở lên so với nam di cư.

Bảng 2.17 Phân bố tỷ lệ lao động chưa được nâng lương chia theo khu vực doanh nghiệp và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Loại hình DN	Chưa được nâng bậc lương					
	Lao động địa phương			Lao động di cư		
	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
FDI	4.35	9.40	8.65	4.76	10.71	9.52
Ngoài FDI	10.00	11.27	11.11	5.71	9.49	9.03
Chung	5.36	9.79	9.16	5.36	9.79	9.16

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014.

Việc chưa được nâng bậc lương của người lao động trong đó có lao động nữ có rất nhiều nguyên nhân, nguyên nhân chính của việc chưa nâng bậc lương cho người lao động (bao gồm cả lao động nữ di cư) là do người lao động vi phạm kỷ luật lao động, nội quy của doanh nghiệp chiếm tỷ trọng cao nhất 81.8% đối với lao động nữ di cư và nữ địa phương, tuy nhiên ở mỗi khu vực doanh nghiệp tỷ trọng nữ chưa được nâng bậc lương do nguyên nhân này lại rất khác nhau, ở khu vực FDI tỷ trọng của nữ di cư ở mức cao kỷ lục chiếm 88% so với 55.6% của nữ địa phương, ở khu vực ngoài FDI tình trạng lại ngược lại, tỷ trọng của nữ di cư chỉ đại mức 62.5% so với mức kỷ lục 91.7% của nữ địa phương.

2.3.4. Một số hỗ trợ của doanh nghiệp đối với lao động nữ di cư

Các hỗ trợ đối với người lao động thuộc diện khảo sát đã được hầu hết các doanh nghiệp thực hiện, các hỗ trợ chủ yếu gồm: hỗ trợ về đi lại, hỗ trợ nhà ở. Tuy nhiên, mức độ hỗ trợ của doanh nghiệp đối với các nhóm lao động khác nhau ở các khu vực (FDI và ngoài FDI) là khác nhau. Về tổng thể, lao động nữ nói chung và lao động nữ di cư nói riêng nhận được nhiều hỗ trợ từ doanh nghiệp hơn nam giới, cụ thể như sau:

Về hỗ trợ đi lại của doanh nghiệp đối với người lao động cho thấy, tỷ lệ lao động nữ di cư nhận được hỗ trợ chiếm khá cao (78.9%) so với 62.5% của lao động nam (cả địa phương và di cư).

Cách thức thực hiện hỗ trợ cũng cho thấy sự khác nhau giữa các khu vực, các doanh nghiệp ngoài FDI chọn hình thức hỗ trợ bằng tiền mặt cho người lao động là chủ yếu, chiếm 95.45% cho lao động nữ di cư và 94.74% đối với lao động nữ địa phương.

Các doanh nghiệp FDI bên cạnh việc chủ yếu chọn hình thức hỗ trợ bằng tiền mặt còn có hình thức hỗ trợ trực tiếp bằng xe bus, xe taxi, xe riêng đưa đón người lao động, kết quả cho thấy có khoảng trên 7% lao động nữ di cư được áp dụng hình thức hỗ trợ này cao hơn so với 4% của nữ địa phương và 3.33% của nam địa phương. Việc chọn hình thức hỗ trợ phi tiền mặt này nhằm bảo vệ tốt hơn, trực tiếp đến sức khỏe của người lao động tránh tình trạng người lao động nhận được hỗ trợ bằng tiền mặt mà vẫn không sử dụng các phương tiện đi lại bảo đảm toàn cho tính mạng và sức khỏe.

Bảng 2.18 Cơ cấu hình thức hỗ trợ đi lại đối với người lao động chia theo khu vực DN và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Khu vực	Hình thức hỗ trợ	Lao động địa phương		lao động di cư	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
FDI	Xe riêng của công ty	3.33	2.37	8.33	4.69
	Xe bus đưa đón nhân viên	0.00	1.90	0.00	1.56
	Taxi	0.00	0.95	0.00	1.56
	Hỗ trợ bằng tiền	93.33	91.94	83.33	92.19
	Không hỗ trợ	3.33	2.84	8.33	0.00
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00
Ngoài FDI	Xe riêng của công ty	0.00	3.51	0.00	2.02
	Xe bus đưa đón nhân viên	0.00	1.75	0.00	2.02
	Taxi	0.00	0.00	0.00	0.51
	Hỗ trợ bằng tiền	100.00	94.74	100.00	95.45
	Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Về hỗ trợ nhà ở đối với người lao động: Kết quả cho thấy, tình trạng lao động di cư không nhận được hỗ trợ về nhà ở từ doanh nghiệp trong khu vực FDI chiếm tỷ lệ cao nhất

(52.38% đối với nam di cư và 50% đối với nữ di cư) so với 31.95% của nữ địa phương và 34.78% của nam địa phương. Điều đáng chú ý là hỗ trợ nhà ở của doanh nghiệp về ý nghĩa thường chỉ dành cho những lao động di cư, ở xa không có chỗ ở nhưng doanh nghiệp vẫn phải đối xử công bằng với người lao động địa phương có chỗ ở đầy đủ để hạn chế tình trạng ghen tỵ của lao động địa phương.

Cách thức hỗ trợ nhà ở cho người lao động phổ biến hiện nay là hỗ trợ bằng tiền mặt để người lao động tự đi thuê nhà ở trong các khu dân cư gần với doanh nghiệp, doanh nghiệp thường không có khả năng tạo ra chỗ ở cho người lao động, các khu nhà ở xã hội của nhà nước dành cho người lao động di cư thường rất hiếm và thường không phù hợp với lễ lối thói quen sinh hoạt của người lao động nên cũng không thu hút được người lao động tới thuê trọ.

Kết quả cũng cho thấy, mức hỗ trợ nhà ở của doanh nghiệp cho người lao động mới đáp ứng khoảng 65-70% tổng số tiền thuê trọ/người/tháng.

Bảng 2.19 Phân bố tình trạng hỗ trợ về nhà ở đối với người lao động chia theo khu vực DN và nơi xuất cư

Đơn vị: %

Khu vực	Tình trạng hỗ trợ	Lao động địa phương		Lao động di cư	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
DN FDI	Có	65.22	68.05	47.62	50.00
	Không	34.78	31.95	52.38	50.00
DN ngoài FDI	Có	40.00	46.48	68.57	67.98
	Không	60.00	53.52	31.43	32.02

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

...Hàng tháng, lao động làm việc ở doanh nghiệp đều được hỗ trợ tiền nhà ở (600 ngàn), tiền đi lại (400 ngàn), tiền chuyên cần (300 -500 ngàn), tiền thưởng (khoảng 500 ngàn nếu vượt các chỉ tiêu) ..các loại tiền này đều áp dụng chung cho công nhân không phân biệt lao động nhập cư hay lao động địa phương. Nếu mình phân biệt chỉ áp dụng tiền hỗ trợ nhà ở đối với lao động nhập cư thì ngay lập tức nhận được sự phản ứng dây chuyền (đình công) từ lao động địa phương. Mặc dù đây là chính sách trợ giúp cho các đối tượng có khó khăn hơn của doanh nghiệp nhưng vẫn phải đối xử công bằng.....

Kết quả trao đổi với cán bộ quản lý công ty Vera fashion Việt Nam- Đồng Nai

2.4. Môi trường và điều kiện làm việc của lao động di cư

2.4.1. Về tập huấn/hướng dẫn nội dung an toàn – vệ sinh lao động trong doanh nghiệp

Tập huấn/hướng dẫn các nội dung về an toàn – vệ sinh lao động (ATVSLĐ) đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp là một trong những yêu cầu bắt buộc đối với người sử dụng lao động và người lao động phải thực hiện nhằm cung cấp các kiến thức cần thiết, hiểu biết nhất định về vận hành sản xuất bảo đảm an toàn trong quá trình sản xuất cũng như cách thức xử lý các tình huống, sự cố mất an toàn xảy ra trong quá trình sản xuất.

Về tổng thể, khả năng được tham gia tập huấn/hướng dẫn nội dung về ATVSLĐ do doanh nghiệp tổ chức đối với lao động nữ di cư làm việc trong khu vực FDI còn hạn chế hơn so với các đối tượng lao động khác ở các khu vực khác nhau, cụ thể đối với khu vực FDI và ngoài FDI, tỷ lệ lao động nữ di cư của khu vực FDI được tập huấn thấp hơn so với nữ di cư của khu vực ngoài FDI (90,7% so với 99,25%). So sánh với lao động nữ địa phương cũng cho thấy tỷ lệ của nữ di cư làm việc ở khu vực FDI được tập huấn luôn thấp hơn so với nữ địa phương ở cả FDI và ngoài FDI (90,7% của nữ di cư trong doanh nghiệp FDI so với 94,4% của nữ địa phương trong FDI và 98,8% của nữ địa phương ngoài FDI).

Xem xét theo giới tính của người lao động cũng cho thấy tỷ lệ được tham gia tập huấn/hướng dẫn về ATVSLĐ của nữ di cư trong FDI cũng luôn thấp hơn nam giới cùng nơi xuất cư làm việc ngoài FDI (90,7% của nữ di cư so với 97,2% của nam giới ngoài FDI). So sánh với nhóm lao động nam giới địa phương tỷ lệ lao động nữ di cư FDI cũng tham gia thấp hơn (90,7% của nữ nhập di cư trong FDI so với 100% của nam giới địa phương ở cả khu vực FDI và ngoài FDI).

Bảng 2.20 Phân bố tỷ lệ được tham gia tập huấn/hướng dẫn ATVSLĐ của người lao động

Đơn vị: %

Nơi xuất cư	Nội dung tập huấn/hướng dẫn	FDI		Ngoài FDI	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Lao động địa phương	Chính sách, chế độ về bảo hộ lao động	100.00	96.83	100.00	100.00
	Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ trong việc chấp hành qui định về VSATLĐ	100.00	96.83	100.00	95.24
	Nội Qui ATVSLĐ	100.00	98.41	100.00	95.24
	Điều kiện lao động, các yếu tố nguy hiểm, độc hại và biện pháp phòng ngừa	100.00	96.83	100.00	100.00
	Kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động	100.00	96.83	100.00	100.00
	Cách xử lý tình huống và phương pháp sơ cứu	100.00	90.48	100.00	100.00
	Công dụng, cách sử dụng và bảo quản các PTBVVN	100.00	92.06	100.00	100.00
	Các biện pháp tự cải thiện ĐKLĐ tại nơi làm việc.	100.00	87.30	100.00	100.00
	Chung	100.00	94.44	100.00	98.81

Lao động di cư	Chính sách, chế độ về bảo hộ lao động	93.10	96.55	100.00	100.00
	Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ trong việc chấp hành qui định về VSATLĐ	93.10	96.55	100.00	100.00
	Nội Qui ATVSLĐ	93.10	96.55	100.00	100.00
	Điều kiện lao động, các yếu tố nguy hiểm, độc hại và biện pháp phòng ngừa	86.21	94.09	100.00	98.00
	Kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động	93.10	95.57	100.00	100.00
	Cách xử lý tình huống và phương pháp sơ cứu	86.21	92.12	83.33	98.00
	Công dụng, cách sử dụng và bảo quản các PTBV CN	89.66	87.19	100.00	100.00
	Các biện pháp tự cải thiện ĐKLĐ tại nơi làm việc.	79.31	67.00	100.00	98.00
	Chung	89.22	90.70	97.92	99.25

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Xem xét theo từng nội dung tập huấn/hướng dẫn cho thấy, hầu hết các nội dung tập huấn/hướng dẫn đều có lao động nữ di cư làm việc trong khu vực FDI tham gia nhưng ở tỷ lệ thấp hơn so với các đối tượng khác, thấp nhất ở nội dung tập huấn về các biện pháp tự cải thiện ĐKLĐ tại nơi làm việc, lao động nữ di cư FDI chỉ đạt tỷ lệ 67% trong khi đó tỷ lệ này của nữ địa phương FDI đạt khá cao chiếm 87,3%, và của nữ di cư ngoài FDI là 98%. Một số nội dung quan trọng khác như: chính sách, chế độ về bảo hộ lao động; Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ trong việc chấp hành qui định về VSATLĐ; Nội qui ATVSLĐ và Kỹ thuật An toàn vệ sinh lao động... sự tham gia của lao động nữ di cư trong khu vực FDI cũng luôn luôn khiêm tốn hơn so với các đối tượng lao động khác. Chẳng hạn trong nội dung Nội qui ATVSLĐ nữ di cư của khu vực FDI được tham gia tập huấn chiếm tỷ lệ 96,55% trong khi đó tỷ lệ của nữ nhập cư ngoài FDI đạt tỷ lệ 100% và của nữ địa phương cùng khu vực FDI đạt 98,4%. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động chưa được tham gia tập huấn các nội dung về ATVSLĐ là do doanh nghiệp chưa tổ chức, doanh nghiệp tổ chức nhưng người lao động vắng mặt/bất khả kháng. v.v...

Kết quả khảo sát cho thấy, có 203 ý kiến trả lời về lý do chưa được tham gia tập huấn/hướng dẫn về ATVSLĐ do doanh nghiệp tổ chức. Tuy nhiên số ý kiến này xảy ra tập trung ở nhóm lao động nữ di cư đang làm việc ở khu vực FDI chiếm khoảng 82%, tiếp đến là nhóm nam di cư cùng khu vực FDI chiếm 12,4% số ý kiến còn lại rải rác ở các nhóm lao động còn lại của cuộc khảo sát.

Xem xét các lý do chưa được tham gia tập huấn/hướng dẫn về ATVSLĐ cho thấy, phần lớn ý kiến (chiếm 93,29% số ý kiến) của người lao động nói chung chưa được tham gia cho rằng lý do doanh nghiệp tổ chức nhưng người lao động vắng mặt/ hoặc bất khả kháng không thể tham gia. Tuy nhiên, số lượng ý kiến về lý do này tập trung chủ yếu ở nhóm lao động nữ di cư đang làm việc trong khu vực FDI với 176/203 ý kiến chiếm 86%.

Xét theo cơ cấu, lý do doanh nghiệp tổ chức nhưng người lao động vắng mặt vì bất khả kháng của lao động nữ di cư trong FDI cũng chiếm tỷ trọng khá cao khoảng 80,29%

trong khi tỷ trọng tương ứng của nhóm lao động nữ địa phương cùng FDI chỉ đạt tỷ trọng thấp hơn (71,43%). Các lý do khác không do từ phía người lao động hoặc người sử dụng lao động dẫn đến việc chưa tham gia tập huấn ATVSLĐ của lao động nữ khu vực FDI chiếm tỷ trọng không lớn khoảng 11% nhưng vẫn cao hơn so với lao động nữ (kể cả di cư và địa phương) ở cả trong FDI và ngoài FDI.

Bảng 2.21 Cơ cấu lý do chưa tham gia tập huấn ATVSLĐ của người lao động

Đơn vị: %

Nơi xuất cư	Lý do chưa tham gia tập huấn/hướng dẫn ATVSLĐ	FDI		Ngoài FDI	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Lao động địa phương	DN không tổ chức	*	28.57	*	18.0
	DN tổ chức nhưng NLĐ vắng mặt/bất khả kháng	*	71.43	*	74.6
	Khác	*	*	*	7.4
	Tổng số	*	100.00	*	100.00
Lao Động di cư	DN không tổ chức	25.72	8.76	*	12.75
	DN tổ chức nhưng NLĐ vắng mặt/bất khả kháng	70.14	80.29	100.00	80.47
	Khác	4.14	10.95		6.78
	Tổng số	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và Xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

2.4.2. Về tình trạng được trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ trong khi làm việc của người lao động

Việc được trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động trong khi làm việc cho người lao động được các doanh nghiệp thực hiện tương đối đầy đủ để bảo đảm các yêu cầu về an toàn lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy, bên cạnh việc trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động ở khu vực ngoài FDI và FDI. Đối với khu vực FDI trong mẫu khảo sát có một số lao động khu vực hành chính nên họ không phải trang bị các phương tiện bảo hộ lao động (chiếm khoảng 5% số lao động trong mẫu khảo sát).

Bảng 2.22 Cơ cấu lao động được trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động

Đơn vị: %

Nơi xuất cư	Tình trạng được trang bị và sử dụng phương tiện bảo hộ lao động	DN FDI		DN ngoài FDI	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Lao động địa phương	Có	88.24	93.65	100.00	100.00
	Không	11.76	6.35	0.00	0.00
	Tổng số	100.00	100.00	100.00	100.00
Lao động di cư	Có	100.00	95.57	100.00	100.00
	Không	0.00	4.43	0.00	0.00
	Tổng số	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

2.4.3. Mức độ trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động

Phân bố tỷ lệ người lao động được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động cá nhân cho thấy, mức độ được trang cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ cho người lao động trong khu vực trong và ngoài FDI là khá tốt. Tuy nhiên, có những vị trí, công việc khác nhau dẫn đến trong từng hạng mục cũng có sự khác nhau, đối với doanh nghiệp FDI do trong mẫu có một số lao động ở khu vực hành chính được khảo sát nên các phương tiện bảo hộ lao động như: quần áo bảo hộ, giày ủng, găng tay, kính... ít khi sử dụng đến nên tỷ lệ trang bị chưa đạt mức 100%.

Bảng 2.23 Phân bố tỷ lệ được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động cá nhân

Đơn vị: %

Nơi xuất cư	Được trang bị đầy đủ	DN FDI		DN ngoài FDI	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Lao động địa phương	Quần áo Bảo hộ	85.71	82.00	100.00	100.00
	Khẩu trang	100.00	96.15	100.00	100.00
	Giày ủng	90.91	84.62	100.00	92.86
	Găng tay	100.00	96.77	100.00	91.67
	Kính	100.00	92.86	100.00	85.71
	Khác	33.33	60.00	100.00	20.00
	Chung	90.91	89.01	100.00	91.03
Lao động di cư	Quần áo Bảo hộ	84.00	82.11	100.00	100.00
	Khẩu trang	89.29	95.14	100.00	97.92
	Giày ủng	82.35	82.89	100.00	100.00
	Găng tay	78.95	91.67	100.00	100.00
	Kính	81.82	82.14	100.00	91.67
	Khác	60.00	62.50	*	83.33
	Chung	82.86	87.80	100.00	98.47

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

Về tổng thể, việc sử dụng phương tiện bảo hộ cá nhân trong khi làm việc được người lao động chấp hành tương đối tốt (khoảng 94.5% số lao động diện khảo sát có sử dụng theo yêu cầu của doanh nghiệp). Tuy nhiên, việc chấp hành và sử dụng các phương tiện bảo hộ cá nhân vẫn có sự khác nhau giữa các khu vực doanh nghiệp và nơi xuất cư của người lao động, lao động khu vực FDI chấp hành sử dụng tốt hơn so với lao động ngoài FDI, lao động di cư chấp hành tốt hơn lao động địa phương (100% của nam và 97% của nữ di cư so với 94.12% của nam và 87% của nữ địa phương).

Lao động nữ di cư trong khu vực FDI cũng chấp hành tương đối tốt so với nữ di cư ngoài FDI (97% của nữ FDI so với 91.19% của nữ ngoài FDI), tuy nhiên vẫn kém hơn so với sự chấp hành sử dụng phương tiện bảo hộ cá nhân của nam giới ở cùng khu vực FDI. Điều này, cho thấy việc chấp hành pháp luật cũng như mức độ chuyên môn hóa của doanh nghiệp FDI là khá tốt.

Bảng 2.24 Phân bố tỷ lệ sử dụng thường xuyên phương tiện bảo vệ cá nhân của người lao động

Đơn vị: %

Nơi xuất cư	Sử dụng thường xuyên	Ngoài FDI		FDI	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
Lao động địa phương	Quần áo Bảo hộ	92.86	93.33	100.00	89.47
	Khẩu trang	92.86	92.00	100.00	90.00
	Giày ủng	90.91	94.59	100.00	84.62
	Găng tay	100.00	90.00	100.00	83.33
	Kính	100.00	84.62	50.00	85.71
	Khác	100.00	100.00	*	*
	Chung	94.34	92.05	94.12	87.50
Lao động di cư	Quần áo Bảo hộ	96.00	96.43	100.00	100.00
	Khẩu trang	96.43	92.44	100.00	97.92
	Giày ủng	88.24	91.55	100.00	100.00
	Găng tay	89.47	85.07	100.00	94.59
	Kính	81.82	70.83	100.00	91.67
	Khác	100.00	266.67	*	33.33
	Chung	92.23	91.19	100.00	97.91

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

*: Không có thông tin

2.5. Chi tiêu và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động nữ di cư

2.5.1. Chi tiêu cho các nhu cầu có tính thường xuyên

Về tổng thể, chi tiêu thường xuyên cho các nhu cầu tối thiểu của người lao động thuộc diện khảo sát bình quân chung ở mức 5,230 triệu/người/tháng (chưa bao gồm tiền tiết kiệm, tiền gửi về cho gia đình ở quê), trong đó chi tiêu bình quân của lao động nữ ở mức 5,201 triệu/người/tháng thấp hơn so với 5,403 triệu/người/tháng của lao động nam.

Tuy nhiên việc chi tiêu cho các nhu cầu tối thiểu của lao động có điểm xuất cư khác nhau cho thấy có sự khác nhau về mức chi tiêu, cụ thể: lao động nữ di cư có mức chi tiêu là 5,370 triệu/tháng/người cao hơn so với mức 5,307 triệu/tháng/người (của nam di cư). Lao động nữ địa phương là những người có mức chi tiêu thấp nhất đạt 4,575 triệu/tháng/người so với mức chi tiêu cao nhất 5,832 triệu/tháng/người của lao động nam địa phương.

Như vậy, lao động nữ di cư là những người có mức chi tiêu cho các nhu cầu tối thiểu ở mức khá, cao hơn lao động nam di cư và nữ địa phương nhưng vẫn thấp hơn so với nam địa phương.

Về cơ cấu chi tiêu cho thấy, người lao động dành khoảng 48.39% tổng chi tiêu bình quân của mình để chi trả cho các nhu cầu liên quan đến ăn uống tối thiểu, trong đó các đối tượng là lao động nữ di cư có tỷ trọng dành chi tiêu cho ăn uống tối thiểu luôn ở mức thấp (đạt 47.25%) so với 52.52% của nữ địa phương và 50.91% của nam di cư. Như vậy, lao động nữ nhập cư có tỷ lệ chi tiêu cho ăn uống thấp hơn một số đối tượng khác, điều này sẽ có ảnh hưởng xấu đến thể trạng sức khỏe của lao động nữ di cư, nếu tình trạng này cứ kéo dài thì sức khỏe của lao động nữ di cư sẽ giảm sút, thua kém hơn so với các đối tượng lao động khác.

Kết quả cũng cho thấy, người lao động di cư hàng tháng phải dành khoảng 9% số tiền chi tiêu thường xuyên để chi trả tiền thuê nhà ở, trong đó lao động nữ di cư luôn là những người phải dành tỷ trọng cao hơn (9.49% của nữ so với 8,36% của nam) trong tổng chi tiêu để trả tiền thuê nhà ở.

Tổng các khoản chi tiêu thường xuyên liên quan đến đi lại, y tế, giáo dục và ma chay, hiếu hỉ của người lao động thuộc diện khảo sát cũng chiếm tỷ trọng khá cao (khoảng 30%), trong đó các khoản chi này của lao động nữ nhập cư đạt mức cao nhất (32%).

Điều đó cho thấy, lao động nữ di cư là những người có thu nhập không cao (như đã trình bày ở phần thu nhập) nhưng có cơ cấu chi tiêu khác xa so với các lao động khác, đó là chi tiêu cho ăn uống tối thiểu thì ở mức thấp nhất, chi tiêu cho các nhu cầu khác như: thuê nhà trọ và các các khoản y tế giáo dục, đi lại, mà chay hiếu hỉ lại ở mức cao nhất.

Xét theo khu vực doanh nghiệp cũng cho thấy, chi ăn uống, chi điện nước và y tế sinh hoạt của lao động nữ di cư trong khu vực FDI chiếm tỷ trọng thấp nhất (với 38,61% cho ăn uống, 5,54% cho điện nước và 2,48% cho y tế) so với các đối tượng lao động khác ở cả trong và ngoài FDI. Trong khi đó chi phí tiền thuê nhà thì ngược lại chiếm 7,75% cao hơn so với các đối tượng lao động khác ở cả trong và ngoài FDI. Điều đó cho thấy đời sống của lao động nữ di cư trong khu vực FDI có nhiều khó khăn hơn các loại lao động khác ở cả trong và ngoài FDI do có mức chi tiêu ăn uống thấp, sinh hoạt kham khổ hơn và có chi phí về nhà ở lại cao hơn các đối tượng khác.

Bên cạnh đó, phần tiết kiệm tiền hàng tháng để gửi về cho gia đình ở quê của lao động nữ di cư trong khu vực FDI là một phần không thể thiếu, trong chi tiêu họ thường phải tiết kiệm khoảng 12,45% thu nhập để giành tiền gửi về cho gia đình ở quê, so với các đối tượng khác tỷ lệ tiết kiệm này của lao động nữ di cư luôn cao hơn.

Từ những phân tích vừa nêu trên cho thấy, lao động nữ di cư trong khu vực FDI có đời sống vất vả hơn các đối tượng khác, ăn uống kham khổ với chi phí thấp nhất, tiền thuê nhà cao nhất, tiết kiệm gửi về cho gia đình cũng cao nhất.

Bảng 2.25 Cơ cấu chi tiêu thường xuyên bình quân tháng của lao động theo khu vực doanh nghiệp năm 2013

Đơn vị: %

Nội dung chi tiêu	FDI			Ngoài FDI		
	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
Tổng chi tiêu bình quân/tháng năm 2013	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Chi thiết yếu (ăn uống, sinh hoạt...)	45.37	38.61	39.51	38.79	45.91	44.86
Chi dịch vụ cơ bản (điện nước, vệ sinh, điện thoại...)	7.09	5.54	5.74	7.28	6.67	6.76
Chi thuê nhà (nếu có)	5.43	7.75	7.44	5.72	6.50	6.38
Chi giáo dục (học phí, chi phí học tập, đồng phục...)	8.88	8.73	8.75	13.68	10.06	10.60
Chi y tế	2.72	2.48	2.51	4.25	3.31	3.45
Chi vui chơi giải trí	3.46	3.24	3.27	4.48	2.17	2.51
Chi đi lại hàng ngày	5.44	4.23	4.39	6.24	4.90	5.10
Chi đối ngoại (hiếu hỷ, thăm người ốm)	6.66	6.76	6.75	7.54	5.93	6.17
Gửi tiền cho gia đình ở quê	4.29	5.83	5.62	1.24	5.69	5.03
Chi khác cho cá nhân và gia đình (thuốc lá, khác...)	4.07	4.38	4.33	2.15	1.97	2.00
Tiết kiệm	6.59	12.45	11.67	8.62	6.89	7.14

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Với hầu hết Lao động nữ di cư (79,7%) có thu nhập trung bình khoảng 3,5 - 4 triệu đồng/tháng, một bộ phận không nhỏ lao động nữ di cư nuôi con nhỏ, thì khoản thu nhập này chưa đáp ứng đủ nhu cầu sống trung bình hoặc thậm chí là mức sống tối thiểu trong giai đoạn hiện nay. Việc chi tiêu tối thiểu như ăn bình quân mức 1,7 triệu/người/tháng, tiền ở 400 -600 ngàn/hộ, đi lại, chi phí khám chữa bệnh, gửi trẻ và nuôi con nhỏ bình quân ở mức 5- 7 triệu đồng/tháng...điều đó buộc lao động nữ di cư phải cắt giảm chi tiêu tối đa ở mức tiết kiệm nhất. Như vậy mức thu nhập của lao động nữ di cư không đủ để trang trải cuộc sống hàng ngày...

Trích báo cáo Tình hình đời sống, thu nhập, chế độ, chính sách lao động nữ di cư tỉnh Đồng Nai, tháng 10. 2014.

2.5.2. Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản ngoài doanh nghiệp

* Tiếp cận nhà ở của lao động nữ di cư

Ngoài những trường hợp lao động nữ di cư (50% trong khu vực FDI và hơn 68% trong khu vực ngoài FDI) đã được doanh nghiệp hỗ trợ bằng tiền mặt về nhà ở (phần tích ở phần thu nhập), hầu hết những người lao động nữ di cư còn lại (chiếm khoảng 28%) đã được các doanh nghiệp bố trí nhà ở thông qua các hình thức như: doanh nghiệp thuê nhà và đưa người lao động vào ở, hoặc người lao động tự thuê nhà và doanh nghiệp hỗ trợ một phần phí thuê hoặc doanh nghiệp làm nhà sẵn sau đó tổ chức đưa công nhân vào ở... Điều đó đã phần nào giảm bớt được những khó khăn trong vấn đề nhà ở của lao động nữ di cư, thể hiện việc tiếp cận nhà ở của người lao động đã được doanh nghiệp cùng chung tay tháo gỡ.

Tuy nhiên, việc người lao động di cư tự thuê nhà ở hoặc doanh nghiệp sau khi thuê đã tổ chức bố trí cho người lao động vào ở đang gặp phải những rào cản, bất cập cần phải tháo gỡ để bảo đảm cho lao động nhập cư (trong đó có lao động nữ) có được chỗ ở với những điều kiện tiện nghi tối thiểu theo quy định để họ có thể yên tâm an cư lập nghiệp, cụ thể như sau:

Về nhà ở do lao động tự thuê: Kết quả khảo sát cho thấy, lao động phải mình tìm kiếm thuê nhà ở trong các khu dân cư gần với nơi làm việc mà không hề có thêm sự hỗ trợ nào của doanh nghiệp chiếm tỷ lệ khá cao khoảng 54.3% đối với nam di cư và 44.7% đối với nữ di cư; khoảng 15.5% đối với lao động nữ địa phương và 4.8% đối với nam địa phương (do khoảng cách từ gia đình đến doanh nghiệp khá xa không thể di chuyển đi về thường xuyên trong ngày).

Bảng 2.26 Phân bố tình trạng sở hữu nhà ở theo nơi xuất cư của lao động

Đơn vị:%

Tình trạng sở hữu nhà ở	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Tự thuê không có hỗ trợ của DN	4.8	15.5	54.3	44.7
DN hỗ trợ (tự thuê, DN bố trí)	4.8	4.8	22.9	38.3
Thuộc sở hữu chung của gia đình	66.7	57.1	5.7	8.3
Sở hữu cá nhân	23.8	22.6	17.1	8.3
Khác	0.0	0.0	0.0	0.4
Tổng số	100.0	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014.

Kết quả cũng cho thấy, việc người lao động tự thuê nhà gặp phải nhiều vấn đề như: tình trạng (loại/kiểu) nhà cũng rất khác nhau, phụ thuộc xuất phát điểm của người lao động như thế nào (nam hay nữ, di cư hay không, làm việc ở FDI hay không và sở thích, tâm lý nhu cầu khác nhau của từng lao động). Đối với lao động nữ di cư mặc dù có tỷ lệ cao nhất (chiếm 52,7%) về nhận được sự hỗ trợ bằng tiền mặt về nhà ở từ doanh nghiệp nhưng phần lớn lao động nữ (chiếm 46.2%) của khu vực này sống trong nhà bán kiên cố chật hẹp với tình trạng hạ tầng nội thất, điện nước, vệ sinh môi trường tạm bợ, thấp kém không đảm bảo các yêu cầu tối thiểu. Nam giới di cư mặc dù có tỷ lệ thuê loại nhà bán kiên cố thấp hơn (chiếm 31.4%) nhưng tình trạng hạ tầng về nhà ở cũng tương tự như lao động nữ di cư. Lý giải cho tình trạng này là do hầu hết lao động nữ di cư đều có tâm lý hạn chế tối đa các chi phí về nhà ở để tiết kiệm tiền chi dùng cho các nhu cầu khác, người lao động thường chung tiền ở ghép nhiều người trong một diện tích nhỏ hẹp, bên cạnh đó là quan điểm nhà trọ chỉ là chỗ ngủ tá túc cho qua ngày, cộng với giá thuê nhà của thị trường quá cao so với thu nhập, sự hỗ trợ của doanh nghiệp thì quá ít ỏi hạn chế.

Kết quả cũng cho thấy, còn khoảng gần 20% lao động nữ di cư, 26.2% lao động nữ địa phương và 17.1% lao động nam di cư đang sống trong tình trạng nhà tạm, hạ tầng nội thất, điện nước hết sức thấp kém, môi trường sống không bảo đảm an toàn.

Từ những phân tích trên cho thấy, hầu hết lao động di cư (trong đó có lao động nữ) đang phải sinh sống với tình trạng nhà ở tự thuê có chất lượng tồi tệ nhất, thiếu thốn, chật hẹp và tạm bợ không bảo đảm an toàn so với các nhóm lao động khác.

Bảng 2.27 Phân bố tình trạng nhà ở của người lao động theo nơi xuất cư

Đơn vị:%

Tình trạng nhà ở	Lao động địa phương		Lao động di cư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Nhà tạm	9.5	26.2	17.1	19.4
Nhà bán kiên cố	23.8	11.9	31.4	46.2
Nhà kiên cố không khép kín	28.6	26.2	2.9	11.1
Nhà kiên cố khép kín	38.1	35.7	48.6	23.3
Tổng số	100.0	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Về nhà ở cho người lao động do doanh nghiệp bố trí hoặc thuê sau đó tổ chức cho người lao động vào ở. Kết quả cho thấy, các doanh nghiệp đã có nhiều nỗ lực hỗ trợ, bố trí chỗ ở cho người lao động để tiện lợi cho việc sinh hoạt và làm việc trong cuộc sống, điều này được thể hiện qua các con số khá ý nghĩa đối với nhóm lao động nhập cư (38.3% của lao động nữ, và 22.9% của lao động nam) được doanh nghiệp bố trí nhà ở. Tuy nhiên đối với các doanh nghiệp việc đầu tư nhà ở cho người lao động nhập cư là một lĩnh vực khó khăn do phải đầu tư vốn lớn, lợi nhuận không cao, thời gian thu hồi vốn lâu, nhiều

rủi ro (xây xong phải hình thành đội ngũ quản lý và vận hành những toà nhà này và thiếu cơ chế ai (doanh nghiệp hay chính quyền) đứng ra về mặt quản lý hành chính là chưa rõ ràng...) , đó là những rào cản lớn đối với vấn đề nhà ở cho người lao động di cư do các doanh nghiệp cung cấp.

Về tình trạng nhà ở do doanh nghiệp bố trí cho thấy, chất lượng khá tốt, nhà kiên cố nhiều tầng với diện tích, hạ tầng nội thất bảo đảm, khép kín theo tiêu chuẩn qui định. Tuy nhiên việc thu hút lao động di cư đến sinh sống là rất khó khăn do gặp phải nhiều bất cập trở ngại, không phù hợp với tâm lý tự do thoải mái vốn có của người lao động, cụ thể như:

Kết quả trao đổi với các nhà quản lý của doanh nghiệp cho thấy, người lao động (nhất là lao động di cư) mặc dù được doanh nghiệp bố trí chỗ ở nhưng những hỗ trợ này được ít người lao động di cư hưởng ứng vì hầu hết người lao động di cư chưa quen với việc chấp hành các nội qui về giờ giấc, qui định tiếp khách, người thân, qui định về hành chính, phòng chống cháy nổ và các qui định liên quan khác của khu nhà ở do doanh nghiệp cung cấp, bên cạnh đó có không ít người lao động di cư vẫn còn nhiều thói quen thích sống tự do thoải mái, không muốn bị ràng buộc với các qui định, nội qui bắt buộc trong việc tiếp cận nhà ở như các qui định của các khu nhà trọ do doanh nghiệp đặt ra.

...Điều kiện để các doanh nghiệp tiếp cận được các chính sách ưu đãi về vốn và thuế vẫn còn nhiều khó khăn, riêng gói hỗ trợ nhà ở 30.000 tỷ của Chính phủ đến nay vẫn chưa có doanh nghiệp kinh doanh nhà ở công nhân nào ở Đồng Nai tiếp cận được, lý do thì cũng nhiều vấn đề nhưng mà trong đó nổi bật là các doanh nghiệp phải cơ cấu lại doanh nghiệp mình, thứ hai là phải cơ cấu lại sản phẩm vì trước đây các doanh nghiệp chỉ tập trung vào các căn hộ cao cấp mà đối với người dân có thu nhập trung bình, thu nhập thấp nhất là công nhân thì giá cả, giá thành cũng như là các diện tích căn hộ cũng chưa phù hợp để công nhân các KCN có thể với tới, có thuê, mua và thuê mua lại.,

Trích phát biểu của Đại diện Sở Xây dựng Đồng Nai trong hội nghị sơ kết NQ 09/NQ_TU

....Khó khăn trong việc xây dựng nhà ở cho công nhân trong các KCN là vấn đề huy động vốn. Các doanh nghiệp không tiếp cận được dòng vốn hỗ trợ từ nguồn ngân sách dành cho nhà ở vì các thủ tục không đồng bộ. (Có những công ty làm thủ tục hơn 1 năm nay chưa vay được.). Tính đến nay, toàn tỉnh có 75 dự án nhà ở công nhân được phê duyệt, với tổng diện tích đất trên 518 hécta. Tuy nhiên, hiện chỉ mới có 22 dự án đã xây dựng hoàn thành, bố trí cho trên 20 ngàn người, đáp ứng được trên 5% công nhân có nhu cầu nhà ở trên địa bàn tỉnh....

Trích Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 16.6.2008 về một số giải pháp khuyến khích các thành phần kinh tế xây dựng nhà ở cho công nhân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai . tháng 9 năm 2014.

*** Tiếp cận giáo dục cơ bản của lao động nữ di cư**

Kết quả phân tích ở phần thông tin chung cho thấy, hầu hết lao động di cư diện khảo sát đang trong tình trạng đã lập gia đình (khoảng 62.7% đối với lao động nữ di cư và 68.5% đối với lao động nam di cư) trong đó có nhiều cặp vợ chồng đang cùng làm việc và sinh sống tại nơi nhập cư, đây là một trong những dấu hiệu cho chúng ta thấy nhu cầu cần sử dụng các dịch vụ chăm sóc con cái (nhà giữ trẻ, trường học, bệnh viện, khu vui chơi cho trẻ em...) của người lao động nhập cư đang dần dần hiện hữu trong tương lai rất gần ở tại các địa phương nơi người lao động di cư đang thuê trọ sinh sống. Điều này cũng là một cảnh báo đối với các nhà hoạch định chính sách cần phải có những qui hoạch, kế hoạch xây dựng, phát triển hệ thống hạ tầng cơ sở (trong đó bao gồm cả hệ thống về giáo dục) để sẵn sàng đáp ứng nhu cầu người dân.

Kết quả khảo sát chỉ ra, (1) Tỷ lệ lao động nhập cư khá cao (khoảng 47,4% lao động nữ di cư và 48.5% nam giới di cư) hiện có con em trong độ tuổi có nhu cầu tiếp cận nhà trẻ và trường học tại nơi sinh sống; (2) Số lượng lao động địa phương có con em trong độ tuổi có nhu cầu tiếp cận hệ thống giáo dục hiện đang chiếm một tỷ lệ khá (33.3% đối với lao động nam và 28.6% đối với lao động nữ). Điều đó cho thấy nhu cầu tiếp cận, sử dụng các dịch vụ giáo dục (từ nhà trẻ đến giáo dục phổ thông các cấp) đối với con em của người lao động tại nơi sinh sống là rất lớn và đang hiện hữu cấp bách.

Việc tiếp cận và sử dụng các dịch vụ về giáo dục (từ nhà trẻ, mẫu giáo đến các cấp học văn hóa) của người lao động (đặc biệt là lao động di cư) đang gặp phải những rào cản, gây thêm những khó khăn cho cuộc sống vốn đã có rất nhiều khó khăn của người lao động di cư. Kết quả cho thấy, lao động nữ nhập cư gặp nhiều khó khăn nhất, với khoảng gần 50% số lao động nữ di cư (tương ứng với 126 người) có nhu cầu sử dụng hệ thống giáo dục (nhà trẻ, mẫu non và giáo dục phổ thông các cấp) tại địa bàn nơi sinh sống gặp phải khó khăn khi tiếp cận để sử dụng. Lao động nam di cư cũng trong tình trạng tương tự nhưng với tỷ lệ thấp hơn (chiếm khoảng 42% số người có nhu cầu gặp phải khó khăn).

Thậm chí ngay cả lao động địa phương có nhu cầu sử dụng các dịch vụ về giáo dục dành cho con em họ cũng có những tỷ lệ không nhỏ gặp phải nhưng khó khăn trong việc tiếp cận. Kết quả khảo sát cho thấy, có khoảng 30.8% số lao động nam địa phương có nhu cầu và 22.4% nữ địa phương có nhu cầu sử dụng giáo dục gặp phải khó khăn khi tiếp cận với các dịch vụ giáo dục cho con em mình ở ngay tại địa phương.

Những rào cản, khó khăn khi tiếp cận dịch vụ giáo dục của lao động di cư:

Như phân tích ở trên số lượng lao động nữ di cư gặp khó khăn trong việc tiếp cận hệ thống giáo dục tại địa phương nơi đến là lớn hơn nhiều so với các đối tượng lao động khác, do vậy việc giải quyết được những khó khăn này của lao động nữ di cư có thể coi như là giải quyết được gần như triệt để những khó khăn của người lao động di cư trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục tại các địa phương nơi người lao động nhập cư sinh sống.

Kết quả cho thấy, về phân bố khó khăn lao động nữ di cư gặp phải tất cả các loại khó khăn (rào cản hạn chế về kinh tế khi cho con đến trường chiếm tỷ lệ cao nhất (35.8%), khó khăn về không có người đưa đón con chiếm 30.8%, đáng lưu ý là vẫn có tới 12,5% lao

động nữ di cư gặp phải khó khăn về thủ tục hành chính như giấy tờ khai sinh, đăng ký tạm trú,..., 20.8% gặp khó khăn vì trường lớp ở quá xa chỗ ở) khi tiếp cận với giáo dục (từ nhà trẻ, mầm non, giáo dục phổ thông các cấp) trong khi đó lao động địa phương chỉ gặp một số khó khăn chính như khó khăn về kinh tế hay vị trí của trường học cách xa chỗ ở của người lao động.

Phân tích sâu những khó khăn cho thấy, số lượng lao động nữ di cư có khó khăn về kinh tế khi đưa con em của họ đến trường học chiếm tỷ lệ cao nhất 35.8% (tương ứng với 43 trường hợp) gấp hơn 7 lần số lượng lao động nữ địa phương có cùng nhóm khó khăn về kinh tế.

Kết quả cũng cho thấy 12,5% (tương ứng với 15 trường hợp) lao động nữ di cư gặp khó khăn về thủ tục hành chính trong khi đó các đối tượng khác hầu như rất ít gặp loại khó khăn này khi tiếp cận giáo dục cho con em họ. Điều đó cho thấy mặc dù các qui định hành chính về giáo dục phổ thông, giáo dục mầm non đã được dỡ bỏ rất nhiều, tạo điều kiện cho mọi người có thể tiếp cận dễ dàng theo tiến trình đổi mới của ngành này nhưng những qui định hiện tại vẫn còn là rào cản lớn, cản trở nhu cầu tiếp cận và sử dụng của lao động di cư. Lý giải cho điều này, nguyên nhân chính đó là do hạ tầng của hệ thống dịch vụ giáo dục tại các địa phương nơi có đông người di cư sinh sống đã trở lên quá tải (thiếu trường, thiếu lớp, hạ tầng xuống cấp...) không đủ chỗ cho con em người lao động di cư, vì vậy các địa phương này đã tự đặt ra các yêu cầu về thủ tục hành chính khắt khe hơn so với qui định của ngành.

Bảng 2.28 phân bố khó khăn của lao động khi tiếp cận dịch vụ giáo dục

Loại khó khăn	Lao động địa phương				Lao động di cư			
	Nam		Nữ		Nam		Nữ	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Kinh tế	4	57.1	9	37.5	6	35.3	43	35.8
Vị trí địa lý	2	28.6	7	29.2	3	17.6	25	20.8
Thủ tục hành chính	1	14.3		0.0	1	5.9	15	12.5
Khác		0.0	8	33.3	7	41.2	37	30.8
Tổng số	7	100.0	24	100.0	17	100.0	120	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Như vậy, lao động nữ di cư gặp nhiều khó khăn hơn các lao động khác trong việc tiếp cận và sử dụng hệ thống giáo dục cả về mặt chất và mặt lượng. Cụ thể vì lao động nữ là những người thường xuyên quan tâm chăm sóc con cái nhiều hơn nam giới do đó việc quan tâm đến các dịch vụ giáo dục cho con cái của mình khi tới tuổi đến trường cũng sẽ nhiều so với nam giới, chính điều này lý giải tại sao nhu cầu của lao động nữ di cư trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục cho con em họ là lớn nhất so với các đối tượng khác, đây cũng là một khó khăn lớn mà lao động nữ di cư phải đối mặt khi mà các nhu cầu này

không được đáp ứng đầy đủ tại nơi nhập cư.

Kết quả cũng cho thấy, lao động nữ hiện đang phải đối mặt với đủ loại khó khăn (từ kinh tế, vị trí địa lý, thủ tục hành chính, thiếu người đưa đón con cái khi họ đi làm...) khi tiếp cận tới dịch vụ giáo dục cho con cái của họ với qui mô và mức độ trầm trọng hơn các đối tượng khác trong khi đó các đối tượng lao động khác (lao động địa phương) chỉ thực sự phải đối mặt với một vài loại khó khăn chính với mức độ nhẹ nhàng hơn lao động nữ di cư.

*** Tiếp cận dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe của lao động nữ di cư**

Nhu cầu về dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe của lao động nữ di cư. Kết quả cho thấy, người lao động thuộc diện khảo sát có nhu cầu rất lớn về sử dụng các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe hiện có tại các địa phương tiến hành khảo sát. Nhu cầu sử dụng dịch vụ y tế của nhóm lao động địa phương là lớn nhất (80.95% đối với nam giới và 70.24% đối với nữ giới), hầu hết mọi người ở nhóm này đều có nhu cầu sử dụng dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe. Đối với nhóm lao động di cư cũng có tỷ lệ quá bán người lao động có nhu cầu này (54.29% đối với nam giới, 52.57% đối với nữ giới).

Kết quả cũng cho thấy đa số người lao động di cư đang làm việc tại địa bàn khảo sát đã từng tiếp cận các cơ sở y tế, chăm sóc sức khỏe hiện có tại nơi cư trú hiện tại (64,29% của lao động nam giới, 56,97% của lao động nữ), tuy nhiên so với việc tiếp cận cơ sở y tế/KCB của lao động địa phương thì việc tiếp cận của lao động di cư thấp hơn nhiều. Nhóm lao động địa phương thuộc khu vực FDI có tỷ lệ lao động đã từng tiếp cận cao hơn cả (chiếm 75%), tiếp đến là nhóm lao động địa phương ngoài FDI chiếm 64% ; nhóm lao động di cư thuộc khu vực FDI chiếm tỷ lệ tương đối (55,6%) và thấp nhất là nhóm lao động di cư ngoài FDI chỉ có khoảng 41% người lao động đã từng tiếp cận các cơ sở y tế/KCB tại địa bàn đang cư trú.

Xét theo giới tính, khu vực doanh nghiệp và nguồn gốc nơi xuất cư của người lao động cho thấy, tỷ lệ lao động nữ thuộc các nhóm và khu vực làm việc khác nhau đã từng tiếp cận hệ thống y tế/KCB cũng rất khác nhau. Nhóm lao động nữ di cư của khu vực ngoài FDI và FDI có tỷ lệ tiếp cận y tế là thấp nhất (chỉ có khoảng 44% của khu vực ngoài FDI và 54,6% của khu vực FDI), trong khi đó tỷ lệ tương tự của nhóm lao động nữ địa phương của khu vực FDI và ngoài FDI chiếm khá cao (73,02% của nhóm FDI và 61,9% của nhóm ngoài FDI). Kết quả trên cho thấy, phản ánh tương đối đúng với tình hình thực tế hiện nay đó là lao động di cư hầu hết là lao động trẻ, có sức khỏe tương đối tốt, ít đau ốm hơn, cộng với thói quen chỉ khi nào đau ốm nặng mới đi thăm khám bệnh...cho nên ít tiếp cận các cơ sở y tế hiện có ở nơi cư trú hơn các đối tượng lao động địa phương.

Về tình trạng khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB tại nơi hiện đang cư trú của người lao động. Kết quả cho thấy, có 111 người lao động (chiếm 48,68% số người lao động đã từng tiếp cận dịch vụ y tế tại nơi hiện đang cư trú cho rằng gặp khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB, kết quả này cũng thể hiện rất khác nhau giữa các khu vực doanh nghiệp và nhóm lao động. Nhóm lao động nam di cư có tỷ lệ gặp khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB cao nhất (chiếm 57.89%), tiếp đến là nhóm nữ địa phương với 50.86%, nhóm có tỷ lệ gặp khó khăn thấp nhất là nhóm lao động nữ di cư (46.62%).

Bảng 2.29 Phân bố khó khăn của lao động khi tiếp cận dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe

Loại khó khăn	Lao động địa phương				Lao động di cư			
	Nam		nữ		Nam		Nữ	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Khó khăn về kinh tế	2	25.0	12	40.0	5	45.5	37	59.7
Ví trí địa lý	3	37.5	9	30.0	3	27.3	9	14.5
Thủ tục hành chính		0.0		0.0	1	9.1	5	8.1
Khác	1	12.5	9	30.0	2	18.2	11	17.7
Tổng số	8	100.0	30	100.0	11	100.0	62	100.0

Nguồn: Kết quả khảo sát thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI- nhóm nghiên cứu Viện khoa học Lao động và xã hội thực hiện, tháng 10/2014

Kết quả cho thấy, những khó khăn về kinh tế khi tiếp cận dịch vụ y tế/ KCB của phần lớn người lao động tại các nhóm khác nhau hầu như đều chiếm tỷ trọng cao nhất trong số những khó khăn mà người lao động phải đối diện khi tiếp cận dịch vụ y tế/ KCB tại nơi cư trú. Cụ thể: nhóm lao động nữ di cư gặp phải khó khăn về kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất cả về số tương đối và tuyệt đối (59.7% tương ứng với 37 trường hợp); nhóm lao động nam di cư cũng ở tình trạng tương tự như nhóm lao động nữ di cư nhưng với tỷ lệ thấp hơn (với 45.5% lao động gặp khó khăn về kinh tế khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB. Nhóm nữ địa phương cũng có tỷ lệ người lao động gặp khó khăn về kinh tế chiếm khá cao (40% tương ứng với 12 người).

Như vậy, lao động di cư (cả nam và nữ) là những lao động có số lượng và tỷ lệ khó khăn về kinh tế cao nhất khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB.

Cũng giống với tình trạng gặp tất cả các loại khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục, lao động nữ di cư cũng gặp phải tất cả các loại khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ y tế/KCB, trong khi đó các khó khăn trong việc tiếp cận của các nhóm lao động khác chỉ tập trung vào một số loại khó khăn nhất định mà không có nhiều khó khăn dàn trải như lao động nữ di cư đã gặp phải (xem bảng trên).

Đáng lưu ý là có tới 17.7% (tương ứng với 11 trường hợp) lao động nữ di cư gặp phải lý do khác (ngại đi đến các cơ sở y tế vì tình trạng bệnh có liên quan đến tình dục nam nữ) khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB ở nơi cư trú. Thực sự đây là rào cản lớn liên quan đến nhận thức, tâm lý của người lao động xa nhà thiếu thốn tình cảm... cần phải có biện pháp tháo gỡ những khó khăn đáng lẽ không đáng có này.

Ngoài ra các khó khăn khác như: cơ sở y tế ở quá xa nhà trọ hoặc gặp phải phức tạp về thủ tục hành chính vẫn xảy ra nhiều hơn đối với lao động nữ di cư (14,5% gặp khó khăn do có sở y tế ở quá xa nhà trọ, 8.1% gặp khó khăn về thủ tục hành chính) trong khi đó các khó khăn này gần như ít xảy ra hơn ở các nhóm lao động khác khi tiếp cận cơ sở y tế.

*** Tiếp cận đời sống văn hoá tinh thần của lao động nữ tại nơi nhập cư**

Bên cạnh những khó khăn của lao động di cư (trong đó có nữ) trong việc tiếp cận nhà ở, giáo dục và y tế, lao động nữ nhập cư còn gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ xã hội khác như: tiếp cận các thiết chế văn hoá tinh thần nơi nhập cư (khu vui chơi giải trí, các câu lạc bộ ...) Do đó đời sống văn hoá tinh thần của lao động di cư chưa có điều kiện được cải thiện. Mọi sinh hoạt tinh thần của lao động nữ di cư gần như đều mang tính tự phát, phụ thuộc vào các hình thức giải trí được cung cấp sẵn, rẻ tiền hoặc miễn phí như: giải trí bằng tivi, nghe đài, đọc sách báo, sử dụng Internet, bên cạnh đó các hoạt động thiếu lành mạnh, tệ nạn xã hội luôn rình rập dễ lôi kéo lao động di cư.

Tại các địa phương nơi có nhiều lao động nhập cư sinh sống, chính quyền địa sở tại cũng ít quan tâm giúp đỡ chăm lo đời sống tinh thần cho lao động di cư. Các Doanh nghiệp hầu hết chỉ quan tâm đầu tư cho các hoạt động thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh còn các nội dung gắn liền với sinh hoạt văn hoá tinh thần, nâng cao nhận thức hiểu biết cho người lao động hầu như chưa được quan tâm giải quyết. Mặt khác với quỹ thời gian cho nghỉ ngơi hạn hẹp do phải làm thêm giờ, tăng ca, tăng kíp lao động di cư không còn nhiều thời gian dành cho sinh hoạt văn hoá tinh thần tại các địa phương nhập cư.

...các hoạt động văn hoá tinh thần cho lao động di cư (trong đó có nữ) tại các địa phương còn nhiều hạn chế, chủ yếu là các hoạt động do doanh nghiệp hoặc tổ chức công đoàn tổ chức (du lịch chiếm 42%, thể thao 20,4% , hội thi tay nghề 5,7%) góp phần chăm lo đời sống tinh thần cho lao động di cư. Hoạt động văn hoá giải trí chính của người lao động vẫn là mang tính tự phát, người lao động tự tìm kiếm thông qua các phương tiện truyền thông như: báo đài, mạng, tivi... vai trò của chính quyền địa phương còn khá mờ nhạt trong việc quan tâm chăm lo đời sống tinh thần cho lao động di cư...

Kết quả trao đổi với đại diện Liên đoàn Lao động Đồng Nai

3.1. Kết luận

Báo cáo kết quả khảo sát về việc làm, thu nhập – chi tiêu và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI đã đề cập đến một số vấn đề như sau:

3.1.1. Một số đặc điểm nhân khẩu học của lao động nữ di cư làm việc trong các doanh nghiệp FDI

(i) Hầu hết lao động nữ di cư có tuổi đời còn khá trẻ với 84,6% ở độ tuổi từ 20 -34 tuổi, đây là tỷ lệ cao nhất so với các đối tượng lao động khác. Với tỷ lệ này, cho thấy nhu cầu ưa thích sử dụng lao động trẻ của các doanh nghiệp FDI là lớn hơn nhiều so với các đối tượng khác.

(ii) Lao động nữ di cư có nơi xuất cư chủ yếu từ các vùng miền còn nhiều khó khăn, thiếu công ăn việc làm, thiếu các KCN, KCX tập trung đến những vùng miền có nhiều việc làm, có nhiều KCN, KCX để tìm kiếm việc làm và mưu sinh. Tuy nhiên, việc di cư đến những vùng miền mới của người lao động (bao gồm cả lao động nữ) đã có sự thay đổi lớn, người lao động có xu hướng chọn nơi đến nhập cư gần với nơi xuất cư của mình có nhiều thuận lợi và tiết kiệm chi phí đi lại.

(iii) Đa số lao động nữ di cư có trình độ văn hóa và CMKT thấp hơn so với các đối tượng lao động khác (với 49.01% đã tốt nghiệp trung học phổ thông của nữ di cư so với 60% của lao động nam di cư và 75% của lao động nữ địa phương và 85.71% của lao động nam địa phương), với trình độ thấp đã tạo ra nhiều bất lợi đối với lao động nữ di cư trong việc làm, các cơ hội thăng tiến, tiền lương thu nhập cũng như khi hòa nhập với cộng đồng xã hội nơi nhập cư.

(iv) Tình trạng hôn nhân của lao động nữ cho thấy, lao động di cư đã lập gia đình chiếm tỷ lệ khá cao (62.7%). Điều này đặt ra các nhu cầu tối thiểu về dịch vụ nhà ở cho các gia đình nhập cư, nhu cầu về nhà giữ trẻ, chăm sóc y tế, trường học cho con cái của lao động di cư tại nơi nhập cư. Bên cạnh đó với 34.13% lao động nữ di cư chưa lập gia đình đồng nghĩa với việc hạn chế trong các cơ hội giao lưu bạn bè, trao đổi xã hội, khó kết hôn vì tuổi ngày càng lớn... của lao động nữ di cư tăng lên theo thời gian khi phải thường xuyên tăng ca, làm thêm giờ khi làm việc trong các doanh nghiệp FDI.

3.1.2. Một số hạn chế trong tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư

(1) Khác biệt trong tuyển dụng của lao động nữ di cư và lao động địa phương đó là: Lao động nữ di cư chủ yếu được tuyển dụng qua hai kênh: (42.69%) tự tìm đến doanh nghiệp thông qua kênh truyền thông, thông báo của doanh nghiệp; (30.83%) qua người quen, bạn bè, họ hàng đang làm việc trong doanh nghiệp giới thiệu cho thấy các kênh tuyển dụng này phù hợp với tình hình thực tế trong tiếp cận việc làm của lao động di cư, trong khi đó lao động địa phương được tuyển dụng chính qua kênh công ty/doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự (45.24% đối với nữ và 42.86% đối với nam). Báo cáo cũng chỉ ra các kênh tuyển dụng có nhiều vai trò điều tiết của nhà nước như: tuyển dụng qua trung

tâm giới thiệu việc làm, doanh nghiệp phối hợp với các địa phương tổ chức tuyển dụng... đều kém hiệu quả đối với cả hai dòng lao động nhập cư và lao động địa phương.

(2) Lao động nữ di cư có thời gian làm việc ở doanh nghiệp hiện tại dưới 24 tháng chiếm tỷ lệ cao nhất (89.72%), điều này đồng nghĩa với tỷ lệ lao động nữ di cư có thời gian làm việc từ 24 tháng trở lên ở mức thấp hơn so với các đối tượng lao động khác, Kết quả này phản ánh mức độ ổn định trong công việc của lao động nữ di cư là kém hơn so với các đối tượng khác.

(3) Với 70% người lao động (địa phương và nhập cư) được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trong đó tỷ trọng này của lao động nữ di cư ở mức thấp nhất (63.6%) cho thấy, việc được ký HĐLĐ không xác định thời hạn để có công việc ổn định lâu dài của lao động nữ di cư tại doanh nghiệp hiện tại là thấp nhất. Kết quả cũng chỉ ra 0.4% lao động nữ nhập cư là đối tượng duy nhất được doanh nghiệp ký HĐLĐ theo vụ việc cho những công việc có tính chất thường xuyên, lặp đi lặp lại.

(4) Những khác biệt về số năm kinh nghiệm đối với công việc hiện tại ở các doanh nghiệp của lao động nữ di cư so với lao động địa phương cho thấy, hầu hết lao động nữ di cư có số năm kinh nghiệm ít hơn so với lao động địa phương ở tất cả các nhóm năm kinh nghiệm, càng ở nhóm ít năm kinh nghiệm thì nữ di cư tập trung càng nhiều và chiếm tỷ lệ cao hơn lao động địa phương.

(5) Với 80% số lao động của cuộc khảo sát phải thực hiện làm thêm giờ, trong đó tỷ lệ của nữ di cư chiếm cao nhất (83,39%), lao động nữ di cư có làm thêm giờ ở 100% các ngành thuộc diện khảo sát trong khi lao động địa phương chỉ làm thêm giờ ở 66,7% số ngành thuộc diện khảo sát. Điều này cho thấy số lượng lao động nữ di cư có làm thêm giờ lớn nhất cả về số lượng và ngành. Kết quả cũng cho thấy, một số ngành có đông lao động nữ di cư làm thêm giờ nhất đó là ngành may mặc và sản xuất trang phục, chế biến thực phẩm...

3.1.3. Thu nhập, cơ cấu thu nhập, hỗ trợ phúc lợi doanh nghiệp đối với lao động nữ di cư còn có những khó khăn

(i) So với thu nhập bình quân chung/tháng/người của lao động nữ địa phương, thu nhập của nữ di cư luôn cao hơn (5,3 triệu/tháng/người của nữ di cư so với 5,08 triệu/tháng /người của lao động nữ địa phương). Tuy nhiên, thu nhập của nữ di cư vẫn thấp hơn khoảng 250 ngàn đồng (2,3%) so với thu nhập của nam di cư và thấp hơn khoảng 350 ngàn đồng so với thu nhập của nam địa phương. Điều đó cho thấy, khoảng cách giới trong thu nhập giữa nhóm lao động nữ di cư và nam giới (cả di cư và địa phương) vẫn còn là khoảng cách khá lớn mà phần thua thiệt luôn thuộc về lao động nữ di cư.

(ii) Cơ cấu thu nhập của người lao động cho thấy, tiền lương hàng tháng của người lao động chiếm khoảng từ 70 - 74% trong tổng thu nhập (tùy từng nhóm lao động), số còn lại là các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương như: tiền hỗ trợ nhà ở, tiền ăn ca, tiền đi lại, tiền chuyên cần, tiền thưởng tháng, tiền hỗ trợ cho người mẹ nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi...thậm chí có cả tiền hỗ trợ trượt giá sinh hoạt cho người lao động (áp dụng ở Đồng Nai). Cơ cấu thu nhập của lao động nữ di cư cũng giống với cơ cấu thu nhập chung của người lao động tuy nhiên tiền lương của nữ nhập cư chiếm tỷ trọng thấp nhất so với

các nhóm lao động khác (69% của nữ di cư so với 73% của nữ địa phương của khu vực FDI, và 72.11% của nữ nhập cư so với 77.4% của nữ địa phương của khu vực ngoài FDI), đây là điểm mấu chốt quyết định đến thu nhập bình quân chung của lao động nữ di cư luôn thấp hơn các đối tượng khác bởi vì trong doanh nghiệp thuộc diện khảo sát thì các khoản thu nhập khác ngoài lương được áp dụng bình đẳng như nhau không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào giữa những người lao động.

(iii) Doanh nghiệp diện khảo sát đã có những khoản hỗ trợ (mang tính phúc lợi doanh nghiệp) đối với người lao động nói chung và lao động nữ di cư nói riêng, mục đích là giúp người lao động giảm bớt khó khăn trong cuộc sống để yên tâm làm việc, đóng góp dài lâu cho doanh nghiệp. Về tổng thể, lao động nữ nói chung và lao động nữ di cư nói riêng nhận được nhiều hỗ trợ từ doanh nghiệp hơn nam giới, cách thức hỗ trợ cũng khá đa dạng, hỗ trợ đi lại đối với người lao động có nhiều hình thức: hỗ trợ bằng tiền mặt, hỗ trợ trực tiếp bằng xe bus, xe taxi, xe riêng đưa đón người lao động; Hỗ trợ nhà ở cho người lao động cũng có nhiều hình thức như: hỗ trợ bằng tiền mặt hàng tháng, doanh nghiệp tự xây nhà ở cho người lao động di cư, thuê nhà sau đó bố trí người lao động vào ở, kêu gọi chính quyền kết hợp với doanh nghiệp xây nhà ở cho người lao động...

3.1.4. Môi trường và điều kiện làm việc của người lao động trong doanh nghiệp khá tốt

(1) Các khía cạnh được tập trung đó là: việc trang bị các kiến thức cần thiết về môi trường và điều kiện lao động an toàn; mức độ trang bị các phương tiện bảo hộ lao động trong quá trình làm việc cho người lao động; một số yếu tố đảm bảo an toàn cho người lao động trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp. Nhìn chung, các phân tích cho thấy không những không có sự khác biệt lớn giữa lao động nữ nhập cư và các nhóm lao động khác trong vấn đề môi trường và điều kiện lao động mà lao động nữ nhập cư còn được doanh nghiệp trang bị, đầu tư tốt hơn các nhóm lao động trên một số phương diện như: việc trang bị các kiến thức cần thiết về nhận thức An toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, về chế độ chính sách bảo hộ lao động cũng như nội qui an toàn lao động, kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động.....

(2) Việc trang cấp các trang thiết bị, phương tiện cá nhân cũng như việc sử dụng các phương tiện này của người lao động trong quá trình làm việc cho thấy, hầu hết những vi phạm (không sử dụng phương tiện hoặc sử dụng không đúng qui định) xảy ra ít hơn ở nhóm lao động nữ di cư.

3.1.5. Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản còn gặp khó khăn

Về chi tiêu cho các nhu cầu cơ bản có tính thường xuyên của lao động nữ di cư luôn ở mức cao hơn so với chi tiêu của nam di cư và của nữ địa phương (5,370 triệu/tháng/người của nữ nhập cư so với 5,307 triệu/tháng/người của nam di cư và 4,575 triệu/tháng/người của nữ địa phương).

Trong cơ cấu chi tiêu cơ bản, lao động nữ di cư có tỷ lệ chi tiêu cho nhu cầu ăn uống tối thiểu ở mức thấp nhất so với các đối tượng khác (47.25% của nữ di cư so với 52.52% của nữ địa phương, và 50,91% của nam di cư). Điều này cho thấy lao động nữ di cư có mức đầu tư cho việc ăn uống để tái tạo sức lao động ở mức thấp nhất.

Lao động nữ nhập cư có tỷ lệ chi thường xuyên cho thuê nhà trọ lớn hơn so với lao động nam nhập cư, hàng tháng, lao động nữ nhập cư dành khoảng 9.49% số tiền chi tiêu thường xuyên để chi trả tiền thuê nhà ở cao hơn so với 8,36% của nam giới di cư.

Lao động nữ di cư có tổng các khoản chi thường xuyên liên quan đến đi lại, chăm sóc y tế và ma chay hiếu hỷ, sinh nhậtchiếm tỷ lệ khá cao (32%) trong khi đó những khoản chi này của người lao động nói chung chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn hơn (xấp xỉ 30%).

Bên cạnh đó, phần tiết kiệm tiền hàng tháng để gửi về cho gia đình ở quê của lao động nữ di cư là một phần không thể thiếu trong cơ cấu chi tiêu, Lao động nữ di cư thường phải tiết kiệm khoảng 12% thu nhập để giành tiền gửi về cho gia đình ở quê, so với các đối tượng khác tỷ lệ tiết kiệm này của lao động nữ di cư luôn cao hơn.

Để tháo gỡ những khó khăn của người lao động trong vấn đề nhà ở các doanh nghiệp thuộc diện khảo sát đã đều đã thực hiện hỗ trợ về nhà ở đối với hầu hết người lao động di cư, thông qua nhiều hình thức khác nhau như: hỗ trợ trực tiếp bằng tiền mặt, doanh nghiệp tự bỏ tiền xây nhà ở cho người lao động, doanh nghiệp đi thuê nhà sau đó đưa người lao động vào ở, hoặc người lao động tự đi thuê nhà ở và doanh nghiệp hỗ trợ một phần phí thuê... Điều đó đã phần nào giảm bớt được những khó khăn trong vấn đề nhà ở của lao động di cư nói chung và lao động nữ di cư nói riêng, điều này cũng thể hiện việc tiếp cận nhà ở của người lao động đã được các doanh nghiệp cùng chung tay tháo gỡ.

Việc hỗ trợ nhà ở cho người lao động của các doanh nghiệp đều là rất đáng ghi nhận. Tuy nhiên, việc người lao động di cư tự thuê nhà ở hoặc nhà ở do doanh nghiệp xây dựng hoặc thuê sau đó tổ chức bố trí cho người lao động vào ở đang gặp phải những rào cản, bất cập cần phải tháo gỡ để bảo đảm cho lao động di cư (trong đó có lao động nữ) có được chỗ ở với những điều kiện tiện nghi tối thiểu theo qui định để họ có thể yên tâm an cư lập nghiệp, những khó khăn rào cản đó là:

Về nhà ở do lao động tự thuê, thường đa dạng về loại/kiểu, chất lượng kém, hạ tầng nội thất không đồng bộ, điện nước, vệ sinh môi trường tạm bợ, thấp kém không đảm bảo các yêu cầu tối thiểu. Lý giải cho tình trạng này, hầu hết lao động nữ di cư đều có tâm lý hạn chế tối đa các chi phí về nhà ở để tiết kiệm tiền chi dùng cho các nhu cầu khác, người lao động thường chung tiền ở ghép nhiều người trong một diện tích nhỏ hẹp, bên cạnh đó là quan điểm nhà trọ chỉ là chỗ ngủ tá túc cho qua ngày, cộng với giá thuê nhà của thị trường quá cao so với thu nhập, sự hỗ trợ của doanh nghiệp thì quá ít ỏi hạn chế nên đã dẫn đến tình trạng nhiều người lao động di cư (cả nữ) phải sinh sống trong các căn nhà trọ tạm bợ, không đảm bảo an toàn mặc dù họ cũng đã nhận được nhiều hỗ trợ về nhà ở từ phía doanh nghiệp.

Về nhà ở cho người lao động do doanh nghiệp bố trí hoặc thuê sau đó tổ chức cho người lao động vào ở. Các doanh nghiệp đã có nhiều nỗ lực hỗ trợ, bố trí chỗ ở cho người lao động để tiện lợi cho việc sinh hoạt và làm việc trong cuộc sống. Nhà ở do doanh nghiệp bố trí chất lượng khá tốt, kiên cố thường nhiều tầng với diện tích, hạ tầng nội thất bảo đảm, khép kín theo tiêu chuẩn qui định. Tuy nhiên việc thu hút lao động nhập cư đến sinh sống là rất khó khăn do gặp phải nhiều bất cập trở ngại, không phù hợp với tâm lý tự do thoải mái vốn có của người lao động, cụ thể như: hầu hết lao động di cư đều

không thích nghi với thói quen nề nếp, giờ giấc và các nội qui, qui định của các khu nhà ở do doanh nghiệp bố trí. Họ cảm thấy ở nhà trọ do doanh nghiệp bố trí không thể thỏa mái về mọi mặt như so với ở nhà trọ bên ngoài (về đi lại, giao lưu khách khứa bạn bè, và sự tiện lợi về mặt xã hội....).

Hầu hết lao động di cư diện khảo sát đang trong tình trạng đã lập gia đình (khoảng 62.7% đối với lao động nữ di cư và 68.5% đối với lao động nam di cư) trong đó có nhiều cặp vợ chồng đang cùng làm việc và sinh sống tại nơi di cư, đây là một dấu hiệu cho thấy nhu cầu cần tiếp cận và sử dụng các dịch vụ chăm sóc con cái (nhà giữ trẻ, trường học, bệnh viện, khu vui chơi cho trẻ em...) của người lao động di cư đang dần dần hiện hữu trong tương lai rất gần ở tại các địa phương nơi người lao động di cư đang thuê trọ sinh sống.

Nhu cầu tiếp cận dịch vụ giáo dục đối với lao động di cư (bao gồm cả nữ) là khá lớn. Khảo sát chỉ ra tỷ lệ khá cao lao động di cư (47.4%) và lao động địa phương (32%) có nhu cầu tiếp cận giáo dục cơ bản cho con em họ do đã đến tuổi phải đi học (gửi trẻ, giáo dục phổ thông các cấp) theo qui định.

Việc tiếp cận và sử dụng các dịch vụ về giáo dục (từ nhà trẻ, mẫu giáo đến các cấp học văn hóa) của người lao động (đặc biệt là lao động di cư) đang gặp phải những rào cản, gây thêm những khó khăn cho cuộc sống. Lao động nữ di cư gặp nhiều khó khăn nhất, với khoảng gần 50% số lao động nữ di cư (tương ứng với 126 người) có nhu cầu sử dụng hệ thống giáo dục (nhà trẻ, mầm non và giáo dục phổ thông các cấp) tại địa bàn nơi sinh sống gặp phải khó khăn khi tiếp cận để sử dụng. Lao động nam di cư cũng trong tình trạng tương tự nhưng với tỷ lệ thấp hơn (chiếm khoảng 42% số người có nhu cầu gặp phải khó khăn).

Những rào cản, khó khăn khi tiếp cận dịch vụ giáo dục của lao động di cư. Lao động nữ di cư gặp phải tất cả các loại khó khăn (rào cản hạn chế về kinh tế khi cho con đến trường chiếm tỷ lệ cao nhất (35.8%), khó khăn về không có người đưa đón con chiếm 30.8%; 12,5% lao động nữ di cư gặp phải khó khăn về thủ tục hành chính, 20.8% gặp khó khăn vì trường lớp ở quá xa chỗ ở) khi tiếp cận với giáo dục (từ nhà trẻ, mầm non, giáo dục phổ thông các cấp) trong khi đó lao động địa phương chỉ gặp một số khó khăn chính như khó khăn về kinh tế hay vị trí của trường học cách xa chỗ ở của người lao động.

Nhu cầu sử dụng dịch vụ y tế, KCB tại địa phương của người lao động di cư là rất lớn (54.29% đối với nam giới, 52.57% đối với nữ giới). Kết quả cũng cho thấy đa số người lao động di cư đang làm việc tại địa bàn khảo sát đã từng tiếp cận các cơ sở y tế, chăm sóc sức khỏe hiện có tại nơi cư trú hiện tại (64,29% của lao động nam giới, 56,97% của lao động nữ), tuy nhiên so với việc tiếp cận cơ sở y tế/KCB của lao động địa phương thì việc tiếp cận của lao động di cư thấp hơn nhiều. Như vậy, về nhu cầu tiếp cận dịch vụ y tế/KCB tại các địa phương diện khảo sát của người lao động nói chung là khá lớn.

Về tình trạng khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB tại nơi hiện đang cư trú của người lao động cho thấy, có 111 người lao động (chiếm 48,68% số người lao động đã từng tiếp cận dịch vụ y tế tại nơi hiện đang cư trú cho rằng gặp khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/KCB, nhóm lao động nam di cư có tỷ lệ gặp khó khăn khi tiếp cận dịch vụ y tế/

KCB cao nhất (chiếm 57.89%), tiếp đến là nhóm nữ địa phương với 50.86%, nhóm có tỷ lệ gặp khó khăn thấp nhất là nhóm lao động nữ di cư (46.62%).

Kết quả cho thấy, những khó khăn về kinh tế khi tiếp cận dịch vụ y tế/ KCB của phần lớn người lao động tại các nhóm khác nhau hầu như đều chiếm tỷ trọng cao nhất. Cụ thể: nhóm lao động nữ di cư gặp phải khó khăn về kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất cả về số tương đối và tuyệt đối (59.7% tương ứng với 37 trường hợp); Đáng lưu ý là có tới 17.7% (tương ứng với 11 trường hợp) lao động nữ di cư gặp phải lý do khác (ngại đi đến các cơ sở y tế vì tình trạng bệnh có liên quan đến tình dục nam nữ) khi tiếp cận dịch vụ y tế/ KCB ở nơi cư trú, đây là rào cản lớn liên quan đến nhận thức, tâm lý của người lao động xa nhà thiếu thốn tình cảm... cần phải có biện pháp tháo gỡ những khó khăn đáng lẽ không đáng có này.

3.2. Một số khuyến nghị

Từ những tồn tại, hạn chế của lao động di cư nói chung và lao động nữ di cư nói riêng trong các doanh nghiệp FDI được chỉ ra trong kết luận cho thấy, cần tập trung nhiều cho việc giải quyết, tháo gỡ những hạn chế và tồn tại, thực sự tạo điều kiện hơn nữa để lao động nữ di cư có thể dễ dàng hoà nhập tại nơi nhập cư về việc làm, về thực hiện chính sách, chế độ lao động trong doanh nghiệp và về tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, ổn định cuộc sống từ đó lao động di cư mới có những đóng góp tích cực nhiều hơn nữa đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Các khuyến nghị đó là:

3.2.1. Khuyến nghị về cơ chế chính sách đối với các bộ, ngành có liên quan

- *Đối với Bộ Kế hoạch và Đầu tư:* Tăng cường cơ chế về kiểm tra, giám sát quy hoạch tổng thể, đồng bộ về hạ tầng ở các khu công nghiệp ở các địa phương có nhiều doanh nghiệp FDI. Kiên quyết đảm bảo quy hoạch đồng bộ mới phê duyệt đầu tư vào các khu công nghiệp, tránh tình trạng một số khu quá tải, chưa đảm bảo đồng bộ về năng lực, công suất thì khó đảm bảo được việc ổn định sản xuất và đời sống của người dân bản địa nói chung và người di cư nói riêng.

- *Đối với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội:* Nghiên cứu có cơ chế phát triển các trung tâm, trạm đón lao động di cư, thu hút, tuyển dụng lao động nhằm hỗ trợ người lao động từ các miền quê lên thành phố, các khu công nghiệp, khu chế xuất tìm việc, . Ví dụ phát triển các nơi đăng ký tìm việc, giới thiệu việc làm tại các bến xe, bến tàu, sân bay để đón lao động từ các tỉnh lẻ về các nơi trung tâm thu hút lao động. Có thể phối hợp với các tổ chức đoàn thể như: Đoàn Thanh niên, Hội liên hiệp phụ nữ, Tổng liên đoàn... trong việc hỗ trợ tìm việc, giới thiệu việc làm cho lao động di cư.

Đổi mới công tác dạy nghề, đào tạo nghề thực chất hơn nữa để đảm bảo nguồn cung lao động tốt cho các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là các lao động nữ di cư từ nông nghiệp, nông thôn ra thành thị có được cơ hội đào tạo nghề một cách bài bản thì mới đảm bảo cuộc sống nơi đất khách quê người.

Nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về LĐ, ví dụ: làm thêm giờ, LĐ đặc thù, lao động nữ, lao động di cư trên cơ sở coi đây là nhóm dễ bị tổn thương cần có những hỗ trợ, tạo điều kiện riêng nhằm tạo sân chơi bình đẳng trên thị trường lao động

nói chung. Qua đó, góp phần đảm bảo tốt hơn các chính sách an sinh xã hội, việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, thu hút tốt hơn lực lượng lao động nữ di cư vào các doanh nghiệp FDI, nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp FDI để phục vụ tiêu thụ trong nước và xuất khẩu nhằm tăng cường hơn nữa quan hệ thương mại giữa Việt Nam và các nước nói chung và thị trường Châu Âu nói riêng.

- *Đối với Bộ Xây dựng:* Cần có cơ chế thông thoáng hơn nữa trong việc xây dựng các khu nhà cho người thu nhập thấp, lao động di cư, đặc biệt là đối với lao động nữ di cư, đảm bảo phát triển tổng thể phù hợp với nhu cầu của các khu công nghiệp, khu chế xuất. Kiểm soát chặt chẽ về giá cả thuê nhà trọ ở các vùng, địa phương có khu công nghiệp, khu chế xuất tập trung nhiều lao động di cư.

- *Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:* Có cơ chế phát triển hệ thống giáo dục đảm bảo công bằng với người nhập cư, xóa bỏ việc ràng buộc về thủ tục hành chính khi nhập học. Tạo điều kiện học tập tốt cho mọi trẻ em, đặc biệt quan tâm đến trẻ em của lao động di cư. Tiến tới xây dựng một hệ thống giáo dục phổ thông dễ tiếp cận và có chất lượng, không để trẻ em không được đi học vì lý do thiếu thủ tục hành chính.

- *Đối với Bộ Y tế:* Có chính sách phát triển mạng lưới y tế phục vụ trực tiếp cho các khu công nghiệp, khu chế xuất – nơi tập trung nhiều lao động. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đối với công tác vệ sinh, an toàn thực phẩm của các khu công nghiệp, khu chế xuất đảm bảo an toàn về sức khỏe cho người lao động. Tăng cường các biện pháp tuyên truyền về bảo vệ sức khỏe, tình dục an toàn cho lao động trong các khu công nghiệp, nhất là quan tâm đến lao động nữ di cư.

- *Đối với Bộ Tài chính, Ngân hàng Nhà nước, Ngân hàng Chính sách xã hội:* Cần nghiên cứu cơ chế vay vốn ưu đãi đối với các doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ di cư.

- *Đối với các Bộ Tư pháp, Bảo hiểm xã hội Việt Nam:* Tiếp tục đơn giản hóa các thủ tục hành chính như vấn đề hộ khẩu, hộ tịch, BHXH, BHYT..tạo điều kiện để lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ di cư có cơ hội tiếp cận bình đẳng về các dịch vụ xã hội cơ bản về giáo dục, y tế, của nơi nhập cư. Đặc biệt, cần đẩy mạnh việc giao dịch điện tử, nhất là đối với ngành bảo hiểm xã hội, nâng cao chất lượng phục vụ nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp cũng như người lao động trong việc giải quyết thủ tục, chế độ.

- *Đối với Bộ Công an:* Tăng cường cơ chế kiểm soát đảm bảo an ninh, trật tự, trong các khu công nghiệp và các vùng phụ cận, đặc biệt là những khu vực lao động nữ thường phải đi làm ca đêm nhằm đảm bảo an toàn và ổn định cuộc sống, việc làm cho người lao động.

- *Đối với các tổ chức, đoàn thể như Hội liên hiệp phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Tổng liên đoàn lao động...* cần tăng cường vai trò trong việc phối hợp, đôn đốc, kiểm tra, giám sát thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, đảm bảo an sinh xã hội và ổn định cuộc sống đối với lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp FDI – nơi luôn thu hút nhiều lao động nữ di cư.

3.2.2. Khuyến nghị đối với cơ quan quản lý ở địa phương

Ở địa phương, Ủy ban nhân dân các cấp cần quán triệt chỉ đạo theo từng lĩnh vực nêu trên, tuy nhiên theo chúng tôi cần ưu tiên tập trung một nội dung như sau:

Trước mắt cần có các biện pháp tạo điều kiện hỗ trợ người lao động nhập cư tại các KCN, KCX nơi tập trung số lượng lớn lao động nhập cư có thể tiếp cận và giải quyết tốt hơn vấn đề về nhà ở tối thiểu với chi phí thấp nhất để người lao động yên tâm làm việc như phát triển các khu nhà ở công nhân liền kề các khu công nghiệp, chính sách quản lý giá thuê nhà tốt hơn. xây dựng các điểm sinh hoạt văn hoá tinh thần tại nơi sinh sống của lao động di cư, xây dựng thiết chế văn hoá tinh thần tại các địa phương nơi có đông lao động nhập cư sinh sống. Có cơ chế hỗ trợ đơn vị đầu tư xây dựng hoặc bản thân các doanh nghiệp chủ động xây dựng và thiết lập các điểm sinh hoạt cộng đồng và hệ thống ký túc xá, cơ sở hạ tầng phục vụ doanh nghiệp FDI và lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ di cư.

Tăng cường nhận thức coi lao động di cư là bộ phận không thể thiếu, không tách rời trong lực lượng lao động của địa phương là tiền đề quan trọng trong bố trí, sử dụng nguồn nhân lực vào các hoạt động sản xuất của địa phương và cũng là cơ sở cho việc hoạch định, kế hoạch chủ trương về bố trí, tổ chức hệ thống hạ tầng dịch vụ xã hội phù hợp, hài hoà đáp ứng nhu cầu tiếp cận và sử dụng của lao động di cư, cải thiện phần nào tình trạng khó khăn trong việc tiếp cận và sử dụng dịch vụ xã hội cơ bản mà người lao động di cư (nhất là lao động nữ di cư) đang gặp phải. Tránh việc phân biệt đối xử giữa người địa phương với lao động di cư trong đời sống sinh hoạt hàng ngày; quan tâm giúp đỡ tạo điều kiện để lao động di cư dần dần thích nghi, hoà nhập với cộng đồng xã hội nơi nhập cư, ổn định tâm lý yên tâm gắn bó và làm việc dài lâu với doanh nghiệp với địa phương nơi nhập cư.

Đẩy mạnh hoạt động của các tổ chức đoàn thể như: Hội liên hiệp phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Công đoàn các cấp... để thường xuyên phối hợp, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, đảm bảo an sinh xã hội và ổn định cuộc sống cho lao động di cư, trong đó đặc biệt ưu tiên quan tâm đối với lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp FDI trên địa bàn.

Phối hợp chặt chẽ hơn nữa với các doanh nghiệp trên địa bàn (nhất là DN FDI) có kế hoạch xử lý các vấn đề về nhà ở, hệ thống trường học, y tế chăm sóc sức khỏe, địa điểm sinh hoạt văn hóa tinh thần, an ninh trật tự phù hợp với nhu cầu và khả năng của lao động nhập cư để họ có thể tiếp cận và sử dụng, như phát triển các mô hình của Bắc Ninh, TP Hồ Chí Minh.

Về lâu dài cần chủ động xây dựng các kế hoạch, phương án hạ tầng cơ sở hỗ trợ người lao động nhập cư khi họ mong muốn sinh sống ổn định lâu dài và đóng góp cho sự phát triển của địa phương. Ví dụ mô hình của tỉnh Bắc Ninh có đề án hỗ trợ phát triển khu công nghiệp có 6 hợp phần như: Hỗ trợ tuyển dụng nguồn lao động di cư, phát triển khu nhà ở cho lao động di cư, hệ thống chăm sóc sức khỏe tại các khu công nghiệp, đảm bảo an ninh cho các khu công nghiệp, đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm cho các khu công nghiệp, phát triển hệ thống giáo dục tại các khu công nghiệp.

3.2.3. Khuyến nghị đối với doanh nghiệp FDI

Bên cạnh việc tuân thủ áp dụng các quy định chính sách chung của nhà nước về lao động, cần tạo điều kiện hỗ trợ hơn nữa người lao động di cư (nhất là lao động nữ di cư) như khu túc xá gần doanh nghiệp, tại nơi làm việc đảm bảo đủ các khu thay đồ, khu vệ sinh riêng dành cho lao động nữ, cơ sở hạ tầng để họ có thêm các điều kiện cần thiết trong quá trình lao động và sinh hoạt hàng ngày, yên tâm làm việc dài lâu, góp phần thúc đẩy doanh nghiệp ổn định sản xuất phát triển bền vững.

Ở một số doanh nghiệp chưa có sự hỗ trợ riêng cho những lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ như: tiền hỗ trợ thuê nhà còn cao bằng với lao động địa phương... nhằm đảm bảo tốt hơn nhu cầu chi tiêu cho cuộc sống của lao động nữ di cư (họ thường có khoản chi tiêu lớn hơn do phải xa gia đình và thường có thói quen chất bóp tiết kiệm gửi về cho gia đình là lớn hơn).

Cần duy trì thường xuyên và tăng cường hơn nữa các hoạt động tập thể, cộng đồng như: các hội thi công nhân thanh lịch, tiếng hát công nhân, hội khỏe phù đồng, các giải thi đấu thể thao giữa các doanh nghiệp hoặc trong nội bộ doanh nghiệp, các kỳ nghỉ, ...quan tâm động viên các chị em và con em họ vào các ngày lễ như: Ngày quốc tế phụ nữ (8/3), ngày quốc tế thiếu nhi (1/6), ngày gia đình Việt Nam (28/6), ngày Tết trung thu, ngày phụ nữ Việt Nam (20/10)... tạo tâm lý ổn định, yên tâm gắn bó và làm việc dài lâu với doanh nghiệp.

Nhìn chung, cần tạo được cho người lao động di cư nói chung và lao động nữ di cư nói riêng môi trường làm việc thân thiện, an toàn, tâm lý phấn khởi, yên tâm làm việc, cống hiến lâu dài cho doanh nghiệp sẽ góp phần không nhỏ trong việc tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng đối với từng sản phẩm do người lao động trong các doanh nghiệp FDI làm ra, đặc biệt là đối với lực lượng lao động nữ di cư trong các doanh nghiệp này.

Đối với các Hiệp hội doanh nghiệp FDI cần phối hợp tốt hơn với các cơ quan, doanh nghiệp trong tăng cường về điều kiện tiếp cận an sinh xã hội cho lao động nữ di cư./.

1. Báo cáo kinh tế - xã hội năm 2014 của Chính phủ
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2007), Bối cảnh trong nước, quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011-2020.
3. Bộ LĐTBXH (2010), Đề án Đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020.
4. Bộ LĐTBXH (2009), *Lao động - việc làm trong thời kỳ hội nhập*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
5. Bộ LĐTBXH, ILO, Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/10 2011, 2012, 2013, Hà Nội.
6. Báo cáo hành chính năm 2013 và 2014 của các tỉnh: Bắc Ninh, Đồng Nai và TP Hồ Chí Minh
7. Diễn đàn Lao động di cư ASEAN lần thứ 3 (2010), Tài liệu Hội thảo về tăng cường nhận thức và các dịch vụ thông tin để bảo vệ quyền của LĐ di cư, Hà Nội 19-20/7/2010.
8. Đàm Hữu Đắc (2008), “Đổi mới đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 333, tr.5
9. Phạm Đại Đồng (2008), “Nâng cao chất lượng nguồn lao động kỹ thuật trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 332, tr.37
10. Hội Luật gia Việt Nam (2008), Bảo vệ quyền của người lao động di trú – Pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
11. Nguyễn Thị Kim Ngân (2008), “Phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam nhằm hướng tới tăng trưởng bền vững”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 331, tr.3
12. Huỳnh Thị Nhân (2007), “Nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 304+305, tr.5.
13. Nguyễn Tiệp (2005), *Nguồn nhân lực nông thôn ngoại thành trong quá trình đô thị hoá trên địa bàn thành phố Hà Nội*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.

**PHIẾU ĐIỀU TRA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐANG LÀM VIỆC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP FDI và NGOÀI FDI**

Những thông tin do người lao động cung cấp phục vụ cho việc nghiên cứu chính sách về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội. Chúng tôi cam kết sẽ bảo mật các thông tin.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Tỉnh, thành phố: **Mã tỉnh** **Số phiếu**

2. Tên doanh nghiệp:

Địa chỉ.....Điện thoại :..... Mã

DN:.....

Ngành sản xuất, kinh doanh chính.....

3. Loại hình doanh nghiệp: DN FDI DN ngoài FDI

4. Họ và tên người lao động: **Năm sinh**

5. Giới tính: 1. Nam 2. Nữ

6. Hộ khẩu thường trú của người lao động:

61. Nội tỉnh 2. Ngoại tỉnh, tỉnh/thành phố nào:.....

7. Tình trạng hôn nhân ((1) Đang có vợ/chồng, (2) Ly thân/ly hôn, (3) Góa, (4) Chưa kết hôn)

8. Trình độ văn hoá cao nhất đạt được: (theo trình độ cao nhất đạt được).

(1) Không biết chữ; (2) Chưa tốt nghiệp tiểu học; (3) Tốt nghiệp tiểu học;

(4) Tốt nghiệp trung học cơ sở; (5) Tốt nghiệp PTTH.

9. Trình độ đào tạo cao nhất đạt được: (Chọn 1 trong các mã sau)

.....

(1) ĐH trở lên;

(2) Cao đẳng chuyên nghiệp;

(3) Cao đẳng nghề/có bằng nghề dài hạn từ 24 tháng – đến 36 tháng;

(4) Trung cấp chuyên nghiệp;

(5) Trung cấp nghề/có bằng nghề dài hạn từ 12 tháng – dưới 24 tháng;

(6) Sơ cấp nghề, có chứng chỉ đào tạo dưới 12 tháng;

(7) Đã qua đào tạo nghề nhưng không có chứng chỉ (kể cả đào tạo tại doanh nghiệp);

(8) Chưa qua đào tạo.

10. Lĩnh vực đào tạo: (ghi cụ thể tên ngành, nghề đào tạo: Ví dụ: tin học, kế toán, hàn, rèn ...)

..... (Mã đào tạo).....

II. TUYỂN DỤNG - VIỆC LÀM

11. Anh/chị được tuyển dụng vào làm việc tại DN bằng hình thức nào?(chọn 1 hình thức)

- (1) Qua TT giới thiệu việc làm ☐ (6) DN liên kết với cơ sở đào tạo để đào tạo cho người lao động sau đó tuyển dụng ☐
- (2) Qua công ty/DN tuyển dụng nhân sự ☐ (7) Qua người quen, bạn bè, họ hàng giới thiệu trong DN giới thiệu ☐
- (3) Tự tìm đến thông qua các kênh truyền thông, thông báo của Doanh nghiệp ☐ (8) Qua cá nhân môi giới trung gian ☐
- (4) Qua DN về địa phương tuyển dụng ☐ (9) Khác, ghi cụ thể..... ☐
- (5) Qua DN về tuyển ở cơ sở đào tạo ☐

12. Anh/chị làm việc tại doanh nghiệp này được bao nhiêu lâu : tháng

13. Hợp đồng lao động (HĐLĐ) hiện tại của Anh/chị thuộc loại nào?(chọn 1).....

- (1) HĐLĐ không xác định thời hạn;
 (2) HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng;
 (3) HĐLĐ có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng;
 (4) Chưa ký lại HĐLĐ;
 (5) Không thuộc đối tượng ký HĐLĐ;
 (6) Khác, cụ thể.....

14. Công việc chính hiện nay của anh/chị là gì?

(mô tả cụ thể nghề, công việc đang làm. Ví dụ: rèn, hàn, may)

.....(Mã nghề công việc)

----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

15. Tính chất công việc đó là gì; (chọn 1 phương án).

1. lao động quản lý
 2. Lao động chuyên môn nghiệp vụ (kế toán, thủ quỹ, KCS....)
 3. Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh
 4. nhân viên hành chính, phục vụ (văn thư, các công việc hành chính của DN.....)

16. Số năm kinh nghiệm làm công việc tương tự như công việc hiện nay của ông/bà là bao nhiêu? (kể cả thời gian làm việc ở DN khác):.....Năm

17. Từ khi vào làm việc tại DN anh/chị có được tham gia đào tạo về CMKT nào dưới đây? (bao gồm cả đào tạo trong và ngoài doanh nghiệp)

Tham gia	Lý do chính anh/chị tham gia đào tạo?	Hình thức	Thời gian tham gia đào tạo (tuần)	Có được DN hỗ trợ về kinh phí không?
1. Có 2. Không 3. Có kế hoạch nhưng chưa thực hiện	1. Tiếp cận công nghệ sản xuất mới. 2. Thiếu hụt kỹ năng cần thiết để làm việc 3. Sản xuất sản phẩm mới 4. Cải tiến sản phẩm có sẵn 5. Cải thiện năng suất của người lao động	1. Tự đi học 2. DN cử đi học trong nước 3. DN cử đi học nước		1. Hỗ trợ toàn bộ; 2. Hỗ trợ một phần;

		6. Thực hiện thêm nhiệm vụ/chức năng mới 7. Khác	ngoài 4. Đào tạo tại DN		3. Không hỗ trợ.
1. Đào tạo mới					
2. Đào tạo nâng cao					
3. đào tạo lại					
4. Tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. (dưới 1 tuần) ...					
5. Các lớp/bồi dưỡng/khóa đào tạo về kỹ năng (máy tính, ngoại ngữ, giao tiếp,...)					
Khác, cụ thể.....					

18. Anh/chị có làm thêm giờ không?

Mã: 1. Có; 2. Không → chuyển câu 20

Năm 2013

.....

6 tháng đầu năm 2014

.....

18.1. Nếu có:

Năm 2013

6 tháng đầu năm 2014

- Bình quân 1 tháng Anh/chị đã làm thêm bao nhiêu giờ?

.....

.. .. .

- Tháng làm thêm giờ nhiều nhất là bao nhiêu giờ?

.....

.. .. .

19. Anh/chị có được trả lương làm thêm giờ không?

Mã : 1. Có → chuyển câu 20; 2. Không

Năm 2013

.....

6 tháng đầu năm 2014

.....

19.1. Nếu không được trả lương làm thêm giờ, lý do chính là gì:

.....

20. Có tháng nào anh/chị thiếu/không có việc làm không?

Mã: 1. Có; 2. Không → chuyển câu 21

Năm 2013

.....

6 tháng đầu năm 2014

.....

20.1. Nếu có, DN áp dụng hình thức giải quyết tiền lương nào dưới đây? (đánh X vào các cột và dòng tương ứng với hình thức DN áp dụng)

Năm 2013

6 tháng đầu năm 2014

(1) Cho nghỉ không hưởng lương

.....

.....

(2) Nghỉ hưởng 75% lương

.....

.....

(3) Hưởng trợ cấp thất nghiệp

.....

.....

(4) Cách khác, ghi rõ.....

.....

.....

III. TIỀN LƯƠNG, BHXH, PHỤ CẤP VÀ CÁC PHÚC LỢI KHÁC

21. Anh/chị được DN trả lương theo phương thức nào dưới đây? (đánh X vào các cột và dòng tương ứng với phương thức DN áp dụng)

Năm 2013

6 tháng đầu năm 2014

1. Trả lương thời gian
2. Trả lương sản phẩm
3. Khác, cụ thể..... ..

22. Thu nhập bình quân/tháng của anh/chị là bao nhiêu?(chỉ tính những khoản DN trả bằng tiền)

TT		Năm 2013 (Nghìn đồng)	6 tháng đầu năm 2014 (Nghìn đồng)
	Tổng thu nhập bình quân/tháng Trong đó:		
1	Tiền lương		
2	Tiền làm thêm giờ		
3	Tiền hỗ trợ: ăn ca/ăn trưa, điện thoại, đi lại, nhà ở, chi phí sinh hoạt, gửi trẻ...		
4	Phụ cấp: Trách nhiệm, thâm niên, chuyên cần, nặng nhọc độc hại		
5	Thưởng các loại		
6	Khác, cụ thể.....		

23. Từ khi làm việc ở DN đến nay, anh/chị đã được nâng bậc lương chưa?

1. đã được nâng ☐ → Chuyển câu 24 2. Chưa được nâng ☐

23.1. Nếu chưa được nâng bậc lương, tại sao?

1. Các điều kiện để nâng lương của DN rất khó đạt được, cụ thể.....
2. Chưa đủ thời gian để nâng lương
3. DN chưa thực hiện/tổ chức đánh giá nâng lương
4. DN không có quy định/quy chế về nâng bậc lương
5. Khác, cụ thể.....

24. Anh/chị đang tham gia các chế độ bảo hiểm nào?

	1. Có → dòng tiếp theo 2. Không → Cột lý do	Lý do
1. Bảo hiểm xã hội		
2. Bảo hiểm Y tế		
3. Bảo hiểm thất nghiệp		
4. Bảo hiểm khác, cụ thể.....		

(Mã lý do: 1. Không thuộc diện; 2. DN không đóng; 3. Không đủ tiền tham gia; 4. Không biết; 5. Khác.....)

25. Từ khi làm việc ở DN, anh/chị đã từng được giải quyết các chế độ dưới đây chưa?

	1. Có → chuyển câu 25.1 2. Không → lý do	Lý do → chuyển câu 26
Ôm đau		

Thai sản		
Tai nạn lao động/BNN		
Bảo hiểm Y tế		
Nghỉ dưỡng sức		

25.1. Nếu có, xin cho biết những thông tin dưới đây

	Thủ tục giải quyết 1. Dễ dàng 2. Phức tạp 3. Bình thường 4. Khác	Thời gian giải quyết 1. Kịp thời 2. Chưa kịp thời 3. Khác	Đánh giá của anh/chị 1. HÀi lòng 2. Bình thường 3. Chưa hài lòng
Ôm đau			
Thai sản			
Tai nạn lao động/BNN			
Bảo hiểm Y tế			
Nghỉ dưỡng sức			

26. Anh/chị có được DN hỗ trợ đi lại không?

Có

☐

Không

☐

→ chuyển câu 27

26.1. Nếu có, hỗ trợ theo hình thức nào dưới đây (chọn 1):

1. Xe riêng của Công ty
2. Xe Bus đưa đón nhân viên
3. Taxi
4. Hỗ trợ bằng tiền
5. Khác, cụ thể.....

27. Anh/chị có được DN hỗ trợ về nhà ở không?

Có

☐

Không

☐

→ chuyển câu 28

27.1. Nếu có, DN hỗ trợ theo hình thức nào dưới đây (chọn 1):

1. Công ty hỗ trợ/bố trí Nhà ở miễn phí
2. Công ty hỗ trợ/bố trí Nhà ở giá thấp
3. Hỗ trợ bằng tiền mặt
4. Có hỗ trợ nhưng NLĐ không có nhu cầu
5. Khác, cụ thể.....

28. Anh/chị có tham gia các hoạt động nào dưới đây do DN tổ chức không? Bao nhiêu lần tổ chức 1 lần?

	1. Có; 2. Không; 3. DN không tổ chức	Số lần/năm
1. Biểu diễn văn nghệ		
2. Các hoạt động thể dục thể thao		
3. Tham quan, du lịch		
4. Khác, cụ thể.....		

29. Anh/chị đánh giá như thế nào về những vấn đề dưới đây của doanh nghiệp? (Mức độ: 1. Rất hài lòng, 2. Hài lòng, 3. Bình thường, 4. Không hài lòng, 5. Không liên quan)

	Mức độ
1. Tiền lương	
2. Bảo hiểm (BHXH, BHTN, BHYT)	
3. Hỗ trợ đi lại	
4. Hỗ trợ nhà ở	
5. Hỗ trợ khác có tính chất phúc lợi (điện thoại, gửi trẻ, trợ giá chi phí sinh hoạt...)	
6. Phụ cấp	
7. Thưởng	
8. Cơ hội đào tạo tay nghề/kỹ năng	
9. Cơ hội thăng tiến/Triển vọng phát triển	
10. Các hoạt động văn hóa tinh thần	
11. Khác	

IV. MÔI TRƯỜNG VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC TRONG DOANH NGHIỆP

30. Anh (chị) đã từng được DN tập huấn/hướng dẫn nội dung ATVSLĐ nào dưới đây?

STT	Nội dung tập huấn	1. Có → dòng tiếp theo 2. Không → Chuyển cột lý do	Lý do 1. DN không tổ chức 2. DN tổ chức nhưng NLD vắng mặt/bất khả kháng 3. Khác,
1.	Chính sách, chế độ về bảo hộ lao động		
2.	Quyền, nghĩa vụ của NSDLĐ và NLD trong việc chấp hành quy định về ATVSLĐ		
3.	Nội quy ATVSLĐ		
4.	Điều kiện lao động, các yếu tố nguy hiểm, độc hại và biện pháp phòng ngừa		
5.	Kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động		
6.	Cách xử lý tình huống và phương pháp sơ cứu		
7.	Công dụng, cách sử dụng và bảo quản các PTBVCN		
8.	Các biện pháp tự cải thiện ĐKLĐ tại nơi làm việc.		

31. Anh/chị có được DN trang bị và sử dụng các phương tiện bảo hộ trong quá trình làm việc không?

1. Có ☐

2. Không ☐

Nếu không, lý do chính: → Chuyển câu 32.

Nếu có, Anh/chị được trang bị và sử dụng các phương tiện bảo vệ cá nhân như thế nào?

ST T	Tên phương tiện BVCN	Mức độ trang bị 1. Được trang bị đủ	Mức độ sử dụng 1. Thường xuyên	Nguyên nhân 1. Không phù hợp
---------	-------------------------	--	-----------------------------------	---------------------------------

		2. Được trang bị nhưng còn thiếu	2. Thỉnh thoảng 3. Không sử dụng - > cột 5	2. Không quen sử dụng 3. Không cần thiết 4. Khác,....
1.	Quần áo Bảo hộ			
2.	Khẩu trang			
3.	Giày ủng			
4.	Găng tay			
5.	Kính			
6.	Khác:			

32. Anh chị đánh giá như thế nào về thực trạng của một số yếu tố sau tại nơi làm việc:

		Đánh giá 1. <i>Phù hợp</i> → dòng tiếp theo 2. <i>Không phù hợp</i> . 3. <i>Không biết/ko ý kiến</i> → dòng tiếp theo	Có cần cải thiện không 1. Có → đề xuất 2. Không → dòng tiếp theo	Đề xuất (ghi cụ thể)
1	Mặt bằng nơi làm việc chật chội			
2	Cách thức bày trí máy móc thiết bị, nguyên vật liệu, chỗ làm việc			
3	Các chỉ dẫn an toàn về sử dụng điện, vật liệu dễ cháy nổ, nguy hiểm tại nơi làm việc			
4	Hệ thống cách nhiệt, làm mát không khí đảm bảo chất lượng			
5	Độ chiếu sáng đáp ứng nhu cầu			
6	Độ ồn			
7	Độ bụi, mùi hoá chất...			

V. CHI TIÊU CÁ NHÂN VÀ GIA ĐÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG

33. Hiện tại Anh/chị sống một mình hay sống cùng gia đình?

1. Sống một mình ☐ → Chuyển câu 34 2. Sống cùng gia đình ☐
 Nếu sống cùng gia đình, thì số người trong gia đình là:.....người

34. Chi tiêu thường xuyên bình quân trong một tháng của Anh/Chị/gia đình là bao nhiêu cho các khoản dưới đây?

Nội dung chi tiêu	Năm 2013 (ngàn đồng)	6 tháng đầu 2014 (ngàn đồng)
Tổng chi tiêu bình quân/tháng Trong đó:		

1. Chi nhu cầu thiết yếu cho gia đình (ăn uống, quần áo...)		
2. Chi phí dịch vụ cơ bản cho sinh hoạt (điện, nước, vệ sinh, điện thoại, an ninh, rác thải, DV khác ...)		
3. Chi phí thuê nhà (nếu có)		
4. Chi phí giáo dục (học phí, chi phí học tập, đồng phục...)		
5. Chi phí y tế (khám chữa bệnh, thuốc, chi phí y tế khác....)		
6. Chi phí vui chơi giải trí (xem phim, xem kịch, ca nhạc, cà phê, bạn bè....)		
6. Chi phí đi lại hàng ngày		
8. Chi phí đối ngoại (hiếu, hỷ, thăm người ốm.....)		
9. gửi tiền cho gia đình ở quê		
10. Chi phí khác cho cá nhân và gia đình (thuốc lá, khác....)		
11. Tiết kiệm (nếu có)		

VI. TIẾP CẬN DỊCH VỤ XÃ HỘI NGOÀI DOANH NGHIỆP

35. Nhà ở hiện tại của anh/chị như thế nào? (chọn 1)

Tình trạng sở hữu	Loại nhà đang ở
1. Tự thuê không có hỗ trợ của DN 2. DN hỗ trợ (tự thuê, DN bố trí) 3. Thuộc sở hữu chung của gia đình 4. Sở hữu của cá nhân; 5. Khác	1. Nhà tạm 2. Bán kiên cố 3. Kiên cố không khép kín 4. Kiên cố khép kín
.....	

36. Anh/chị có nhận xét gì về các loại dịch vụ dưới đây tại nơi đang ở?

Loại dịch vụ	1.Có 2.Không g→ dòng tiếp theo	Đáp ứng nhu cầu của NLD	Chưa đáp ứng nhu cầu của NLD→ lý do	Lý do
Điện sinh hoạt				
Nước sinh hoạt				
Chợ/dịch vụ TM				
Giao thông đi lại				
Vệ sinh môi trường				
An ninh trật tự				
Dịch vụ giáo dục				
Dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe				
Khu vui chơi giải trí				
Khác,.....				

37. Gia đình Anh/Chị có trẻ em đang ở độ tuổi tới trường không?

1. Không có/ không áp dụng →chuyển câu 39
2. Chưa tới độ tuổi mẫu giáo →chuyển câu 39
3. Đang học mẫu giáo

.....

4. Đang học tiểu học
5. Đang học trung học cơ sở (cấp 2)
6. Đang học trung học phổ thông (cấp 3)

38. Gia đình Anh/Chị có gặp khó khăn khi tiếp cận với trường học/nơi gửi trẻ không?

1. Có ☐ 2. Không ☐ → chuyển câu 39

38.1. Nếu có, những khó khăn đó là gì? (có thể khoanh tròn nhiều khó khăn)

1. Khó khăn về kinh tế (học phí cao...)
2. Khó khăn về vị trí địa lý (trường ở xa nơi ở/ xa nơi làm việc...)
3. Khó khăn về thủ tục hành chính (hộ khẩu, khai sinh, Điều kiện trường công lập....)
4. Khó khăn khác, cụ thể.....

39. Anh/Chị hoặc người thân gia đình đã từng bị đau/ốm phải đi khám bệnh ở bệnh viện/trạm y tế tại nơi đang ở chưa?

1. Có ☐ 2. Không ☐ → chuyển câu 40

39.1. Nếu có, anh/chị hoặc người thân gia đình có gặp khó khăn khi đi KCB ở bệnh viện/trạm y tế không?

1. Có ☐ 2. Không ☐ → chuyển câu 40

39.1.1. Nếu có, những khó khăn đó là gì? (có thể khoanh tròn nhiều khó khăn)

1. Khó khăn về kinh tế (chi phí cao...)
2. Khó khăn về vị trí địa lý (Bệnh viện/ trạm y tế xa nơi ở/ xa nơi làm việc...)
3. Khó khăn về thủ tục hành chính (thủ tục phức tạp, rườm rà...)
4. Khó khăn khác, cụ thể.....

40. Anh/Chị có dự định/mong muốn gì trong tương lai về công việc của mình?

(Dùng mã trả lời tất cả các dòng: 1. Có; 2. Không; 3. Không ý kiến/ không liên quan)

1. Không có dự định gì → chuyển câu 41
2. Tìm một công việc mới tốt hơn ở đây
3. Tìm một công việc mới tốt hơn ở quê nhà
4. Được nâng cao kỹ năng nghề
5. Thu nhập cao hơn
6. Điều kiện/ môi trường làm việc tốt hơn
7. Mong muốn/dự định khác, cụ thể.....

41. Anh/Chị có những mong muốn nào khác liên quan tới điều kiện sống của mình/gia đình tại nơi ở hiện nay ?

1. Mua được nhà ở đây.
2. Thuê nhà lâu dài và ổn định hơn
3. Con cái được học hành trong tình trạng cơ sở vật chất, môi trường tốt hơn
4. Tiếp cận dịch vụ y tế tốt hơn;
5. Mong muốn khác, cụ thể.....

Cảm ơn sự hợp tác của anh chị !

Điều tra viên
(ghi rõ họ tên và ký)





DỰ ÁN HỖ TRỢ CHÍNH SÁCH THƯƠNG MẠI VÀ ĐẦU TƯ CỦA CHÂU ÂU (EU - MUTRAP)

Địa chỉ: Phòng 1203, Tầng 12, Tháp Hà Nội, số 49 Hai Bà Trưng, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam
Tel: 84-4-3937 8472 * Fax: 84-4-3937 8476
Email: mutrap@mutrap.org.vn * Website: www.mutrap.org.vn