



Tác động của dịch COVID-19
đến công nhân ngành dệt may và da giày Việt Nam
Góc nhìn của người lao động

CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH CHO NHÃN HÀNG VÀ DOANH NGHIỆP

Tháng 12/2020



care®



Internationaal



Bối cảnh

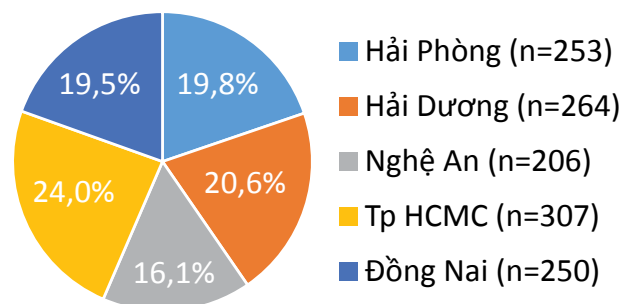
Dịch Covid-19 làm ngưng trệ xuất khẩu của Việt Nam sang các thị trường như Trung Quốc, Mỹ và EU; làm gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu, trong đó ngành dệt may, da giày đặc biệt bị ảnh hưởng nặng. Trong 6 tháng đầu năm 2020, xuất khẩu ngành dệt may giảm 15,5% và ngành da giày giảm 6,7% so với cùng kỳ năm trước. Cả 2 ngành đều có sự sụt giảm mạnh về doanh thu và lao động: ngành dệt may giảm 21,2% về lao động và 38,4% về doanh thu; ngành da giày giảm 28,4% về lao động và 29,2% về doanh thu.¹



Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), Hiệp hội Da Giày Túi xách Việt Nam (LEFASO) và Tổng Liên Đoàn Lao động Việt Nam, tính đến tháng 6/2020 có hơn 1 triệu lao động trong tổng số 4,3 triệu lao động của ngành công nghiệp dệt may và da giày (DMDG), túi xách (75% lao động nữ) bị mất việc và thiếu việc làm, công nhân (CN) chỉ làm việc với 50-60% công suất, do vận thu nhập cũng bị giảm, ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống của gần 3 triệu gia đình.²

Trong bối cảnh đó, tháng 4 năm 2020, Nhóm hợp tác Công – Tư Vì sự phát triển bền vững của ngành dệt may và da giày Việt Nam, gồm trên 40 thành viên đến từ các Bộ Công Thương; Bộ Tài nguyên và Môi trường; Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; VITAS; LEFASO; các nhãn hàng, các đối tác phát triển, tổ chức phi chính phủ trong nước và quốc tế đã quyết định tiến hành đánh giá toàn diện về tác động của COVID-19 tới ngành dệt may và da giày. Đánh giá này mong đợi tìm kiếm giải pháp dưới các góc độ chính sách, an sinh xã hội, phát triển kinh tế bền vững và bảo vệ môi trường cũng như vai trò của các bên trong chuỗi cung ứng để giảm tác động của đại dịch. Một trong các hợp phần trọng tâm của đánh giá này là phân tích tác động của COVID-19 đến đời sống CN ngành dệt may và da giày do CARE tiến hành với sự tài trợ của nhãn hàng TARGET và Công đoàn Hà Lan (CNV). Trong quá trình hoàn thiện, báo cáo này có tham khảo các phát hiện từ nghiên cứu định tính của Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI).

Đánh giá **“Tác động của COVID19 đến đời sống của công nhân ngành dệt may và da giày – Góc nhìn của người lao động”** được thực hiện vào **tháng 8/2020, khảo sát trên 1.280 công nhân đến từ 126 doanh nghiệp sản xuất dệt may và da giày ở 5 tỉnh thành.** Thông tin và số liệu trong bản tóm tắt này được trích dẫn từ nghiên cứu đánh giá, **hướng tới các hàm ý cụ thể cho doanh nghiệp và nhãn hàng.**



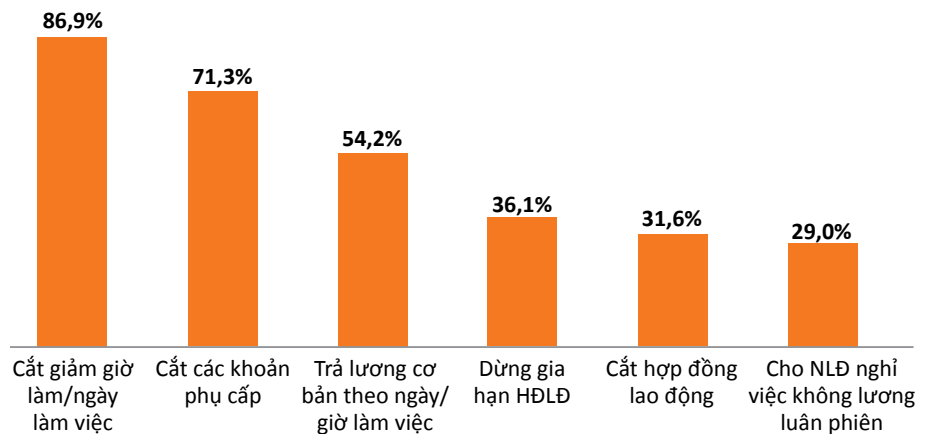
Biểu đồ 1: Phân bố mẫu tham gia nghiên cứu ở 5 tỉnh Việt Nam (N=1280)

¹ Báo cáo của Trung tâm Thông tin và Dự báo KTXH Quốc gia, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, (tháng 7/2020).

² Tuyên bố chung của các đối tác xã hội ngành dệt, may, da, giày, túi xách Việt Nam, ký ngày 22/6/2020.

Cuộc sống của người lao động trong ngành dệt may và da giày bị tác động mạnh mẽ do mất việc làm và giảm thu nhập, gần 30% NLĐ bị đẩy vào tình trạng “nghèo tạm thời”

9/10 (86,3%) công nhân DMDG bị ảnh hưởng nghiêm trọng liên quan đến việc làm và thu nhập trong 8 tháng đầu năm 2020.



Biểu đồ 2: Tình hình việc làm và thu nhập của công nhân DMDG 8 tháng đầu năm 2020 (N=1280)

Thu nhập 6 tháng đầu năm 2020 (giai đoạn COVID19) của CN DMDG giảm khoảng từ 22-29% so với năm 2019 do không có tăng ca, đặc biệt thu nhập giảm từ 57-59% ở nhóm CN bị nghỉ việc do chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ không lương hoặc công ty bị phá sản. Thu nhập sẽ tiếp tục giảm trong thời gian tới ở nhóm CN bị nghỉ việc vì “hiện tại chúng tôi chưa có bất kỳ 1 nguồn thu nào khác”- Nữ CN may đã nghỉ việc và về quê.

- Thu nhập trung bình **năm 2019: 7,6tr đồng/tháng** trong khi thu nhập trung bình **6 tháng đầu 2020 chỉ được 5,1tr đồng/tháng.**
- Thu nhập trung bình **tháng 7/2020: 4,2tr đồng**, thu nhập tháng 7 giảm rõ rệt ở nhóm CN bị nghỉ việc, nhóm CN là lao động di cư và nhóm CN da giày.

Giảm thu nhập khiến hầu hết CN phải cắt giảm chi phí, trong đó 3/10 (26,6%) CN DMDG phải cắt giảm chi phí cho hộ gia đình trên 30% vì thu nhập không thể đảm bảo nhu cầu sống cơ bản (thực phẩm, nhà ở, và đồ dùng thiết yếu cho sinh hoạt hàng ngày) bao gồm cả chi phí giáo dục và y tế, ảnh hưởng nặng nề đến chất lượng cuộc sống của công nhân và đẩy họ vào tình trạng “nghèo tạm thời”.

“Tháng 4 em bị nghỉ việc hoàn toàn, tháng 5 đi làm trở lại thì chỉ làm từ 7h30-3h30 thôi, tuần 3 buổi, nên em ra đây bán rau kiếm ít tiền”

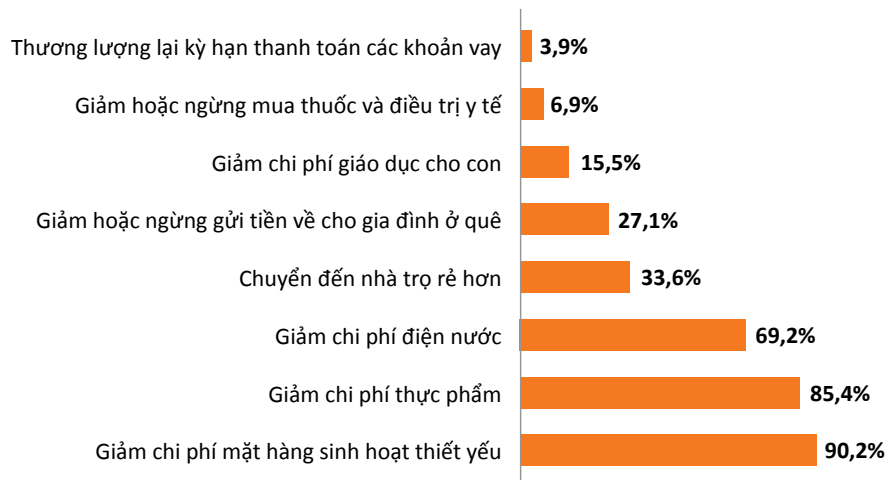
Nữ CN da giày, Đồng Nai.



“Chị nghỉ việc từ đầu tháng 3, đến tháng 6 thì công ty chính thức phá sản, chị mượn máy của công ty về nhà may gia công”

Nữ CN may mặc, Tp HCM.





Biểu đồ 3: Các loại chi phí NLD DMDG cắt giảm do thu nhập không đảm bảo (N=1280)

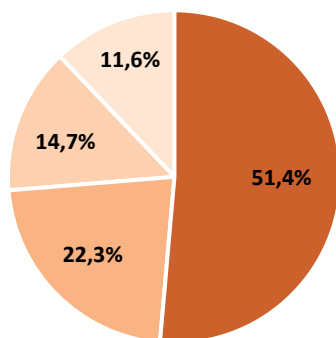
COVID19 thách thức quan hệ lao động và môi trường lao động trong doanh nghiệp

Quan hệ lao động

Thiếu đối thoại và không minh bạch

Toàn bộ 126 doanh nghiệp DMDG có công nhân tham gia khảo sát đều phải cắt giảm chi phí lao động để ứng phó với dịch COVID19. **Trong số 1.280 CN khảo sát:**

- **82,6% CN cho biết không được tham khảo ý kiến về các cách thức cắt giảm lao động**, phần lớn CN không được biết về các tiêu chí lựa chọn lao động để cắt giảm. Theo quan sát của CN, **điều chỉnh lao động có xu hướng phân biệt tuổi và giới của NLD**: “CN nữ đang có thai hoặc con nhỏ”, “CN lớn tuổi (50-55 tuổi trở lên)”.



- Tôi KHÔNG biết bất kỳ thông tin gì về người nào phải nghỉ việc, chỉ khi đi làm không thấy người đó nữa thì biết là họ nghỉ và cũng không biết vì sao nghỉ
- DN chỉ thông báo trực tiếp đến CN bị nghỉ việc trước khi họ nghỉ, còn những người khác như tôi cũng không biết vì sao họ bị nghỉ
- DN chỉ thông báo danh sách người nghỉ lên bảng tin nhưng không nói vì sao họ bị nghỉ
- DN công khai tiêu chí cho CN nghỉ việc, khuyến khích cn tự nguyện xin nghỉ, và thông báo danh sách người nghỉ rõ ràng trước khi họ nghỉ

Biểu đồ 4: Tình hình công khai tiêu chí và thông tin về điều chỉnh lao động cho NLD (N=1280)

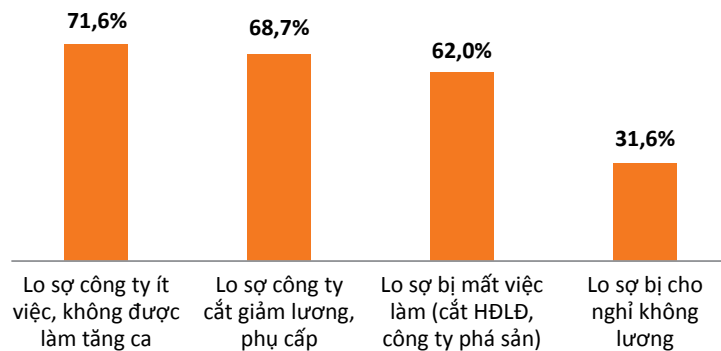
- Trung bình điểm hài lòng của CN về cách thức cắt giảm lao động: **59 điểm %** (thang từ 1-100 điểm %).
- **41,5% CN có mức độ hài lòng thấp (dưới 50 điểm %) với quá trình cắt giảm nhân sự của DN, chủ yếu là vì thời gian báo trước cho NLD quá ngắn**: “Bàng hoàng, sáng mình đến công ty như thường thì tổ trưởng đưa giấy báo lên gặp nhân sự, mai nghỉ [cắt HLD]” – Nữ CN may đã nghỉ việc.

Mức độ hài lòng càng cao thì tính hợp tác và hiệu suất lao động của CN càng lớn. Hiệu suất lao động* ở những người hài lòng với cách thức cắt giảm lao động của công ty cao gấp 8 lần so với những người không hài lòng hoặc độ hài lòng thấp (dưới 50%).

(*) Hiệu suất lao động do công nhân tự đánh giá và cho điểm theo thang điểm từ 1-100 và được quy đổi thành điểm % hiệu suất lao động của công nhân

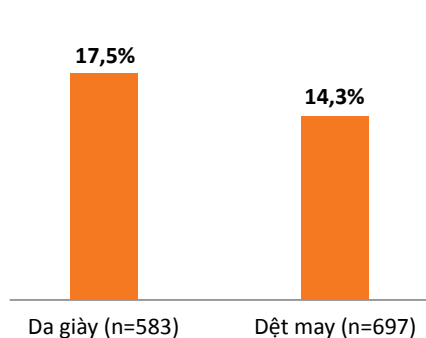
Môi trường lao động Sức khỏe tâm thần và Bạo lực giới

- **77% CN cho biết họ luôn ở trong tâm trạng lo lắng bất an kéo dài**, phần lớn liên quan đến công việc và thu nhập do “*tin đồn, bàn tán trong công ty*”.

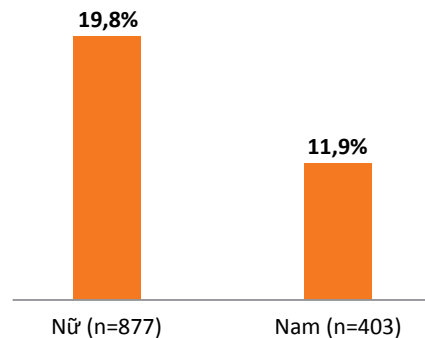


Biểu đồ 5: Các lo lắng về việc làm và thu nhập của NLD (N=1280)

- **Các hành vi bạo lực giới trở nên phổ biến hơn ở nơi làm việc** “*..họ chửi ghê lắm, trước kia không như vậy đâu, điên nhất là cứ dọa cho nghỉ việc*” – Nữ CN may chia sẻ.



Biểu đồ 6: Tỷ lệ bạo lực giới theo ngành



Biểu đồ 7: Tỷ lệ bạo lực theo giới

- **12% CN nhận định gia tăng các hành vi quấy rối tình dục** “*Cười đùa thô thiển về các bộ phận nhạy cảm của cơ thể*” và “*Bị trêu ghẹo và đòi đổi chác, nhất là mấy bạn trẻ mới vào*”. Các hành vi bạo lực giới chủ yếu do quản lý cấp trên (64,5%) và đồng nghiệp (35,5%) thực hiện.

Lo lắng và bất an kéo dài, cùng với bạo lực giới làm tăng nguy cơ mắc các bệnh lý về sức khỏe tâm thần ở người lao động lên 3,7 lần, **nguy cơ này thậm chí cao hơn ở công nhân nữ là 4,3 lần**. Đồng thời, các yếu tố này cũng làm giảm hiệu suất lao động của công nhân từ 31 – 54 điểm %. Hiệu suất lao động trung bình trong giai đoạn COVID19 do NLD tự đánh giá là 73 điểm %.

COVID19: Phục hồi kinh tế, việc làm và thu nhập

HÀNH ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN HÀNG

Mong muốn của CN để ứng phó với COVID19 và phục hồi kinh tế

1. 87,8% NLĐ mong muốn được chia sẻ công khai những khó khăn và biện pháp ứng phó của DN để họ có thể chủ động ứng phó.
2. 86,3% NLĐ mong muốn được hỗ trợ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, duy trì và giới thiệu việc làm.
3. 78,4% NLĐ mong muốn được tiếp cận đầy đủ dụng cụ và vắc-xin phòng bệnh COVID-19.
4. Đối với lao động nữ ngành DMDG: 65,5% lao động nữ mong muốn được hỗ trợ tiền mặt để duy trì các nhu cầu cơ bản cho gia đình.
5. Đối với lao động đã nghỉ việc DMDG: 88,5% NLĐ mong muốn có bảo hiểm y tế vì BHYT của họ đã bị cắt theo HĐLĐ khi nghỉ việc



Tiếp tục duy trì các hoạt động truyền thông và phòng dịch đảm bảo an toàn tại nhà máy

100% CN nhấn mạnh đến các kênh thông tin về COVID-19 trong nhà máy và các biện pháp phòng chống dịch tại nhà máy đã giúp họ tự tin về khả năng phòng dịch, làm tăng hiệu suất lao động và giảm lo lắng về nguy cơ lây nhiễm COVID-19.

- **Doanh nghiệp:** cần đa dạng kênh thông tin và liên tục truyền thông về COVID19 tại nhà máy, duy trì thực hành nghiêm túc và chặt chẽ các biện pháp phòng bệnh trong nhà máy sản xuất (**yêu cầu NLĐ rửa tay và đeo khẩu trang thường xuyên trong nhà máy sản xuất, khai báo y tế đầy đủ**) đảm bảo an toàn cho NLĐ.

Thực hành đối thoại xã hội như một công cụ hiệu quả để tăng cường quan hệ lao động trong nhà máy

Quá trình điều chỉnh lao động thiếu minh bạch (NLĐ không được tham khảo ý kiến, không biết các tiêu chí cắt giảm và nhận được thông báo nghỉ việc muộn) khiến NLĐ không hài lòng với cách thức cắt giảm lao động, tăng những lo lắng bất an từ đó làm giảm hiệu suất lao động.

- **Doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của điều 42 và 44 Bộ luật lao động 2019:** thông báo công khai cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày về phương án sử dụng lao động (trong

đó bao gồm số lượng và danh sách NLD được chuyển sang làm việc không chọn thời gian và NLD phải chấm dứt HĐLĐ) sau khi được thông qua. Đồng thời tăng cường đối thoại và chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất, kinh doanh; các biện pháp khắc phục những tác động tiêu cực của dịch bệnh; các chính sách của Nhà nước áp dụng đối với DN và NLD sau dịch bệnh để NLD hiểu rõ, đồng thuận và hợp tác trong quá trình thực hiện.

- **Doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của điều 36 Bộ luật Lao động 2019** khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do dịch bệnh: thông báo trước cho NLD ít nhất là 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn và 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12-36 tháng. Đồng thời thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ liên quan đến trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm cho NLD theo điều 46 và 47 của Bộ luật Lao động 2019, cũng như hoàn tất các thủ tục liên quan đến bảo hiểm xã hội theo quy định để NLD được nhận trợ cấp thất nghiệp.
- **Nhãn hàng cần đưa các quy chế liên quan đến đối thoại và minh bạch thông tin** đối với NLD trong hợp đồng với nhà cung ứng và quá trình kiểm toán việc tuân thủ để thúc đẩy thực hành đối thoại và kinh doanh có trách nhiệm của DN.

Hỗ trợ người lao động tiếp cận giải pháp ứng lương

Doanh nghiệp có thể phối hợp với các công ty cung cấp giải pháp ứng lương (earned wage access). Giải pháp này giúp người lao động tiếp cận thu nhập đã làm ra khi họ cần, giúp họ có tiền trang trải chi phí trong các trường hợp khẩn cấp, hoặc trả cho các khoản vay khẩn cấp và ngắn hạn khác.

Tăng cường cơ chế phòng ngừa và xử lý bạo lực và quấy rối trong nhà máy

- **Doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của điều 6 về nghĩa vụ xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc và điều 118 Bộ luật Lao động 2019** về nội quy lao động cần bao gồm nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, trình tự, thủ tục xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc. Đồng thời xây dựng năng lực tiếp nhận và xử lý các báo cáo về bạo lực và quấy rối cho bộ phận nhân sự và công đoàn.
- **Doanh nghiệp thực hiện truyền thông nâng cao nhận thức về bạo lực và quấy rối cho toàn thể NLD:** Thường xuyên nhắc lại các nội quy, chính sách liên quan tới bạo lực, phân biệt đối xử và quấy rối thông qua: họp nhóm quản lý, truyền thông qua loa phát thanh, bản tin hoặc sinh hoạt đầu giờ của các đơn vị sản xuất.
- **Nhãn hàng cần đảm bảo có các điều khoản về phòng ngừa bạo lực và quấy rối** trong thỏa thuận hợp đồng với nhà cung ứng và thực hiện/giám sát các chính sách và quy trình khiếu nại tại DN.

Một số khuyến nghị khác đối với nhãn hàng:

- Các chương trình xây dựng năng lực/tập huấn cho NLD cần bổ sung nội dung về đào tạo kỹ năng nghề nghiệp mới, kết nối với các trung tâm giới thiệu việc làm để tạo việc làm cho NLD.
- Hỗ trợ DN để có thể cung cấp hoặc kết nối với các dịch vụ liên quan tới sức khỏe tâm lý/tâm thần cho NLD.



TỔ CHỨC CARE QUỐC TẾ TẠI VIỆT NAM
Tầng 9, Tòa nhà CDC
25 Lê Đại Hành, Hai Bà Trưng, Hà Nội
www.care.org.vn
info@care.org.vn

Ảnh trang bìa: Giang Vũ/CARE
©CARE Quốc tế tại Việt Nam