

VÀI NÉT VỀ LAO ĐỘNG NGOẠI TỈNH Ở KHU CÔNG NGHIỆP THUẬN THÀNH III, TỈNH BẮC NINH

CN. Bùi Duy Thành
Viện Dân tộc học

Tóm tắt: Công cuộc công nghiệp hóa với tốc độ nhanh của tỉnh Bắc Ninh trong những năm qua thể hiện ở sự ra đời của nhiều khu công nghiệp đã thu hút một nguồn lực lao động lớn ở trong và ngoài tỉnh đến làm việc. Lực lượng lao động này, đặc biệt là lao động ngoại tỉnh đã có đóng góp quan trọng vào quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa của tỉnh. Tuy nhiên, những người lao động nhập cư còn gặp nhiều khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm và ổn định cuộc sống. Tỉnh Bắc Ninh đã có những chính sách hỗ trợ về việc làm và cuộc sống đối với người lao động, song vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra. Nghiên cứu này tập trung phân tích những khó khăn, thách thức của lao động ngoại tỉnh cùng những thích ứng của họ, các chính sách hỗ trợ của tỉnh Bắc Ninh và các khu công nghiệp thông qua một khu công nghiệp cụ thể

Từ khóa: Bắc Ninh, khu công nghiệp, chính sách việc làm, lao động ngoại tỉnh.

Ngày nhận bài: 2/3/2020; ngày gửi phản biện: 10/3/2020; ngày duyệt đăng: 17/4/2020

Mở đầu

Bắc Ninh là một trong những tỉnh có tốc độ công nghiệp hóa nhanh ở nước ta hiện nay. Trên địa bàn tỉnh đã hình thành nhiều khu công nghiệp (KCN) như Yên Phong 1, Yên Phong 2, Quế Võ 1, Khắc Niệm, Vsp Bắc Ninh, Tiên Sơn, Đại Đồng, Thuận Thành... với hơn 300 doanh nghiệp đi vào hoạt động, thu hút 121.047 lao động, trong đó lao động nữ 88.787 người (chiếm 73%). Nhu cầu về lao động tại các khu công nghiệp rất lớn, nhưng nguồn lao động trong tỉnh chỉ đáp ứng được một phần, vì vậy thu hút lao động ngoại tỉnh đến làm việc rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, tại các tỉnh chưa có tốc độ công nghiệp hóa nhanh, số lao động dư thừa rất lớn, nên một bộ phận đông người lao động ở những địa phương này đã được thu hút về làm việc tại các khu công nghiệp của tỉnh Bắc Ninh. Theo số liệu năm 2013 của Ban quản lý các KCN Bắc Ninh, lao động là người Bắc Ninh chỉ chiếm 36%, lao động ngoại tỉnh (LĐNT) chiếm tới 64%.

Tuy nhiên, khi rời quê đến làm việc tại các KCN ở Bắc Ninh, LĐNT phải đối mặt với nhiều thách thức, cần thích ứng với những khó khăn để làm việc. Dưới đây là tình hình những khó khăn và ứng phó của LĐNT tại các KCN Thuận Thành III tỉnh Bắc Ninh.

1. Khái quát về Khu công nghiệp Thuận Thành III

Đến nay, huyện Thuận Thành tỉnh Bắc Ninh đã hình thành các KCN Thuận Thành I (năm 2009), Thuận Thành II (năm 2011) và Thuận Thành III (năm 2012).

KCN Thuận Thành III được thành lập theo Quyết định số 1546/TTg-KTN của Thủ tướng Chính phủ ngày 18/09/2008, có tổng diện tích sử dụng là 300ha, ở sát quốc lộ 38 và quốc lộ 282 lối Phố Hồ - Phú Thụy (Gia Lâm - Hà Nội), phía nam giáp xã An Bình, phía tây và phía bắc giáp thị trấn Hồ, phía đông giáp xã Hoài Thượng; cách trung tâm Thủ đô Hà Nội khoảng 40km, Cảng Hải Phòng khoảng 100km, Sân bay quốc tế Nội Bài khoảng 65km, cửa khẩu Việt - Trung khoảng 140km. Vị trí này rất thuận lợi cho KCN Thuận Thành III nhanh chóng phát triển. Hiện trong KCN này có 10 nhà máy của 6 công ty, trong đó có 3 công ty nước ngoài là Công ty Trách nhiệm hữu hạn (TNHH) HS Tech Vina (Trung Quốc), Biel Crystal (Trung Quốc), Công ty TNHH Seong Ji (Hàn Quốc). Ngành nghề trong KCN gồm sản xuất, lắp ráp linh kiện điện tử, viễn thông, cơ khí, sản xuất hàng may mặc, chế biến nông sản và thực phẩm. KCN đã thu hút hơn 30.000 lao động đến làm việc, trong đó 20.000 lao động là người trong tỉnh (bằng 66,67%); 9.000 LĐNT (30%) và gần 1.000 lao động là người nước ngoài (3,33%) (Ban Quản lý Khu công nghiệp Thuận Thành, 2016). Nhóm LĐNT chủ yếu đến từ hai tỉnh là Bắc Giang, Lạng Sơn.

2. Những khó khăn của lao động ngoại tỉnh

Lực lượng LĐNT tìm kiếm việc làm tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh, trong đó có KCN Thuận Thành III đều gặp nhiều khó khăn về nhà ở, thu nhập và tiếp cận các dịch vụ xã hội.

Riêng về nhà ở, với nhiều lý do, trong KCN hiện chưa có nhà ở cho công nhân. Phần lớn người lao động (gồm lao động trong tỉnh ở xa và LĐNT) phải tự lo. Kiếm được một chỗ ở tiện đi làm, an ninh đảm bảo luôn là thách thức đầu tiên đối với họ. Họ phải tìm đến các nhà trọ của người dân địa phương ở các làng quanh KCN. Chỗ ở chủ yếu thường là những căn phòng trọ cấp 4 với diện tích khoảng 12m², do người dân địa phương xây dựng và tự quản lý, đa số các căn phòng này không đảm bảo tiêu chuẩn phòng cho thuê theo quy định. Các khu nhà trọ thường mất vệ sinh, mỗi phòng có 3 - 5 người ở, mái lợp prô-ximăng, chật chội, oi bức về mùa hè, ẩm mốc khi mưa xuống và những ngày ẩm nồm. Nhiều lao động không thuê được phòng ổn định, thường xuyên thay đổi chỗ ở phù hợp với thu nhập và công việc. Hơn nữa, việc hàng ngàn lao động tạm trú trên địa bàn trong thời gian dài đã tác động đến nếp sống của người dân địa phương, dẫn đến không ít va chạm giữa người LĐNT và dân sở tại, nhất là giữa các nhóm nam thanh niên về vấn đề quan hệ xã hội, quan hệ tình cảm.

Về thu nhập, đại đa số công nhân xuất thân từ nông dân chưa được đào tạo nghề, hoặc mới chỉ qua các lớp tập huấn ngắn hạn nên trình độ tay nghề thấp, số có trình độ tay nghề cao hay kỹ thuật giỏi còn ít nên thu nhập bình quân không cao. Qua tìm hiểu thực tiễn cho thấy, thu nhập bình quân của LĐNT là lao động phổ thông từ 3,0 - 4,2 triệu đồng/người/tháng. Mức

thu nhập này khiến cho người lao động phải thật tiết kiệm mới bảo đảm đủ chi tiêu tối thiểu cho cá nhân, ít có tích lũy hoặc gửi về cho gia đình. Một công nhân cho biết việc cân đối chi dựa theo lương hàng tháng như sau: (i) Chi cho nhà ở, điện nước khoảng 10%: 0,25 - 0,3 triệu đồng/tháng; (ii) Chi cho ăn, uống khoảng 30%: 0,75 - 1 triệu đồng/tháng; (iii) Chi cho đi lại khoảng 13%: 0,32 - 0,4 triệu đồng/tháng; (iv) Chi khác khoảng 32%: 0,8 - 0,96 triệu đồng/tháng; (v) Tích lũy khoảng 15%: 0,4 - 0,55 triệu đồng/tháng.

Với mức tiền lương và thu nhập thấp, giờ giấc làm việc lại căng thẳng nên người lao động không có điều kiện để vui chơi, giải trí, thể thao, nghỉ ngơi, học tập, giao lưu, thậm chí không có thời gian tiếp cận với thông tin đại chúng (báo chí, phát thanh truyền hình). KCN chưa chú ý ngay từ đầu những yếu tố hạ tầng xã hội cần thiết như giáo dục, y tế, văn hóa, thể dục - thể thao,... Người lao động được ví như cỗ máy làm việc với lịch trình hàng ngày 6h sáng đi làm, nếu chăm chỉ làm tăng ca thì họ có thể tới 9h - 10h đêm mới được nghỉ ngơi, việc làm tăng ca thậm chí kéo dài hết cả tuần. Sau một ngày làm việc, người công nhân về đến phòng trọ, hầu hết đều không có thời gian tiếp xúc bên ngoài nhiều. Đặc biệt, nhiều công ty, nhà máy có số lao động nữ chiếm đa số, vấn đề hôn nhân và tình cảm gia đình trở nên bức xúc nhưng chưa có biện pháp giải quyết thỏa đáng.

Tuy thu nhập thấp, nhưng nhiều lao động vẫn cố tiếp tục công việc, bởi suy nghĩ: “*Thu nhập từ làm công nhân vẫn ổn định và cao hơn làm ruộng*” (Phòng vấn chị Nguyễn Thị L. đến từ Bắc Kạn). Anh Phạm Văn T. đến từ Lạng Sơn - công nhân nhà máy Biel Crystal cho biết: “*Trước khi đến đây làm việc, tôi thường đi làm bên Trung Quốc, song ihu nhập bấp bênh, có lúc chủ không trả lương cũng chẳng nói gì được vì chưa hiểu rõ tiếng. Hiện nay, làm ở KCN công việc ổn định và ít vất vả hơn. Thu nhập được nhiều hơn so với đi làm ở Trung Quốc trước đây*”. Điều đó cho thấy, người lao động làm việc ở các KCN trong nước rất cần một sự ổn định và an toàn.

3. Các chính sách của tỉnh và một số nhà máy trong Khu công nghiệp

3.1. Các chính sách của tỉnh Bắc Ninh

Tỉnh Bắc Ninh đã ban hành những chính sách không chỉ dành cho doanh nghiệp sử dụng lao động mà cả những người lao động làm việc tại các KCN, nhằm đảm bảo các quyền của người lao động nói chung và lao động di cư nói riêng. Đó là các chính sách hỗ trợ về tư vấn, giới thiệu việc làm; hỗ trợ vay vốn sản xuất; hỗ trợ chi phí đào tạo nghề, học nghề ngắn hạn, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho lao động LĐNT.

Về đảm bảo nơi lưu trú, tỉnh Bắc Ninh thực hiện chính sách chia hộ khẩu của người lao động di cư đến các KCN theo Thông tư 35/2014/TT-BCA về tạm trú, thường trú. Theo đó, việc đăng ký hộ khẩu thường trú có 4 loại từ KT1 đến KT4. Tại KCN Thuận Thành III, phần lớn người LĐNT chọn KT3 (người di cư đăng ký tạm trú 6 tháng hoặc lâu hơn) và KT1 (người di cư đăng ký tại huyện/quận đang sinh sống) để ổn định chỗ ở. Những trường hợp gia

đình gồm vợ và chồng cùng là LĐNT thì nam thường đến trước để ổn định về nhà ở, sau đó người vợ sẽ theo đến sau và làm việc ở KCN. Cũng có nhóm lao động đăng ký KT4 để làm các công việc thời vụ tại KCN, do phần đông họ là nữ giới, trong độ tuổi còn đi học, ngoài thời gian học tập, theo bố mẹ hoặc anh chị, người quen đến KCN để lao động kiếm thêm thu nhập. Những trường hợp này rất dễ bị các đối tượng cò mồi về việc làm tiếp cận, bởi để làm việc thời vụ tại những công ty này, các em không cần nhiều giấy tờ hồ sơ thủ tục mà chỉ cần có chứng minh thư nhân dân và một người quen dẫn đi cùng. Đối tượng lao động này cũng dễ bị tổn thương bởi nhiều vấn đề nảy sinh trong quá trình làm việc như công việc không phù hợp, hoặc những vấn đề chỗ ở không đảm bảo khi làm việc tại KCN.

Người LĐNT đến làm việc tại các KCN Bắc Ninh phải đến công an đăng kí tạm trú tạm vắng và được quản lý trực tiếp những thông tin cá nhân. Chia sẻ vấn đề này, Trưởng công an xã Hoài Thượng cho biết: *"Việc người lao động nhập cư đến đây làm việc khiến cho quản lý nhân khẩu, hộ khẩu của cán bộ công an xã khá vất vả và phức tạp. Những gia đình đi theo cặp vợ chồng có khai báo thông tin thì dễ nắm bắt, nhưng phần đông là nhóm lao động thanh niên, thường chỉ thuê trọ tầm 2 đến 3 tháng, làm thời vụ xong lại chuyển chỗ ở, điều này khiến cho chúng tôi luôn phải liên lạc với chủ nhà trọ để nắm bắt tình hình nhân khẩu ở địa phương"*. Nhiều khi xảy ra vụ việc cần có sự can thiệp, song công an xã vẫn phải đợi chỉ thị của công an huyện, nên việc quản lý tạm trú tạm vắng diễn ra đôi khi ít được thông suốt.

Gần đây, UBND tỉnh Bắc Ninh có kế hoạch xây dựng mô hình nhà ở xã hội cho KCN. Thực hiện Quyết định số 67/QĐ-UBND của UBND tỉnh về việc *"Phê duyệt đề án điều chỉnh quy hoạch chi tiết Khu nhà ở xã hội phục vụ Khu công nghiệp Thuận Thành III"* ngày 31/01/2019, KCN Thuận Thành III đã lập kế hoạch xây dựng khu nhà ở xã hội cho công nhân và người dân có đất tái định cư của KCN; công trình có vốn đầu tư hơn 1.000 tỉ đồng, giải quyết chỗ ở cho khoảng trên 10.000 người, với đủ các loại hình công trình xã hội như trạm y tế, trường học, khu trung tâm dịch vụ và thương mại,... Song, Dự án hiện vẫn đang trong diện "quy hoạch".

Nhìn chung, các chính sách của tỉnh Bắc Ninh đã và đang đáp ứng được phần nào nhu cầu của người LĐNT tại KCN Thuận Thành III nói riêng và các KCN khác nói chung. Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách còn để lại nhiều bất cập, nhất là vấn đề thông tin cho người lao động. Đa số LĐNT có trình độ học vấn thấp, lại từ lao động nông nghiệp chuyển sang lao động công nghiệp, nên họ hầu như chưa nắm được các chính sách hỗ trợ này, ngoại trừ chút ít thông tin về vay vốn hỗ trợ việc làm của các ngân hàng nhà nước. Bên cạnh đó, việc "biến tướng" chính sách trong đào tạo, tư vấn giới thiệu việc làm đã hình thành nên các trung tâm môi giới việc làm, môi giới nhà trọ cùng các vấn đề cò mồi, vay lãi tin dụng.... Các công trình xã hội đầu tư dành cho người lao động tại KCN không được sử dụng đúng mục đích. Người lao động tập trung phần lớn thời gian vào sản xuất, thời gian dành cho giải trí không có hoặc quá ít, nên thường ít tiếp cận các dịch vụ xã hội, khó mua được nhà từ dự án nhà ở

xã hội dành cho lao động KCN, do thu nhập của họ quá thấp dẫn đến không có điều kiện thanh toán hoặc tiếp cận với những chính sách hỗ trợ này.

3.2. Các chính sách của một số nhà máy trong Khu công nghiệp Thuận Thành III

Tư liệu điền dã cho thấy, chính sách đầu tiên mà các công ty nước ngoài có vốn đầu tư tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh chú ý đến là tiền lương của lao động. Lương này rất quan trọng trong quá trình người lao động di cư tìm kiếm việc làm, bởi đó là yếu tố cuối cùng mà mỗi lao động khi chấp nhận xa quê hương hướng đến. Các công ty nước ngoài thường đưa những điều kiện về lương vào trong hợp đồng lao động, như trong hợp đồng lao động của công ty Biel Crystal (một trong những công ty có vốn đầu tư lớn nhất tại KCN Thuận Thành III) đã có những điều chỉnh về mức lương cho lao động như sau: (i) Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng, thông báo thang, bảng lương tới cơ quan lao động địa phương. Quy chế trả lương, thưởng và công khai cho người lao động tại doanh nghiệp biết; (ii) Tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc: nếu do lỗi của người sử dụng lao động mà người lao động phải ngừng việc thì người lao động được trả 100% tiền lương theo hợp đồng; (iii) Nếu người lao động ngừng việc từ 03 ngày trở lên thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận sau từng lần xảy ra sự cố, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm ngừng việc; (iv) Trong thời gian học việc của công ty, công nhân không nhận được những hỗ trợ thêm của công ty, được nhận 80% lương cơ bản, tăng ca theo giờ làm ngày nghỉ và lễ tết được nhận 200% lương so với ngày bình thường; (v) Hàng năm, vào dịp tết, Công đoàn của công ty tổ chức chương trình tết cho công nhân lao động; các LĐNT được công ty chuẩn bị xe đưa đón về nhà. Bên cạnh đó, Công đoàn còn trao quà cho những gia đình công nhân có hoàn cảnh khó khăn, người dân tộc thiểu số.

Công ty TNHH HS Tech Vina có vốn đầu tư lớn của Trung Quốc tại KCN Thuận Thành III cũng đưa ra những chính sách hỗ trợ lương cho người lao động, như ngoài tiền lương, để động viên người lao động gắn bó lâu dài với công ty, người lao động được hỗ trợ các khoản trợ cấp sau: (i) Lưu trú nhà trọ 200.000 đồng/tháng; (ii) Trợ cấp đi lại 150.000 đồng/tháng; (iii) Trợ cấp thâm niên 100.000 đồng/năm và tăng cộng đều 100.000 đồng/năm theo thâm niên lao động.

Tuy hỗ trợ về các vấn đề đời sống của công ty không nhiều nhưng người làm việc ở các KCN cảm thấy khá thoải mái. Anh Phạm Văn K. (sinh năm 1998, đến từ Bắc Giang) đã chia sẻ: *“Khi làm việc ở công ty này, tôi thấy công việc không quá vất vả, do máy móc được hiện đại hóa nên chủ yếu chúng tôi chỉ thao tác ở công đoạn đóng gói và khoan ốc. Nếu chẳng may làm lỗi thì có thể làm lại, điều khiến máy cũng không phải quá khó, tuy nhiên phải được đào tạo bài bản mới được làm. Nhưng công nhân không đủ trình độ thì chỉ thực hiện các công việc đơn giản hơn như làm các sản phẩm trên dây chuyền. Lương của em cũng được coi là cao ở công ty rồi. Mỗi tháng em vẫn có thể gửi về cho bố mẹ 2 triệu”*. Điều này cho thấy có sự phân hóa tay nghề của người lao động, do đó có những chênh lệch về lương đối

với những cá nhân tay nghề cao hơn. Mặc dù chi phí hỗ trợ thấp nhưng đời sống người công nhân khá ổn định, an toàn. Nếu tiết kiệm, họ vẫn có thể gửi tiền về phụ giúp cho gia đình.

Công ty TNHH Công nghiệp Đông Nhuận - một công ty của Việt Nam cũng đưa ra những chính sách hỗ trợ dành cho công nhân đang làm việc tại Công ty như sau: (i) Tiền ăn trưa 20.000đ/người (bằng bữa ăn thực tế); trường hợp làm thêm giờ từ 2 giờ/ngày trở lên thì được hỗ trợ thêm một bữa ăn tối trị giá 25.000đ/người; (ii) Mỗi năm (hoặc 2 năm/lần), Ban giám đốc công ty phối hợp cùng Công đoàn cơ sở tổ chức cho công nhân lao động tham quan du lịch một lần; kinh phí tổ chức do Công ty đóng góp 50% và Công đoàn lao động cùng người lao động đóng góp 50%. Tuy nhiên, không phải công ty nào cũng có những chính sách hỗ trợ như vậy cho lao động. Số tiền lương và hỗ trợ nhà trọ cùng với cơm trưa của một số công ty không thể đáp ứng được yêu cầu chi dùng của công nhân lao động, dẫn đến hệ lụy xấu về việc vay lãi tin dụng đen xung quanh các khu nhà trọ. Thời gian tăng ca làm việc của công nhân quá nhiều khiến cho họ không có nhiều thời gian chăm sóc bản thân và gia đình mình.

Các công ty trong KCN cũng hình thành tổ chức công đoàn để chăm lo đời sống cho công nhân. Nhờ có tổ chức này, đời sống của công nhân được quan tâm chia sẻ, các ưu đãi dành cho công nhân cũng vì vậy mà thiết thực hơn. Nhìn chung, những chính sách tại các nhà máy đều cố gắng giúp người lao động, nhất là LĐNT bám trụ làm việc lâu dài với công ty. Có thể kể đến như các chương trình hỗ trợ lưu trú nhà trọ, tiền lương tăng ca giúp đảm bảo thu nhập của công nhân; chương trình “Tết sum vầy” hỗ trợ công nhân ở xa về ăn Tết sum họp gia đình; xây dựng nhà tình nghĩa cho công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Những việc làm đó góp phần cải thiện đời sống người lao động nói chung và người LĐNT tại KCN nói riêng.

Có thể thấy những chính sách của các công ty tư nhân tại các KCN không chỉ đầy đủ theo chính sách Nhà nước ta mà còn cho thấy nhiều điểm mạnh về hỗ trợ riêng cho nhóm lao động nữ, những người có điều kiện khó khăn, trong đó các lao động là dân tộc thiểu số còn được hướng dẫn chi tiết các chính sách ưu tiên dành cho mình để thu hút họ đến làm việc tại các KCN.

Một số công ty nước ngoài còn chú ý đến nhóm lao động nữ - một trong những nguồn lao động được coi là trẻ và nhiều nhất tại hầu hết các KCN. Công ty TNHH HS Tech Vina của Trung Quốc có đến 60% là nữ giới cũng có những chính sách nhằm thu hút được nhiều hơn người lao động nữ giới ở trong tỉnh, nhất là các xã quanh KCN cũng như lao động nữ ngoài tỉnh. Những lao động nữ ở các xã gần KCN không phải lo lắng nhiều về chỗ ở, sinh hoạt cũng đỡ khó khăn hơn. Trong khi, nhóm lao động nữ ngoại tỉnh tập trung sống với nhau tại các khu nhà trọ, phần vì quen biết hoặc theo họ hàng bạn bè rủ xuống làm việc. Khi gặp khó khăn, họ cũng thường có những kiến nghị lên Ban nhân sự của công ty để mong muốn có những hỗ trợ một phần nào đó cho cuộc sống được ổn định, yên tâm làm việc. Nhiều công ty cũng cân nhắc và đưa ra những chính sách hỗ trợ rất tích cực: (i) Người lao động nữ mang

thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi không phải làm thêm giờ, không phải làm ca đêm hoặc đi công tác xa; (ii) Người lao động nữ đang làm công việc nặng nhọc, khi mang thai đến tháng thứ 7 được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương; (ii) Người lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương; (iii) Lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian hành chính, 05 ngày/tháng.

4. Ứng phó với khó khăn của lao động ngoại tỉnh

Tỉnh Bắc Ninh và các KCN tuy có chính sách hỗ trợ về việc làm, đời sống cho người lao động, nhất là LĐNT, nhưng do thông tin hạn chế nên nhiều người lao động chưa hiểu biết về các chính sách dành cho họ. Vì vậy, họ thường phải tự mình xoay sở nhiều cách thức để giải quyết những khó khăn về thu nhập và cuộc sống, cụ thể là làm việc tăng ca hoặc tìm nguồn công việc khác - hai hình thức lao động được cho là kiếm tiền nhanh. Trong đó, lao động thời vụ không tốn thời gian xin việc, chỉ cần chứng minh thư là có thể làm việc được.

Lao động thời vụ là hình thức mà người lao động được tuyển dụng khi công ty và xí nghiệp đó sản xuất một loại sản phẩm quá lớn nhưng không đủ lao động để làm và cần tuyển thêm lao động hỗ trợ. Khi lô sản phẩm này hoàn thành và chuyển sang sản phẩm mới, những người lao động thời vụ sẽ bị mất việc. Bởi vậy, khi vào làm việc, họ không có hợp đồng hay cam kết mà chỉ cần nộp chứng minh thư và thỏa thuận mức lương theo thời vụ. Hình thức này thường được môi giới cho những người lao động mới đến KCN, chưa tìm được công việc ổn định. Nếu như công việc khó và không hợp thì họ sẽ bỏ việc để tìm việc làm mới. Tùy vào trình độ của người làm, các công ty quy định mức độ, thời gian và loại hình công việc, họ được những người có kinh nghiệm đào tạo việc trước khi được nhận chính thức.

Làm việc theo thời vụ tạo điều kiện cho công nhân có thêm thời gian nghỉ ngơi, nhưng tiền lương thấp so với việc làm toàn thời gian, mà đa số họ còn bị môi giới chiết khấu bớt đi phần lương của mình. Vợ chồng chị Nguyễn Thị L. đến từ Bắc Kạn cho biết: *“Lúc đầu mới đến, anh chị bị môi giới lừa làm công việc thời vụ. Mức lương đưa ra là 3,7 triệu/tháng, chi phí môi giới 300.000 đồng. Làm việc được 1 ngày thì biết bị lừa nên không làm nữa. Làm công việc thời vụ không có hợp đồng lao động nên không được hưởng các chế độ chính sách của công ty, không có sự ổn định, chủ yếu việc làm chỉ từ 1 -2 tháng sau đó có thể bị đuổi, mình sẽ lại phải đi tìm việc khác nên cuộc sống rất bấp bênh”*.

Lao động toàn thời gian là lao động được kí kết hợp đồng lao động và được coi là “nhân viên chính thức” tại một doanh nghiệp với các mức lương và chế độ cụ thể sau khoảng thời gian lao động thử việc và kí kết hợp đồng. Công nhân lao động chính thức là những người từ 18 tuổi trở lên, có chứng minh thư nhân dân, có hồ sơ xin việc với sơ yếu lý lịch có chứng thực của địa phương nơi cư trú. Người lao động phải thử việc từ 3 ngày đến 1 tháng,

tùy vào công việc và trình độ sẽ được tính lương với 75% lương cứng. Sau khi học việc và thử việc thành công, họ được kí hợp đồng làm việc với thời hạn 6 tháng/lần.

Do mức thu nhập thấp, ngoài việc tăng ca làm thêm, người lao động luôn phải tính toán bằng nhiều phương cách. Điển hình là “liên kết ở trọ”, tức những công nhân cùng quê thường tìm chỗ trọ chung để hỗ trợ và bảo vệ nhau. Điển hình là tại thôn Ngọ Xá, xã Hoài Thượng có riêng một xóm gồm những người Lạng Sơn cùng thuê trọ. Chị Phạm Thị Ng. là một lao động nữ, chia sẻ: “Em và một cô bạn gái tới đây làm công nhân tại khu công nghiệp. Hai đứa cùng quê ở Đồng Mô, Lạng Sơn nên tìm thuê chung một nhà trọ cùng hai bạn nữa quê Bắc Giang làm cùng công ty. Chúng em nấu ăn tự túc, em và các bạn thay phiên nhau mang gạo và thức ăn từ quê xuống để tiết kiệm chi phí sinh hoạt”.

Đối với những cặp vợ chồng cùng là LĐNT, đa số con cái của họ được gửi ở nhà với ông bà. Chị Nguyễn Thị L. ở Bắc Kạn cho biết: “Chị có 2 con nhỏ, một cháu 9 tuổi và một cháu 7 tuổi, chúng ở với ông bà nội. Xa con, nhớ con lắm, các cháu cũng nhớ mong bố mẹ rất nhiều, có khi đang làm, điện thoại kêu nhưng không thể trả lời con được. Buổi tối về nhà trọ nghỉ, gọi lại cho con, thì thường bị trách là gọi cho mẹ nhiều mà không được...”.

Việc phải đi làm công nhân ở ngoại tỉnh với mục đích tìm kiếm mức thu nhập tốt hơn nơi ở cũ đã tạo ra những khó khăn cho người lao động khi đồng thời họ phải quán xuyến cả những vấn đề xảy ra trong gia đình. Việc giáo dục và chăm sóc con cái bị ảnh hưởng rất nhiều, những người cha người mẹ phải hoàn toàn phụ thuộc vào ông bà và nhà trường.

Từ việc tiền lương không đủ để chi trả cho cuộc sống hoặc gửi về cho gia đình, một vấn đề luôn xảy ra xung quanh khu trọ của người lao động là nạn tín dụng đen, cho vay nặng lãi. Chỗ nào có công nhân lao động là mọc lên những hiệu cầm đồ, vay nặng lãi, bóc lột họ,... Công nhân biết rõ đây là hình thức cho vay với lãi suất cắt cổ, không nên tham gia vào, tuy nhiên rất nhiều trường hợp khi gặp khó khăn vẫn phải nhờ đến những đối tượng này. Theo lời phỏng vấn công nhân ở đây cho biết, tại những khu trọ luôn có nhiều quảng cáo dịch vụ vay lãi hay bóc lột, nhiều chủ nhà trọ cũng kiêm luôn việc cho vay nặng lãi. Nạn tín dụng đen đang là một trong những vấn đề nhức nhối ảnh hưởng đến đời sống của nhiều công nhân lao động, đặc biệt là khi LĐNT thường xuyên gặp vấn đề về tài chính.

Kết luận và kiến nghị

Những năm gần đây, với sự phát triển không ngừng của đô thị hóa và công nghiệp hóa, người lao động liên tục di cư đến các KCN để kiếm việc làm nhằm đảm bảo đời sống. Chính quyền tỉnh Bắc Ninh và các công ty ở KCN đã có những chính sách hỗ trợ việc làm, ổn định cuộc sống của người dân ngoại tỉnh đến lao động. Nhìn chung, các chính sách này đã đảm bảo những quyền lợi cơ bản của người lao động. Song, việc tiếp cận chính sách đó đang gặp không ít vấn đề do quá trình thông tin đến người lao động còn hạn chế. Bên cạnh đó, việc triển khai thực hiện chính sách, cụ thể ở đây là chính sách giải quyết nhà ở cho người lao

động còn nhiều khó khăn về vốn, quỹ đất từ phía Nhà nước và doanh nghiệp, người lao động cũng khó tiếp cận với các hỗ trợ về nhà ở xã hội do nguồn thu nhập quá thấp, không có khả năng chi trả. Để đảm bảo cuộc sống ổn định và lâu dài cho người LĐNT đến làm việc tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, chúng tôi đề xuất một số kiến nghị sau:

Một là, tìm hiểu những khó khăn trong cuộc sống của LĐNT để đưa ra các chính sách an sinh xã hội cụ thể và thiết thực. Đẩy nhanh việc thực hiện xây dựng các khu nhà ở xã hội và có chính sách hỗ trợ, ưu tiên người lao động làm việc trong các nhà máy tại KCN được thuê lâu dài hoặc mua nhà ở xã hội tại địa bàn KCN.

Hai là, tổ chức tuyên truyền, thông tin cho người LĐNT, nhất là người dân tộc thiểu số tại các KCN nắm bắt được quyền lợi và những hỗ trợ về chính sách của Nhà nước, địa phương và doanh nghiệp dành cho người lao động. Việc thông tin rõ ràng các chủ trương chính sách của Nhà nước, địa phương và doanh nghiệp sẽ góp phần làm giảm tệ nạn môi giới lừa đảo những người LĐNT.

Ba là, hướng dẫn người lao động tiếp cận với các quỹ hỗ trợ vay vốn sản xuất và tiêu dùng của Nhà nước tại địa phương. Hỗ trợ người lao động về thực hiện các thủ tục vay vốn để họ yên tâm ổn định cuộc sống, an toàn hơn so với vay vốn các quỹ tín dụng đen. Chính quyền địa phương nên có những biện pháp tích cực để ngăn chặn nạn tín dụng đen, đồng thời các doanh nghiệp cần có thêm nhiều chính sách tích cực hơn nữa để hỗ trợ cho người lao động giảm thiểu khó khăn về tài chính.

Tài liệu tham khảo

1. Ban quản lý Khu Công nghiệp Thuận Thành III (2016), *Báo cáo 6 tháng đầu năm 2016*, huyện Thuận Thành, tỉnh Bắc Ninh.
2. Công đoàn các khu công nghiệp Bắc Ninh (2013), *Chăm lo đời sống người lao động trong các khu công nghiệp Bắc Ninh*, trên trang <http://iza.bacninh.gov.vn/news/-/details/141248/cham-lo-doi-song-nguoi-lao-dong-trong-cac-khu-cong-nghiep-bac-ninh>, (Truy cập ngày 12/3/2020).
3. *Quyết định số 1546/TTg-KTN của Thủ tướng Chính phủ ngày 18/09/2008 về việc "Thành lập khu công nghiệp Thuận Thành III*.
4. Nguyễn Thị Huyền Trang (2015), "Hoạt động của các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2005 - 2012", *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*, Số 1, tr. 60-69.
5. Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2019), *Quyết định số 67/QĐ-UBND ngày 31/01/2019 về việc Phê duyệt đồ án điều chỉnh quy hoạch chi tiết Khu nhà ở xã hội phục vụ Khu công nghiệp Thuận Thành III*.