

**TOÀN CẦU HOÁ, VẤN ĐỀ GIỚI VÀ VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ
CHUYÊN ĐỔI: TRƯỜNG HỢP VIỆT NAM**

Nghiên cứu đối thoại chính sách của UNDP 2006 Số 2

Naila Kabeer
Trần Thị Vân Anh

Hà Nội, tháng 5 năm 2006

Lời mở đầu

Việt Nam đã thu được nhiều lợi ích nhờ quá trình toàn cầu hoá và sự hội nhập tích cực của mình vào thị trường thế giới về hàng sơ chế và chế tạo. Đối với Việt Nam, tiếp cận thị trường thế giới là điều cốt yếu cho nỗ lực phát triển các ngành công nghiệp mới và tạo việc làm cho hàng triệu người, già và trẻ bước vào thị trường lao động mỗi năm.

Nghiên cứu Đối thoại Chính sách này đề cập đến một nhóm người quan trọng liên quan trực tiếp đến việc sản xuất cho thị trường thế giới. Tương tự như những nước khác, ngành may ở Việt Nam là nguồn tạo việc làm chính cho phụ nữ, nhất là phụ nữ trẻ. Trên cơ sở khảo sát trực tiếp tại một số địa phương, báo cáo tiến hành so sánh điều kiện thực tế của công nhân ngành may với các công nhân có điều kiện tương đương trong các ngành hướng vào thị trường trong nước. Nhóm tác giả cũng khuyến khích công nhân may chia sẻ nhận định của họ về triển vọng ngành may từ góc độ là phương tiện để khai thác các cơ hội việc làm mới phù hợp với chiến lược sống của cá nhân và gia đình họ.

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc hợp tác với Chính phủ và người dân Việt Nam để hiện thực hoá mong ước chung về một đất nước không có đói nghèo, ở đó mọi người dân đều có thể phát huy tối đa tiềm năng của mình. Tối đa lợi ích và giảm chi phí trong hội nhập quốc tế có vai trò cốt yếu đối với phát triển con người và hoàn thành các Mục tiêu Thiên niên kỷ của Việt Nam.

Chúng tôi hết sức cảm ơn Giáo sư Naila Kabeer, Tiến sĩ Trần Thị Vân Anh và toàn bộ nhóm nghiên cứu đã có đóng góp quý giá cho sự hiểu biết về mối quan hệ phức tạp giữa toàn cầu hóa và phát triển con người ở Việt Nam.

Subinay Nandy
Đại diện thường trú của UNDP

Lời cảm ơn

Báo cáo nghiên cứu này do Naila Kabeer, Viện Nghiên cứu phát triển, Trường đại học Sussex (Anh) và Trần Thị Vân Anh, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, Viện Khoa học xã hội Việt Nam chuẩn bị. Giáo sư Thái Thị Ngọc Dur và Tiến sĩ Nguyễn Xuân Nghĩa, Trường Đại học Mở Thành phố HCM cũng tham gia nghiên cứu này. Trợ giúp nghiên cứu là Catherine Setchell. Nhóm nghiên cứu xin cảm ơn tất cả các thành viên đã tham gia phỏng vấn và nhập số liệu thuộc Trung tâm Điều phối Giảm nghèo; Trung tâm Nghiên cứu Gia đình và Giới; Viện Xã hội học; Khoa Xã hội học Trường Đại học Quốc gia Hà Nội; Khoa Nghiên cứu Phụ nữ; Khoa Địa lý của Trường Đại học Mở Thành phố HCM, và rất nhiều người bạn đã hỗ trợ chúng tôi trong quá trình tiến hành nghiên cứu.

Mục lục

Lời mở đầu	1
Lời cảm ơn	2
Mục lục	3
Danh mục bảng biểu	4
Các từ viết tắt	5
Tóm tắt	6
Giới thiệu	7
Sự tăng trưởng của ngành công nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam	8
Giới, Việc làm và Nghèo đói ở Việt Nam.....	9
Các câu hỏi và phương pháp nghiên cứu	12
Phân tích số liệu điều tra	13
1. Đặc điểm của công nhân nữ trong khu vực thương mại và phi thương mại	13
2. Đánh giá chất lượng việc làm trong khu vực sản xuất hàng thương mại và phi thương mại.....	25
3. Đánh giá chủ quan về việc làm trong ngành sản xuất hàng thương mại và phi thương mại: Ý kiến của công nhân.....	31
Toàn cầu hoá, Giới và Nghèo đói ở Việt Nam: triển vọng vi mô-vĩ mô	41
Tài liệu tham khảo.....	45

Danh mục bảng biểu

Bảng 1. Phân bổ công nhân may và ngoài ngành may theo sở hữu doanh nghiệp	13
Bảng 2. Ngành nghề của công nhân ngoài ngành may	14
Bảng 3. Công nhân may và ngoài ngành may phân theo qui mô doanh nghiệp (%)	15
Bảng 4. Đặc điểm nhân chủng học của công nhân	16
Bảng 5. Hình thái di cư (chỉ đối với công nhân di cư).....	16
Bảng 6. Thu xếp cuộc sống hiện nay (%)	17
Bảng 7. Nghề khởi đầu phân theo công nhân may và ngoài ngành may (%)	17
Bảng 8. Lý do chọn công việc hiện nay: công nhân ngoài ngành may.....	18
Bảng 9. Lý do chọn công việc hiện nay: công nhân may	18
Bảng 10. Đặc điểm kinh tế xã hội của công nhân và gia đình	21
Bảng 11. Đặc điểm kinh tế xã hội của các hộ “cách biệt ”	23
Bảng 12. Hiểu biết và Ý kiến đánh giá về Luật Lao động.....	26
Bảng 13. Sự tồn tại và các điều kiện của hợp đồng lao động, phân theo lĩnh vực và sở hữu (chỉ đối với công nhân làm thuê)	27
Bảng 14. Trả lương, thời gian làm việc, thời gian không có việc làm.....	29
Bảng 15. Lợi ích xã hội nơi làm việc (%).....	29
Bảng 16. Sự tồn tại và hoạt động của công đoàn	30
Bảng 17. Các lợi thế của công việc hiện nay (%)	32
Bảng 18. Các bất lợi của công việc hiện tại (%).....	34
Bảng 19. Lợi ích cá nhân của công việc hiện nay (%).....	36
Bảng 20. Chi phí cá nhân của công việc hiện tại (%)	37
Bảng 21. Thích tìm việc khác	38

Các từ viết tắt

CIDA	Cơ quan Phát triển Quốc tế Canada
GDI	Chỉ số phát triển giới
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GSO	Tổng cục thống kê
HDI	Chỉ số phát triển con người
IDRC	Trung tâm Nghiên cứu Phát triển Quốc tế
MPDF	Chương trình phát triển sông Mêkông
SOE	Doanh nghiệp Nhà nước
UNDP	Chương trình phát triển Liên hợp quốc
UNRISD	Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội của Liên hợp quốc
VLSS	Điều tra mức sống của Việt Nam
WTO	Tổ chức thương mại thế giới

Tóm tắt

Nghiên cứu này đề cập đến ý nghĩa của toàn cầu hoá đối với vấn đề giới và nghèo đói trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Cũng như ở những nước khác, ngành công nghiệp may hướng vào xuất khẩu của Việt Nam là một nguồn tạo việc làm chính cho phụ nữ. Đồng thời phụ nữ cũng tham gia tích cực vào thị trường trong nước thông qua khu vực Nhà nước và tư nhân và các hoạt động kinh tế phi chính thức. Nghiên cứu này sử dụng các số liệu điều tra để so sánh các đặc tính, điều kiện và sở thích của phụ nữ làm việc cho thị trường trong nước và thế giới để đánh giá họ là ai, họ khác nhau ra sao và công việc có ý nghĩa như thế nào đối với họ.

Chúng tôi phát hiện thấy rằng công nhân may dường như là một nhóm có đặc điểm riêng biệt - trẻ, độc thân, ít nhất là tốt nghiệp trung học, những người mới di cư đến từ các vùng nông thôn. Những phụ nữ làm việc cho thị trường trong nước có mức độ đa dạng hơn và bao gồm cả các cư dân lớn tuổi của thành phố với trình độ học vấn cao hơn làm việc cho Nhà nước, cũng như nhóm phụ nữ đa dạng hơn làm việc trong khu vực tư nhân và các công việc tự trả lương. Đối với một số phụ nữ, đi làm công nhân may là một chiến lược đa dạng hoá của các hộ gia đình nông thôn; trong khi đối với số khác, điều này thể hiện nỗ lực muốn được tự chủ hơn. Tỷ lệ người muốn có một hình thức làm việc khác trong công nhân may cao hơn so với nhóm công nhân các ngành khác, phản ánh tình trạng giờ làm việc kéo dài và điều kiện làm việc mang tính bóc lột. Trong khi những người làm việc trong khu vực Nhà nước không thuộc ngành may cảm thấy mức độ hài lòng cao về công việc của mình, thì lĩnh vực này không phải là cơ hội lựa chọn cho tất cả mọi người. Những phụ nữ trẻ di cư từ các làng quê coi việc làm trong lĩnh vực may là cơ hội kiếm tiền và tạo lập việc làm cho bản thân.

Nghiên cứu này đưa ra kết luận rằng trừ khi giảm được tình trạng thất nghiệp và thất nghiệp trá hình ở nông thôn, lao động nữ sẽ vẫn tiếp tục đổ xô vào ngành may mặc, bất kể điều kiện làm việc và tiền lương ra sao.

Giới thiệu

Nghiên cứu này đề cập đến ý nghĩa của toàn cầu hoá đối với vấn đề giới và đói nghèo trong bối cảnh của Việt Nam. Ngày càng có nhiều lý thuyết về mối quan hệ này do chúng thường diễn ra trong các nước đang, hoặc đã chuyển từ một nền kinh tế thị trường bị quản lý chặt sang tự do hơn. Điểm khác biệt trong bối cảnh của Việt Nam là việc hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế toàn cầu diễn ra như là một khía cạnh của sự thay đổi cơ bản hơn nhiều về chế độ chính sách: quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung với vai trò chi phối của Nhà nước trong mọi lĩnh vực của cuộc sống kinh tế, xã hội sang một nền kinh tế chú trọng hơn đến các lực lượng thị trường cả trong và ngoài nước.

Năm 1986, đối mặt với cuộc khủng hoảng kinh tế, Việt Nam phát động một chương trình đổi mới kinh tế với mục tiêu tạo ra tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội thông qua việc cải cách hợp tác xã nông nghiệp nhằm tạo thuận lợi cho sản xuất hộ gia đình, mở cửa kinh tế đối với đầu tư và thương mại nước ngoài, tự do hoá giá cả, giảm vai trò của khu vực Nhà nước đi đối với khuyến khích doanh nghiệp tư nhân.

Cuộc cải cách kinh tế đã thu được thành công đáng chú ý. Tốc độ tăng trưởng hàng năm của tổng sản phẩm quốc nội GDP tăng từ 2,3% năm 1986 lên mức trung bình 7,6% năm trong giai đoạn 1993-2005. Khu vực công nghiệp chế tạo dẫn đầu về tăng trưởng. Trong 14 năm qua, tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của khu vực chế tạo đạt mức trung bình 11% năm, so với 4% trong nông nghiệp và 7% của khu vực dịch vụ.

Xuất khẩu đã tăng nhanh chóng trong giai đoạn này, đạt mức đầy ấn tượng 21% năm trong giai đoạn 1993-2003. Tính đến 2003, kim ngạch xuất khẩu chiếm 60% GDP. Trong khi hàng xuất khẩu nông sản chiếm đa số trong những năm đầu, thì tính đến 2002 tỉ trọng của nhóm hàng này trong kim ngạch xuất khẩu hàng hoá đã giảm còn 22%. Đồng thời, tỉ trọng hàng chế tạo đã tăng lên trên 50%. Năm 2004, chỉ riêng dệt may đã chiếm 16% tổng kim ngạch xuất khẩu.

Tăng trưởng kinh tế đi liền với việc giảm nghèo nhanh chóng. Cuộc cải cách kinh tế của Việt Nam diễn ra trong bối cảnh có nhiều điều kiện thuận lợi ban đầu cho việc giảm nghèo, bao gồm việc phân phối tài sản và thu nhập tương đối đồng đều, sự hỗ trợ cao của Nhà nước đối với đầu tư xã hội. Các chỉ báo phát triển con người như Chỉ số phát triển con người (HDI) của Liên hợp quốc (UNDP) thể hiện nhất quán rằng Việt Nam đã đạt kết quả tốt hơn so với các nước có cùng mức, thậm chí cao hơn về thu nhập đầu người.¹ Tỉ lệ nghèo đã giảm từ 60% trước đổi mới xuống còn 24% vào năm 2004. Tuy nhiên, những thành tựu này không được phân bổ một cách đồng đều. Trong khi một số yếu tố như giáo dục, qui mô hộ gia đình, dân tộc và khu vực địa lý giúp giải thích sự khác biệt về tỉ lệ hộ nghèo, thì sự chênh lệch lớn nhất xảy ra giữa khu vực thành thị và nông thôn. Theo báo cáo nghiên cứu mới đây của Ngân hàng Thế giới, "với các điều kiện khác giống nhau, hộ gia đình ở thành thị chi tiêu cao hơn 78% so với hộ nông thôn. Tác động này làm lu mờ tất cả các yếu tố khác, kể cả về trình độ học vấn cao hơn" (World Bank 2003, 23).

Giảm nghèo, nhất là ở nông thôn, vẫn là một trong những thách thức lớn đối với Việt Nam. Do tốc độ tăng dân số cao trong quá khứ, Việt Nam là nước đông dân thứ 12 trên thế giới, với tổng dân số 81,3 triệu người và lực lượng lao động 43,3 triệu người năm 2003. Mặc dù tốc độ tăng dân số đã giảm, thì với cơ cấu dân số trẻ của Việt Nam có nghĩa là sẽ

¹ Năm 2003, Việt Nam xếp hạng thứ 108 về HDI, cao hơn so với Indonesia, Ai cập và Nam Phi

có khoảng 1 triệu người tham gia lực lượng lao động mỗi năm (Đặng Nguyên Anh, 2000, 67). Dân số nông thôn chiếm 75% dân số và trên 90% người nghèo (World Bank 2005, 14). Tỉ trọng lao động nông nghiệp đã giảm từ 72% năm 1993 xuống 55% năm 2004. Nhưng với khoảng 1.000 người/km² đất canh tác, khu vực trồng trọt vẫn là một khu vực đông đúc nhất trên thế giới.

Tâm điểm của mục tiêu giảm nghèo vì thế là tạo đủ việc làm và đủ việc làm được trả lương tốt, nhằm giảm thất nghiệp và cả thất nghiệp trá hình, nhất là ở khu vực nông thôn và hấp thụ số mới tham gia lực lượng lao động. Nhiều hộ gia đình nông thôn đã chọn cách di cư, tập thể hoặc cá nhân, đến các khu vực thành thị để kiếm việc làm. Trước đổi mới, việc di cư đến các thành phố bị kiểm soát chặt chẽ thông qua hệ thống giấy phép thường trú, bắt buộc những người di cư phải đăng ký với chính quyền thành phố. Những hạn chế về đi lại đã được dỡ bỏ, mặc dù những người di cư vẫn cần phải có được giấy phép tạm trú ở nơi mà họ đến.

Tăng trưởng việc làm trong lĩnh vực công nghiệp là thấp so với tăng trưởng sản lượng và so với các nước định hướng xuất khẩu khác trong khu vực. Cách giải thích thường gặp về tốc độ tăng việc làm chậm trong công nghiệp chế tạo là chính sách của chính phủ thiên về đầu tư sử dụng nhiều tư bản, đặc biệt là trong khu vực Nhà nước (Belser 2000; Steer và Tausig 2002). Tuy nhiên, Jenkins (2004) lập luận rằng lý do chính của tốc độ tăng việc làm chậm là năng suất lao động trong giai đoạn khởi đầu đổi mới của Việt Nam ở mức quá thấp. Sự gia tăng năng suất lao động đã ngăn cản các doanh nghiệp chế tạo không thuê thêm lao động. Nếu cách giải thích này là đúng, thì chúng ta có thể kỳ vọng tốc độ tăng việc làm sẽ tăng lên khi năng suất lao động đuổi kịp mức chuẩn khu vực.

Sự tăng trưởng của ngành công nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam

Công nghiệp dệt may không phải là ngành mới ở Việt Nam. Trước đổi mới, khi chủ yếu thuộc sở hữu Nhà nước, ngành này sản xuất cho cả thị trường nội địa và xuất khẩu sang Đông Âu và Liên Xô. Sự sụp đổ của khối Đông Âu đã gây ra bước tụt lùi lớn cho các nhà sản xuất dệt may. Dấu mốc lịch sử cực kỳ quan trọng cho sự hồi sinh của ngành này là giao dịch thương mại năm 1992 với Châu Âu, đem lại cho Việt Nam khả năng tiếp cận thông qua hạn ngạch đến một trong những thị trường lớn nhất thế giới. Việc bình thường hoá quan hệ với Mỹ năm 1995 và Hiệp định thương mại song phương ký năm 2000 đã tạo ra điều kiện cho sự phục hồi và tăng trưởng trong thập kỷ qua. Kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may đã tăng từ 200 triệu USD năm 1990 lên 4,4 tỉ USD năm 2004. Mỹ và EU là các nhà nhập khẩu lớn nhất hàng dệt may của Việt Nam, lần lượt chiếm 57% và 17% giá trị xuất khẩu năm 2004.²

Tỉ trọng hàng may mặc trong xuất khẩu của Việt Nam lớn hơn nhiều so với các nước Đông nam Á khác (Hill 2000). Sản phẩm dệt chủ yếu sản xuất cho thị trường nội địa, và ngành may xuất khẩu dựa chủ yếu vào nguyên liệu nhập khẩu (Thoburn, Nguyễn và Nguyễn 2002, 12). Mặc dù trước đây khu vực Nhà nước chiếm áp đảo, các doanh nghiệp ngoài quốc doanh hiện chiếm gần 1/2 tổng sản lượng. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã tăng trưởng cực kỳ nhanh chóng, vượt xa các doanh nghiệp Nhà nước (SOEs), hộ kinh

² Việt Nam không còn phải chịu hạn ngạch hàng dệt may xuất khẩu sang EU, nhưng hạn ngạch vào Mỹ vẫn có hiệu lực cho tới khi Việt Nam gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO)

doanh và doanh nghiệp tư nhân trong nước; nhóm sau cùng này chỉ chiếm có 1% sản lượng (Nadvi và Thoburn 2004, 253). Theo các nhà phân tích công nghiệp, các doanh nghiệp nước ngoài hiện chiếm 70% đến 75% giá trị xuất khẩu hàng may mặc.

Dệt may là ngành sử dụng nhiều lao động và đã tạo ra nhiều việc làm nhất trong các ngành công nghiệp. Tổng cục Thống kê ước tính rằng, năm 1990 có 443.500 công nhân làm việc trong lĩnh vực dệt may và đến 2003 con số này đã tăng lên 575.000. Tuy nhiên, có một sự chuyển dịch lao động từ dệt sang may trong giai đoạn này do quá trình sắp xếp lại các doanh nghiệp dệt Nhà nước đã làm giảm gần 1/3 tổng số lao động của ngành này. Năm 2003, gần 78% số công nhân trong ngành là phụ nữ. Một số đông công nhân cũng được cho là làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc không được thống kê, mặc dù trên thực tế chúng tôi không biết có bao nhiêu lao động tham gia, hay xu hướng tăng hoặc giảm việc làm qua thời gian.

Cũng có một số khác biệt về loại lao động trong hai ngành này. Các cuộc điều tra của Tổng cục Thống kê cho thấy rằng 51% lao động dệt may đã hoàn thành giáo dục phổ thông cơ sở và 38% đã tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy vậy, trình độ giáo dục trong các doanh nghiệp dệt có vẻ cao hơn chút ít so với may, một phần do ngành dệt sử dụng công nghệ tiên tiến hơn. Ngành may cũng sử dụng nhiều phụ nữ hơn, cũng giống như ở các nước khác có ngành may xuất khẩu. Vì thế, sự tăng trưởng của ngành may và thu hẹp của ngành dệt đã làm tăng tỉ trọng lao động nữ trong toàn ngành.

Tóm lại, ngành dệt may đã có đóng góp to lớn cho quá trình công nghiệp hoá và thu xuất khẩu của Việt Nam và đã trở thành một nguồn tạo việc làm quan trọng, nhất là cho lao động nữ. Ngành này sẽ vẫn giữ vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển và giảm nghèo của Việt Nam trong tương lai trước mắt. Nghiên cứu này tập trung vào ý nghĩa về việc làm trong ngành dệt may đối với lao động nữ. Tuy nhiên, trước hết chúng tôi đặt sự phân tích trong một bối cảnh rộng hơn về giới và nghèo đói ở Việt Nam.

Giới, Việc làm và Nghèo đói ở Việt Nam

Quan hệ giới ở Việt Nam không có sự bất bình đẳng quá lớn về các khía cạnh tuổi thọ, sức khoẻ, dinh dưỡng, việc làm và tự do đi lại như thường thấy ở một số nơi khác trong thế giới đang phát triển. Xét theo Chỉ số phát triển giới (GDI) của UNDP, năm 2003 Việt Nam xếp thứ 83 trong số 177 nước, cao hơn nhiều nước giàu hơn về thu nhập đầu người. Các chuẩn mực và thông lệ về giới dễ phù hợp với truyền thống văn hoá quân bình chủ nghĩa ở Đông Nam Á hơn so với nền văn hoá gia trưởng cứng nhắc ở Đông và Nam Á (Kebeer 2003). Trong lịch sử, phụ nữ nông thôn Việt Nam thường làm việc đồng áng và đóng vai trò áp đảo trong thương mại (Nguyễn Từ Chi 1991; Houtart và Lemercinier 1984). Các số liệu gần đây đã khẳng định vai trò của nữ giới trong các hoạt động kinh tế (Dollar và Litvack 1998; Desai 1995; và Fong 1994). Theo Tổng cục Thống kê, năm 2003 có khoảng 73,3% nữ giới và 80,5% nam giới trong độ tuổi 15-60 tham gia hoạt động kinh tế.

Tuy nhiên, sự bất cân đối về giới trong phân bổ vai trò và trách nhiệm thực sự làm gia tăng bất bình đẳng ở một số khía cạnh nhất định. Quan trọng nhất, phụ nữ phải đảm nhận phần

rất lớn việc nhà và chăm sóc con so với nam giới. Giai đoạn trước đổi mới, hệ thống hợp tác xã nông nghiệp cho phép khả năng sử dụng miễn phí các dịch vụ như chăm sóc trẻ em, giáo dục, y tế và cùng sử dụng máy móc nông nghiệp. Với việc giải thể hợp tác xã, khối lượng công việc của phụ nữ tăng lên. Số liệu Điều tra mức sống lần đầu của Việt Nam (VLSS) vào năm 1992/1993 cho thấy rằng nếu tính các công việc không phải việc nhà thì nam giới phải làm việc nhiều hơn nữ giới khoảng 150 giờ mỗi năm, nhưng nếu tính cả việc nội trợ trong nhà thì phụ nữ làm việc nhiều hơn và được nghỉ ngơi ít hơn, trừ nhóm người già trên 60 tuổi (Desai 1995). Các nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Gia đình và Phụ nữ và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã ước tính rằng phụ nữ nông thôn phải làm việc khoảng 11 giờ mỗi ngày, 302 đến 339 ngày mỗi năm, trong khi nam giới làm việc 7 giờ mỗi ngày, 222 đến 275 ngày mỗi năm (Lê Thi 1993).

Áp lực công việc nhà của phụ nữ đã hạn chế thời gian họ có thể dành cho các hoạt động sản xuất khác, phạm vi lựa chọn công việc của họ cũng như mức thu nhập mà họ nhận được từ lao động. Phụ nữ tập trung ở khu vực nông nghiệp, nông thôn nhiều hơn so với nam giới và so với nam, họ thường phải làm các công việc tự trả lương hơn là các việc được trả lương. Theo VLSS 1997/1998, 65% lực lượng lao động nữ và 58% lao động nam làm việc dưới dạng tự canh tác, 20% lao động nữ và 17% lao động nam làm việc phi nông nghiệp tự trả lương và 24% lao động nam và 15% lao động nữ làm các công việc được trả lương.

Số liệu điều tra này cũng chỉ ra rằng ở một vài hình thức lao động trả lương, thu nhập của phụ nữ thấp hơn nam giới. Tiền lương của phụ nữ chỉ bằng khoảng 72% so với nam giới, con số này trong nông nghiệp là 62%. Sự chênh lệch về tiền lương một phần là do khác biệt về kinh nghiệm và giáo dục, tuy nhiên, cũng như ở các nơi khác, phụ nữ thường tập trung quá đông vào các hoạt động có giá trị gia tăng thấp. So với nam giới, mức lương của phụ nữ ít có độ co giãn hơn khi tính đến những khác biệt về giáo dục (từ 9 năm đi học trở lên) (Desai 1995). Vijverberg (1998) phát hiện thấy rằng mức thu nhập từ các công việc tự trả lương của phụ nữ thấp hơn so với nam giới, ngay cả khi đã kiểm soát những khác biệt về giáo dục, khả năng tiếp cận tài sản sản xuất, tuổi tác, khu vực địa lý và thâm niên doanh nghiệp.

Những hạn chế trong lựa chọn kinh tế của phụ nữ như thế này có hàm ý quan trọng đối với vấn đề nghèo đói của hộ gia đình. Nguyễn Văn Tiêm (1995) lưu ý rằng có tình trạng thiếu việc làm đáng kể đối với phụ nữ ở nông thôn: 30% phụ nữ cả nước và 50% phụ nữ ở khu vực Châu thổ sông Hồng. Vì thế, vấn đề của phụ nữ Việt Nam đã được tóm lược là “công việc quá tải nhưng thiếu việc làm” (Fong 1994). Nghiên cứu của chúng tôi về các hộ nông thôn khu vực đồng bằng sông Cửu long và sông Hồng cho thấy rằng, cùng với qui mô diện tích đất và các tài sản sở hữu khác, sự thịnh vượng của các hộ gia đình nông thôn ở cả hai khu vực này phụ thuộc vào khả năng đa dạng hoá sang các hoạt động phi nông nghiệp của các thành viên gia đình, cả nam và nữ (Naila Kabeer và Trần Thị Vân Anh 2000). Trong cả hai khu vực nghiên cứu này, những hộ gia đình nghèo nhất là những hộ không có được sự đa dạng đó.

Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy rằng vấn đề giới là một yếu tố quan trọng kết nối mối quan hệ giữa đa dạng hoá và nghèo đói. Ở miền Bắc Việt Nam, nơi gần như không có hộ không có đất, những hộ gia đình nghèo nhất là các hộ mà người phụ nữ vẫn tập trung vào trồng lúa và sản xuất tự cấp, tự túc. Ở miền Nam, nơi có một tỉ lệ phần trăm lớn số hộ trong diện khảo sát không có đất (là một đặc điểm của miền Nam Việt Nam nói chung), các hộ nghèo nhất là những hộ mà phụ nữ chỉ có khả năng chuyển sang làm thuê trong

nông nghiệp. Theo ý kiến trả lời của những người được phỏng vấn, không giống như nam giới lúc nông nhàn có thể dễ dàng di cư đi tìm việc ở các khu vực nông thôn hoặc thành thị, như làm mộc, thợ xây, đập xích lô, buôn bán nhỏ v.v., trách nhiệm của phụ nữ trong gia đình và đối với công việc đồng áng làm cho họ “bị trói chặt sau lũy tre làng”. Tuy nhiên, những phụ nữ trẻ không chịu bị ràng buộc như vậy và thực sự tham gia di cư. Một nghiên cứu về di cư của phụ nữ cho thấy rằng từ khi đổi mới, có một sự gia tăng dòng di cư trong nhóm người này và nhiều người di cư hy vọng có được một cuộc sống tốt hơn ở thành phố (Đặng Nguyên Anh 2000).

Khu vực thành thị cũng vậy, tỉ lệ tham gia các hoạt động kinh tế đều cao đối với cả nam và nữ nhưng trên thị trường lao động phụ nữ gặp phải nhiều điều bất lợi hơn so với nam. Khoảng 20% lao động nam và 10% lao động nữ làm việc trong khu vực chính thức. Trong khu vực chính thức này, khoảng 50% thuộc khu vực tư nhân và 41% là khu vực Nhà nước. Việc làm trong khu vực chính thức, nhất là khu vực Nhà nước là độ ổn định hơn và có mức lương khá hơn. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới nêu ở trên đã cho thấy rằng, nếu giữ nguyên các điều kiện khác của hộ gia đình, thì mỗi hộ gia đình có một người làm công ăn lương trong khu vực tư nhân sẽ làm tăng thêm 3% mức tiêu dùng trên đầu người, trong khi con số này đối với một người làm công ăn lương trong khu vực Nhà nước là 13% (World Bank 2003). Nghiên cứu của Đặng Nguyên Anh về những người phụ nữ di cư cũng thấy rằng trong khu vực Nhà nước, lao động có thu nhập cao hơn đáng kể so với người làm việc tự trả lương, đặc biệt là đối với những người di cư lâu hơn (Đặng Nguyên Anh 2000).

Tuy nhiên, số lượng việc làm trong khu vực Nhà nước đang suy giảm. Từ 1992 đến 1996, khu vực ngoài quốc doanh đã tạo ra 5,2 triệu việc làm mới trong khi tổng số lao động trong khu vực Nhà nước giảm 1,3 triệu (Đặng Nguyên Anh 2000). Việc thu hẹp khu vực Nhà nước và hợp tác xã trong quá trình cải cách kinh tế đã ảnh hưởng đến phụ nữ nhiều hơn nam giới, cả về số tuyệt đối (từ 1990 đến 1992, có 550.000 phụ nữ mất việc, so với con số 300.000 nam giới) và tương đối, bởi vì đối với phụ nữ, lao động trong doanh nghiệp Nhà nước chiếm tỉ lệ phần trăm rất lớn trong tổng số lao động được trả lương. Những công nhân mất việc buộc phải chuyển từ công việc có mức lương tương đối ổn định trong khu vực Nhà nước sang làm việc trong khu vực tư nhân với mức lương thường cao hơn nhưng nói chung là kém ổn định hơn, cả khu vực chính thức và không chính thức. Ước tính của Tổng cục Thống kê cho thấy đến năm 2002 có trên 55.000 doanh nghiệp tư nhân đã đăng ký ở Việt Nam và số đăng ký mới trong năm 2003 là trên 9.000. Đồng thời, thông tin cho thấy phụ nữ chiếm khoảng 70% đến 80% lực lượng lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.

Như vậy, mặc dù làm việc trong khu vực Nhà nước vẫn được đánh giá cao trong bối cảnh của Việt Nam, thì nguồn việc làm này đang thu hẹp lại. Đối với các hộ nghèo ở thành thị, việc có được việc làm dưới bất kỳ hình thức nào là một con đường quan trọng để thoát nghèo. Những người di cư có nhiều khả năng gặp bất lợi trong việc tìm việc làm, nhất là những người công nhân diện tạm trú hoặc không có giấy cư trú (Hà Thị Phương Tiến và Hà Quang Ngọc 2001). Một nghiên cứu về phụ nữ di cư cho thấy có sự cạnh tranh khốc liệt về việc làm lương thấp, đặc biệt là ở các thành phố lớn, do dòng lao động nhập cư liên tục đến từ các làng quê và các thị trấn nhỏ. Cuối cùng hầu hết các phụ nữ di cư đều phải làm các công việc thuộc loại tự trả lương hoặc các công việc với mức lương không chỉ thấp hơn so với các cư dân thành phố mà còn thấp hơn đáng kể so với những người nam giới di cư tạm thời cùng cảnh ngộ. Như chúng ta sẽ thấy, thực sự có một tỉ lệ phần trăm đáng kể những người chấp nhận làm việc như vậy trong ngành may xuất khẩu.

Các câu hỏi và phương pháp nghiên cứu

Trọng tâm của nghiên cứu này là phụ nữ trong ngành may xuất khẩu. Chúng tôi quan tâm đánh giá các khía cạnh về giới và nghèo đói của việc họ tham gia vào một ngành đã tăng trưởng rất nhanh trong quá trình đất nước chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và cũng là ngành thể hiện rõ nhất quá trình toàn cầu hoá. Chúng tôi sẽ tiến hành đánh giá bằng cách so sánh những phụ nữ đang làm việc trong ngành may xuất khẩu với một nhóm phụ nữ "đối chứng" làm việc trong các ngành định hướng vào thị trường trong nước. Chúng tôi đặt câu hỏi phụ nữ trong hai nhóm này là ai, họ từ đâu đến, tại sao họ chọn làm việc này, điều kiện làm việc của họ ra sao và công việc có ý nghĩa như thế nào đối với họ. Điều này cho phép chúng tôi rút ra những kết luận ban đầu về việc những người lao động nữ làm việc cho thị trường xuất khẩu và thị trường trong nước sinh sống ra sao trong quá trình Việt Nam hội nhập vào nền kinh tế thế giới và liệu có một sự phân biệt "kẻ thắng" "người thua" rõ ràng nào không giữa họ.

Tuy nhiên, cần phải lưu ý một điểm đặc thù của điều kiện Việt Nam. Một số nỗ lực đánh giá ý nghĩa của việc phụ nữ làm việc trong ngành công nghiệp chế tạo định hướng xuất khẩu ở các nước đang phát triển khác đã phát hiện ra mối quan hệ giữa định hướng xuất khẩu và vấn đề lao động thời vụ khi khu vực chính thức mà nam giới chiếm đa số bị thay thế bởi các ngành mà nữ giới chiếm ưu thế với mức độ bảo vệ xã hội kém hơn (Guy Standing 1999). Các học giả cũng coi những công việc này là thuận lợi hơn so với các công việc thời vụ và không chính thức, nói chung là nền kinh tế phi chính thức, mà ở đó phụ nữ chiếm số lượng áp đảo (Kabeer 2000; Lim 1990; Wilson 1991).

Việc so sánh là tương đối phức tạp trong một nền kinh tế chuyển đổi như ở Việt Nam vì Nhà nước vẫn tiếp tục hiện diện trong toàn bộ nền kinh tế, kể cả khu vực xuất khẩu. Như đã nêu ở trên, các doanh nghiệp may quốc doanh đã tồn tại ở giai đoạn trước cải cách, chủ yếu sản xuất cho thị trường Đông Âu và nội địa. Những doanh nghiệp này giờ đây đã chuyển sang sản xuất cho các thị trường toàn cầu. Vì làm việc trong khu vực Nhà nước vẫn có độ ổn định cao hơn và có điều kiện làm việc tốt hơn, các doanh nghiệp may mặc quốc doanh có thể giúp khắc phục những vấn đề thường đi liền với cạnh tranh toàn cầu trong các ngành có mức đầu tư thấp, sử dụng nhiều lao động. Tất nhiên, áp lực cạnh tranh của ngành này trong nền kinh tế toàn cầu có thể phá vỡ mối liên kết giữa việc làm trong khu vực Nhà nước, sự ổn định và các điều kiện làm việc thuận lợi. Chúng tôi sẽ phân tích các vấn đề này trong báo cáo.

Số liệu sử dụng trong báo cáo này được lấy từ cuộc điều tra khảo sát 1.202 nữ lao động và gia đình của họ vào năm 2001, phân bố đều cho thành phố HCM và Hà Nội, những nơi có rất nhiều các doanh nghiệp may mặc xuất khẩu. Trong mẫu điều tra, có 604 phụ nữ làm việc trong ngành may xuất khẩu. Số 598 người còn lại làm việc trong các ngành hướng vào thị trường nội địa. Những người này được chọn ở gần khu vực với những người công nhân may mặc nhằm đảm bảo sự tương đồng về điều kiện kinh tế xã hội giữa hai nhóm. Cần lưu ý rằng, trong điều kiện của Việt Nam với một xã hội tương đối bình đẳng, những người sống gần nhau ở thành phố không có sự quá khác biệt về kinh tế như là ở các xã hội có nhiều đẳng cấp. Tuy vậy, mẫu điều tra lao động không thuộc ngành may của chúng tôi có mức độ đa dạng về kinh tế xã hội lớn hơn so với dự kiến khi lựa chọn phương pháp chọn mẫu này.

Các bảng hỏi đối với cả hai nhóm lao động nữ này đều thu thập cùng các thông tin về trình độ học vấn của người trả lời, các đặc điểm cá nhân và hộ gia đình và điều kiện làm việc. Những công nhân may được yêu cầu cung cấp các thông tin cụ thể về cuộc sống của họ. Nhiều câu hỏi mở cũng được sử dụng để thu thập nhiều thông tin định tính hơn so với các bảng hỏi thông thường.

Các phân tích trong báo cáo này dựa trên cơ sở so sánh ba nội dung đối với hai nhóm lao động nữ được khảo sát. Thứ nhất là so sánh các đặc điểm kinh tế xã hội của người lao động và gia đình họ nhằm xác định họ là ai và họ từ đâu đến. Thứ hai là sử dụng một số chỉ tiêu "khách quan" để đánh giá chất lượng việc làm mà khu vực định hướng xuất khẩu tạo ra so với các ngành hướng vào thị trường trong nước. Thứ ba là dựa vào quan điểm của bản thân người công nhân để tiến hành đánh giá trên cơ sở ý kiến chủ quan. Phần kết luận của báo cáo này sẽ tổng hợp các phát hiện ở các nội dung so sánh khác nhau nhằm phản ánh những chi phí và lợi ích của toàn cầu hoá đối với các nữ công nhân của Việt Nam.

Phân tích số liệu điều tra

1. Đặc điểm của lao động nữ trong khu vực thương mại và phi thương mại

Đặc điểm nghề nghiệp

Chúng tôi bắt đầu phân tích bằng việc mô tả các hoạt động kinh tế của các nữ công nhân trong mẫu khảo sát. Bảng 1 thể hiện sự phân chia theo loại hình doanh nghiệp mà các công nhân nữ tham gia. Có 35% số công nhân điều tra làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước, với 4% nữa làm việc trong các doanh nghiệp liên doanh với Nhà nước. Số còn lại làm việc trong khu vực tư nhân: 39% là cho các công ty tư nhân trong nước, 5% ở các doanh nghiệp liên doanh với tư nhân, 3% trong hợp tác xã và 13% làm việc trong các doanh nghiệp gia đình quy mô nhỏ. Vì thế có thể chia nhóm lao động ngành may mặc thành hai nhóm nhỏ: những người làm trong doanh nghiệp Nhà nước (39%) và những người làm việc trong khu vực tư nhân (61%). Phần lớn lao động may mặc trong mẫu điều tra của chúng tôi liên quan đến lĩnh vực sản xuất, đặc biệt là may gia công, nhưng còn có cả đóng gói, là, hồ vải và cắt. Cũng có một số nhỏ làm kiểm tra chất lượng.

Bảng 1. Phân bố lao động ngành may và ngoài ngành may theo sở hữu doanh nghiệp

	Công nhân may	Lao động ngoài ngành may: làm công ăn lương	Lao động ngoài ngành may: tự làm
Nhà nước	239 (39%)	167 (28%)	
Tư nhân	265 (44%)	150 (25%)	196 (33%)
Hợp tác xã	21	-	-

	(3%)		
Khác	79	22	63
	(13%)	(4%)	(11%)
Tổng	604 (100%)	339 (57%)	259 (43%)

* Tổng các số tỉ trọng phần trăm có thể không hoàn toàn chính xác do làm tròn.

Trong số lao động ngoài ngành may, có 28% làm việc trong khu vực Nhà nước, 29% làm việc trong khu vực tư nhân và 43% là tự làm việc cho mình. Bảng 2 trình bày các lĩnh vực khác nhau mà nhóm lao động này tham gia. Vấn đề đa dạng, như đã nêu trước đây trong mẫu điều tra lao động ngoài ngành may, thể hiện qua việc nhóm này có phạm vi tham gia rất nhiều lĩnh vực, với nhiều hoạt động và hình thức tham gia. Số lao động nữ tự làm việc dưới hình thức doanh nghiệp vi mô và tự buôn bán chiếm tỉ lệ phần trăm cao nhất (24%). Tiếp theo là nữ viên chức Nhà nước (18%); công nhân nhà máy (9%), với sự phân bố đều giữa doanh nghiệp quốc doanh và tư nhân; và làm việc cho khu vực tư nhân (7%). Số còn lại làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ theo dạng tự trả lương hoặc làm thuê cho tư nhân (như làm đầu, gia sư v.v.) và sản xuất (gồm cả thợ may).

Bảng 2. Ngành nghề của lao động ngoài ngành may

	Số lượng	%
Công nhân trong nhà máy quốc doanh hoặc tư nhân	55	9,2
Làm việc cho các doanh nghiệp vi mô	70	11,7
Làm việc cho thợ may tại nhà	25	4,2
Thợ may tự trả lương	6	1,0
Công nhân có tay nghề tự làm việc cho mình	6	1,0
Tự sản xuất tại nhà	3	0,5
Làm việc cho người cung cấp dịch vụ tư nhân	33	5,5
Tự cung cấp dịch vụ	27	4,5
Làm việc trong doanh nghiệp nhỏ	48	8,0
Tự làm việc trong doanh nghiệp vi mô hoặc tự buôn bán	146	24,4
Viên chức ăn lương Nhà nước	106	17,7
Làm công cho tư nhân	42	7,0
Khác, kể cả đang thất nghiệp	31	5,2
Tổng	598	100,0

Trong phân tích, chúng tôi phân biệt hai nhóm lao động – công nhân may và ngoài ngành may – và 5 nhóm nhỏ hơn: công nhân may khu vực quốc doanh; công nhân may khu vực tư nhân; lao động ngoài ngành may khu vực quốc doanh; công nhân làm thuê cho khu vực tư nhân và làm việc tự trả lương khu vực tư nhân. Bảng 3 so sánh qui mô nơi làm việc của các nhóm này. Bảng này cho thấy nhìn chung các công nhân ngành may làm việc trong các doanh nghiệp có qui mô lớn hơn nhiều so với công nhân ngoài ngành may. Trong nhóm ngành may, các công nhân làm việc cho khu vực tư nhân thường làm trong các cơ sở nhỏ hơn, từ 10 đến 300 lao động; trong khi công nhân khu vực quốc doanh làm việc trong các doanh nghiệp có qui mô từ 500 đến 7.000 lao động. Đối với nhóm ngoài ngành may, phần lớn số tự làm việc tham gia vào các cơ sở có qui mô nhỏ nhất: 62% số này làm việc trong các cơ sở chỉ có từ 1 đến 5 lao động, so với con số 40% của các công nhân làm thuê. Thực tế, 32% số phụ nữ diện tự làm hoàn toàn làm việc một mình, một mình một cơ

sở. Đồng thời, có khoảng 11% số phụ nữ này làm ở các cơ sở có từ 6 lao động trở lên, và có xu hướng là người thuê lao động chứ không phải công nhân.

Bảng 3. Công nhân may và ngoài ngành may phân theo qui mô doanh nghiệp (%)

Số công nhân trong doanh nghiệp	Công nhân may quốc doanh	Công nhân may tư nhân	Công nhân viên chức Nhà nước*	Công nhân làm thuê cho tư nhân*	Tự làm việc*
1-5	0	0	5	40	62
6-10	0	2	2	9	5
10-50	0	1	31	22	5
51-100	1	10	16	3	0
100-300	13	35	10	5	0
300-500	10	20	11	3	1
501-1000	17	24	5	5	0
1001-2500	39	3	5	1	0
2500-7000	13	1	6	1	0
Không biết	7	3	11	10	26

* Cả ba nhóm đều nằm ngoài ngành may xuất khẩu

** Tổng các tỉ lệ phần trăm có thể không bằng 100 do làm tròn.

Các vấn đề nhân khẩu học, di cư và sắp xếp cuộc sống của công nhân

Bảng 4, 5 và 6 cung cấp thông tin về các đặc điểm nhân khẩu học, lịch sử di cư và hiện trạng sắp xếp đời sống của người lao động trong mẫu điều tra. Bảng 7 cho biết lý lịch làm việc trước đây của họ. Có thể thấy ngay từ các bảng này là hai nhóm công nhân có sự khác biệt ở nhiều khía cạnh quan trọng. Thứ nhất, họ khác nhau về tuổi đời. Công nhân may nói chung là trẻ hơn, với độ tuổi trung bình 27 đối với công nhân Nhà nước và 24 đối với công nhân làm thuê cho tư nhân. Đa số họ vẫn còn độc thân, nhất là những người làm thuê cho tư nhân, rất ít người đã có con. Trong khi đó, công nhân ngoài ngành may đều ở đầu độ tuổi 30, có xu hướng đã lập gia đình và do vậy tỉ lệ đã có con nhiều hơn so với công nhân may. Tuy nhiên, trong phạm vi nhóm này lại có sự khác nhau về một số khía cạnh. Các công nhân làm thuê cho tư nhân có tuổi trẻ hơn chút ít (tuổi trung bình 32 so với mức 35 của công nhân, viên chức Nhà nước) và có nhiều khả năng còn độc thân, ly dị hoặc góa chồng và không có con, hơn là những người công nhân, viên chức Nhà nước và tự tạo việc làm. Số người tự tạo việc làm là có tỉ lệ có con cao nhất.

Sự khác biệt về độ tuổi giữa hai nhóm công nhân này cũng thể hiện trong lý lịch làm việc của họ. Là những người lớn tuổi, các công nhân ngoài ngành may đã làm việc nhiều năm hơn so với công nhân may: trung bình từ 14 đến 15 năm so với 7 đến 8 năm. Vì thế, hầu hết số họ đều đã bắt đầu đi làm trước hoặc ở thời gian đầu của đời mới khi mà khu vực Nhà nước chiếm vị trí áp đảo trong nền kinh tế và làm việc cho khu vực Nhà nước có nghĩa là làm việc suốt đời. Tuy nhiên, vào thời gian đó, việc di cư bị kiểm soát chặt chẽ qua hệ thống hộ khẩu thường trú, bắt buộc tất cả những người di cư phải đăng ký với chính quyền thành phố. Con đường di cư từ nông thôn lên thành thị chủ yếu là thông qua xin việc làm trong khu vực Nhà nước. Do chỉ có một số ít phụ nữ nông thôn được làm việc

trong khu vực Nhà nước - số đông tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp - việc di cư của phụ nữ chủ yếu chỉ giới hạn trong những người lấy chồng làm việc cho Nhà nước ở thành phố (Đặng Nguyên Anh 2000). Những hạn chế về hoạt động di cư đã được loại bỏ đáng kể từ khi đổi mới, nhưng những người di cư vẫn cần có giấy đăng ký thường trú tại nơi đến. Quá trình này gây tốn nhiều thời gian nhưng là bước cần thiết để được hưởng một số quyền lợi từ Nhà nước, làm việc trong khu vực Nhà nước, dịch vụ xã hội, nhà ở, trợ cấp điện nước và các quyền theo qui định của pháp luật (chẳng hạn như đăng ký xe máy, ô tô hoặc mua nhà đất).

Bảng 4. Đặc điểm nhân khẩu học của công nhân

	Công nhân may Nhà nước (239)	Công nhân may tư nhân (365)	Công nhân, viên chức Nhà nước (167)	Công nhân làm thuê cho tư nhân (172)	Tự làm việc (259)
Tuổi hiện tại (năm, trung bình)	27	24	35	32	34
Tuổi trung bình lúc bắt đầu đi làm	19	18	20	18	18
Độc thân (%)	72	84	34	53	30
Đã kết hôn (%)	27	14	64	38	65
Li dị/goá chồng (%)	1	2	2	9	5
Có con (%)	17	10	62	40	67
Di cư (%)	78	90	44	54	58
Thường trú (%)	27	11	80	52	56
Tạm trú (%)	61	65	17	40	38
Không có hộ khẩu thường trú (%)	12	24	3	8	6

Bảng 5. Hình thái di cư (chỉ đối với công nhân di cư)

	Công nhân may Nhà nước (175)	Công nhân may tư nhân (323)	Công nhân Nhà nước (70)	Công nhân làm thuê cho tư nhân (91)	Tự làm việc (150)
Số năm trung bình ở thành phố	6,0	4,2	14,9	9,9	10,9
Di cư để tìm việc làm (%)	86	83	53	67	67
Di cư do đi học (%)	2	11	22	10	4
Di cư do các lý do khác (%)	11	6	19	16	23
Di cư cùng bố mẹ (%)	21	9	21	13	14
Di cư cùng chồng (%)	2	2	11	9	15
Di cư cùng anh chị em ruột (%)	25	20	11	12	15
Di cư cùng bạn bè/người quen (%)	29	47	4	12	13
Di cư cùng họ hàng (%)	17	18	3	13	12

Di cư một mình (%)	38	33	42	27	35
--------------------	----	----	----	----	----

* Tổng các tỉ lệ % có thể không bằng 100 do có sự đan xen giữa các nhóm.

Điều này giải thích tại sao những người lao động khu vực Nhà nước ngoài ngành may lại có nhiều khả năng là cư dân thành phố: 56% sinh ra ở thành phố trong khi số khác đã di cư đến thành phố trung bình 15 năm trước khi tiến hành điều tra. Như Bảng 7 cho thấy, khoảng 46% phụ nữ trong nhóm này đã bắt đầu đi làm với công việc trong khu vực Nhà nước. Tỉ lệ di cư trong số lao động tư nhân ngoài ngành may ở mức cao đáng kể và một tỉ lệ phần trăm cao trong số họ là diện di cư tạm thời hoặc không có đăng ký. Họ mới sống ở thành phố, có nghĩa là rất nhiều trong số họ ra đi từ nông nghiệp chứ không phải từ khu vực Nhà nước. Đối với số còn lại, những công nhân làm thuê cho khu vực tư nhân có xu hướng bắt đầu đi làm với công việc được trả lương, trong khi những phụ nữ tự tạo việc làm lại thường bắt đầu bằng những công việc của bản thân mình. Tuy nhiên, khoảng 5% lao động được trả lương và 9% phụ nữ tự tạo việc làm đã bắt đầu đi làm với công việc trong khu vực Nhà nước. Có khả năng họ là những người phải nghỉ việc do quá trình giám quy mô của khu vực Nhà nước.

Bảng 6. Sắp xếp cuộc sống hiện nay (%)

	Công nhân may Nhà nước (239)	Công nhân may tư nhân (365)	Công nhân, viên chức Nhà nước (167)	Công nhân làm thuê cho tư nhân (172)	Tự làm việc (259)
Sống với gia đình mình	36	18	85	63	66
Gia đình “cách biệt”	64	82	15	36	34
Sống với bố mẹ	9	5	17	19	14
Sống với chồng	20	11	59	34	47
Sống với anh chị em ruột	6	7	2	6	6
Sống với bạn bè/người quen	26	27	7	11	5
Sống với đồng nghiệp/người khác	33	43	10	21	17
Sống một mình	1	4	2	4	4

* Tổng các tỉ lệ % có thể khác 100 do có sự đan xen giữa các nhóm.

Bảng 7. Nghề khởi đầu phân theo công nhân may và ngoài ngành may (%)

	Công nhân may Nhà nước (239)	Công nhân may tư nhân (365)	Công nhân, viên chức Nhà nước (167)	Công nhân làm thuê cho tư nhân (172)	Tự làm việc (259)
Lao động hưởng lương (Nhà nước)	0	0	46	5	9
Lao động hưởng lương (tư nhân)	0	0	4	5	2
Lao động hưởng lương trong các doanh nghiệp nhỏ	9	9	8	35	19
Tự làm nông nghiệp	16	16	4	15	16

Công nhân nhà máy	0	0	17	13	8
Cung cấp dịch vụ tư nhân	0	1	2	5	5
Tự buôn bán/vận chuyển	9	7	2	11	22
Công nhân nhà máy may	54	51	10	4	5
Thợ may gia đình	13	12	4	4	10

Tính chung cả nhóm, lao động ngoài ngành may diện di cư cho biết tìm việc làm là lý do chính để họ ra đi, nhưng những người làm việc trong khu vực Nhà nước lại có xu hướng di cư để học tập hơn là những người khác. Trong số những lý do khả dĩ để họ lựa chọn nghề nghiệp hiện nay (Bảng 8), so với những người khác, các công nhân khu vực Nhà nước có khuynh hướng nói rằng, đó là họ thích hoặc để tận dụng kỹ năng và trình độ của họ. Các lý do của nhóm công nhân ngoài ngành may làm việc cho tư nhân được chia đều giữa việc cảm thấy thích/thấy phù hợp và nhu cầu cần tiền để tồn tại hoặc cải thiện mức sống. Điều này gợi ý rằng có khả năng họ xuất thân từ các hộ gia đình nghèo hơn so với những công nhân Nhà nước.

Bảng 8. Lý do chọn công việc hiện nay: lao động ngoài ngành may (%)

	Lao động trong khu vực Nhà nước (167)	Công nhân làm thuê cho tư nhân (172)	Tự làm việc (259)
Không có việc ở nông thôn, thị trấn	5	7	12
Thích/thấy phù hợp với kỹ năng bản thân	57	31	34
Lý do về thu nhập	6	8	15
Dễ xin vào làm	0	4	3
Kiểm sống/đóng góp cho gia đình	22	41	27

Bảng 9. Lý do chọn công việc hiện nay: công nhân may (%)

	Công nhân may Nhà nước (239)	Công nhân may tư nhân (365)
Không có việc ở nông thôn, thị trấn	21, 4	27, 5
Phù hợp với kỹ năng bản thân	17	14
Cảm thấy thích	23	21
Lý do về thu nhập	27	26
Dễ xin vào làm	15	18
Thích đổi mới công việc	4	5
Tự chủ/đóng góp cho gia đình	15	20
Quan hệ xã hội	11	14

Có nhiều lợi ích	10	7
Phù hợp với phụ nữ	1	1
Học hỏi kỹ năng	3	2

Về nhóm công nhân may, hầu hết trong số họ đã bắt đầu đi làm trung bình từ 7 đến 8 năm trước, lúc mà cuộc cải cách kinh tế đã diễn ra tốt đẹp, nền kinh tế đã có sự đa dạng hoá đáng kể, các doanh nghiệp tư nhân đã bắt đầu phát triển và việc quản lý hành chính đối với di cư đã được nới lỏng nhiều. Những người phụ nữ trong nhóm này đã tận dụng những thay đổi chính sách này để di cư đến thành phố, chủ yếu là từ các khu vực nông thôn, nhưng cũng có một số đến từ các thị trấn nhỏ của các tỉnh. Phần lớn trong số họ là diện mới di cư, mới sống ở thành phố trung bình từ 4 đến 6 năm. Hầu hết không có hộ khẩu thường trú/giấy tạm trú dài hạn, trong khi một số nhỏ còn không được đăng ký, chủ yếu là những người làm việc trong khu vực tư nhân.

Như có thể thấy qua Bảng 7, khoảng 50% lao động may trong các doanh nghiệp Nhà nước và tư nhân cho biết làm việc trong ngành may là kinh nghiệm làm việc đầu tiên của họ. Có 16% bắt đầu đi làm dưới dạng lao động gia đình không được trả lương trong nông nghiệp hoặc các doanh nghiệp hộ gia đình, khoảng 10% là ở dạng tự làm việc và 9% là lao động làm thuê thời vụ. Đáng chú ý, có hơn 10% lao động may khu vực Nhà nước và tư nhân đã từng làm việc dưới dạng thợ may gia đình trước khi chọn việc làm hưởng lương trong ngành may. Như thế, có một tỉ lệ đáng kể công nhân may đã bắt đầu đi làm bằng một công việc của nghề may. Điều này chỉ ra rằng cơ hội lựa chọn cho phụ nữ bị hạn chế trong phạm vi kỹ năng mà họ có, dựa vào kinh nghiệm làm việc trước đây của họ và khía cạnh giới trong phân công lao động, theo đó phụ nữ được phân bổ một số ngành nghề nhất định còn phạm vi công việc của nam giới rộng hơn nhiều.

Các câu hỏi mở liên quan đến động cơ chọn công việc may của phụ nữ cung cấp nhiều thông tin cụ thể về các cơ hội lựa chọn đối với những phụ nữ này. Các thông tin này được trình bày trong Bảng 9. Khoảng 21 đến 27% nói rằng ở những nơi họ sống trước đây, cơ hội lựa chọn rất hạn chế vì không có nhiều việc làm, công việc đòi hỏi sức lực cao (nhất là nghề nông), hoặc đối với nghề nông và tự tạo việc làm, do mức thu nhập tồi hoặc không ổn định. Một số ý kiến điển hình như sau:

- *Tôi thấy rất khó kiếm sống ở quê, do vậy tôi đã ra thành phố để tìm việc làm.*
- *Bản thân tôi thích nghề may và có năng khiếu làm việc đó.*
- *Công việc may ít nặng nhọc hơn so với làm nông nghiệp ở nhà.*
- *Bởi vì ở quê tôi không có việc làm và tôi thích nghề may.*
- *Tôi không thể kiếm được khách hàng. Ít nhất là tôi được nhận mức lương tối thiểu trong công việc may.*
- *Làm người giúp việc nhà không đem lại cho tôi nhiều tiền. Tôi cần một công việc ổn định.*
- *Tôi muốn thoát khỏi công việc đồng áng và tôi không thể tìm được việc ở quê.*
- *Tôi thấy rất khó kiếm đủ tiền từ công việc đồng áng hoặc công việc khác ở quê, do vậy tôi tới trung tâm giới thiệu việc làm để kiếm việc.*
- *Tôi không thể tìm được việc làm ở quê.*
- *Ở quê cuộc sống phụ thuộc vào việc đồng áng, rất khó khăn. Do vậy tôi muốn tìm một công việc ở thành phố để kiếm tiền cho bản thân và gia đình. Công việc này phù hợp với khả năng và kiến thức của tôi.*

- *Tôi muốn thoát khỏi việc đồng áng.*

Có khoảng 21% đến 23% nói rằng họ chọn công việc may là vì họ "thích" trong khi có 14% đến 17% cho rằng làm như thế là để phát huy các kỹ năng và trình độ của họ bởi hoạt động nông nghiệp và các doanh nghiệp phi nông nghiệp không làm được điều đó. Công nhân may thường hay đề cập đến yếu tố thu nhập cao và ổn định, rào cản xin vào thấp và có cơ hội kiếm tiền cho bản thân và gia đình. Ví dụ:

- *Tôi thích nghề may. Tôi không phải làm việc ngoài trời (ngoài nắng).*
- *Tôi thích nghề may. Tôi có thể kiếm tiền để giúp gia đình.*
- *Ở quê tôi không thể kiếm đủ tiền từ các công việc đồng áng. Nghề may không đòi hỏi kỹ năng cao.*
- *Tôi thích nghề may, đặc biệt là thiết kế thời trang.*
- *Tôi muốn kiếm tiền để sống.*
- *Tôi cần việc làm có thu nhập ổn định. Trước đây tôi đã biết khâu.*
- *Tôi thích nghề may. Việc này rất đơn giản. Tôi không phải làm việc ngoài trời. Nghề này cũng không đòi hỏi trình độ học vấn cao.*

Chúng ta chuyển sang vấn đề sắp xếp cuộc sống của những người công nhân trong mẫu điều tra. Để phản ánh tính chất biến động của hộ gia đình, thường là đặc trưng của những người công nhân lưu động, chúng tôi phân các hộ gia đình thành 2 nhóm. Các hộ "ở cùng nhau" bao gồm những gia đình mà tất cả các thành viên được coi là cùng một gia đình, sống cùng nhau và cùng chia sẻ các nguồn lực. Các hộ "cách biệt" là các hộ mà các thành viên ở tách biệt nhau, nhưng bản thân họ vẫn thuộc một gia đình và trong nhiều trường hợp, gộp chung các nguồn lực. Sự tồn tại của nhóm thứ hai này có nghĩa là khi đánh giá các đặc điểm của hộ gia đình, chúng ta cần phải phân biệt giữa hình thức tổ chức cuộc sống hiện tại của các công nhân và các gia đình mà họ là thành viên.

Tỉ trọng di cư cao trong số công nhân may, nhất là công nhân may khu vực tư nhân cho thấy rằng họ thường đến từ các gia đình "cách biệt". Trong hầu hết các trường hợp, họ phải rời bỏ làng quê để di cư lên thành phố, mặc dù ở một số trường hợp người phụ nữ phải sống xa chồng do chồng làm việc ở một thành phố khác. Rất ít trường hợp những phụ nữ này sống một mình. Đa số họ sống cùng với bạn bè, người quen, đồng nghiệp và "những người khác".

Công nhân ngoài ngành may, những người thường là cư dân thành phố, có tỉ lệ sống chung với gia đình cao hơn hẳn. Lao động trong khu vực Nhà nước có nhiều khả năng sống cùng với gia đình và sống cùng với chồng hoặc cha mẹ, hơn là sống với "người khác". Như đã lưu ý ở trên, công nhân khu vực Nhà nước và những phụ nữ tự làm việc là nhóm có tỉ lệ lập gia đình cao nhất.

Đặc điểm kinh tế xã hội của công nhân và gia đình

Bảng 10 đưa ra thông tin về các đặc điểm kinh tế xã hội của người lao động trong mẫu điều tra. Lao động Nhà nước không thuộc ngành may, mà nhiều người trong số họ làm quản lý hành chính và chuyên gia, có trình độ học vấn cao nhất trong 5 nhóm. Khoảng 78% số họ có trên 10 năm đào tạo. Nhóm công nhân may có trình độ học vấn cao thứ hai,

với việc công nhân trong các doanh nghiệp Nhà nước có trình độ cao hơn chút ít so với những người làm cho tư nhân. 48% số công nhân Nhà nước có trên 10 năm đào tạo, so với con số 37% của nhóm lao động khu vực tư nhân. Phần lớn trong số còn lại có trình độ trung học. Lao động trong khu vực tư nhân ngoài ngành may có mức độ không đồng đều về trình độ học vấn, thể hiện tính chất đa dạng của nhóm này. 19% công nhân làm công ăn lương trong khu vực tư nhân và 16% những người tự làm việc có thời gian đào tạo 5 năm trở xuống (so với tỉ lệ không đáng kể trong các nhóm khác). 41% công nhân khu vực tư nhân và 46% diện tự làm việc có thời gian đào tạo từ 5 đến 10 năm, trong khi 41% và 39% tương ứng có thời gian đào tạo trên 10 năm. Tỉ lệ này cũng tương tự như đối với công nhân may, nhưng không cao bằng công nhân Nhà nước ngoài ngành may. Như vậy, một số phụ nữ làm việc cho khu vực tư nhân không thuộc ngành may có trình độ giáo dục tương tự như đối với ngành may, mặc dù có một tỉ lệ lớn nói rằng có thời gian đi học ít hơn.

Trình độ học vấn ở nông thôn nói chung là thấp hơn ở thành thị và hầu hết lao động may là những người mới di cư đến thành phố từ các làng quê. Điều này gợi ý rằng ngành công nghiệp may thu hút những phụ nữ thuộc diện khá hơn hoặc đơn giản là trẻ hơn, những người có khả năng đi học dài hơn do việc mở rộng bậc trung học trong những năm gần đây.

Thông tin về trình độ học vấn của người chủ hộ đưa ra một số sự ủng hộ cho cách giải thích này. Nếu không tính đến các hộ mà chủ hộ là người trả lời, chúng tôi thấy rằng trình độ học vấn của chủ hộ thuộc nhóm công nhân may làm cho tư nhân nói chung là thấp hơn so với các nhóm khác. Các chủ hộ nhóm lao động Nhà nước ngoài ngành may có trình độ giáo dục cao hơn nhiều so với các nhóm khác. Đồng thời, chủ hộ thuộc nhóm này có tỉ lệ làm việc cho Nhà nước cao nhất. Trong khi đó, lao động ngành may lại có tỉ lệ chủ hộ làm nông nghiệp cao hơn so với các nhóm khác, trong đó nhóm công nhân may làm việc cho khu vực tư nhân có tỉ lệ phần trăm chủ hộ làm nông nghiệp cao nhất.

Bảng 10. Đặc điểm kinh tế xã hội của công nhân và gia đình

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân, viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Trình độ học vấn : 0-5 năm (%)	1	3	2	19	16
Trình độ học vấn: 6-10 năm (%)	52	60	20	41	46
Trình độ học vấn: trên 10 năm (%)	48	37	78	41	39
Trình độ học vấn của chủ hộ*: 0-5 năm (%)	24	30	11	27	20
Trình độ học vấn của chủ hộ*: 6-10 năm (%)	51	59	27	48	44
Trình độ học vấn của chủ hộ*: trên 10 năm (%)	26	12	62	26	36
Chủ hộ làm nông nghiệp* (%)	36	53	7	21	25
Chủ hộ làm cho Nhà nước* (%)	6	5	31	9	12

Nhà ở thuê (%)	63	79	28	52	46
Diện tích ở trung bình (m ²)	31	24	57	45	52
Số người ở chung	4,5	5,2	4,7	5,1	5,2
Chất đốt: dầu/than (%)	68	73	23	51	45
Chất đốt: ga (%)	30	17	68	40	43
Chất đốt: “khác” (%)	3	9	10	9	12
Có hoặc dùng chung TV (%)	33	10	53	37	38
Có hoặc dùng chung xe máy (%)	24	13	62	36	36
Có hoặc dùng chung điện thoại (%)	8	3	42	17	19
Có hoặc dùng chung xe đạp (%)	13	12	43	56	49
Có hoặc dùng chung radio (%)	21	13	50	26	31
Năm ngoài bị thiếu lương thực (%)	13	13	4	13	7
Có thể dành tiền tiết kiệm (%)	45	52	50	44	54
Số tiền tiết kiệm trung bình (nghìn đồng)	1991	1823	6503	3129	5179
Gửi tiền về nhà (%)	36	51	19	31	36
Gửi trên 25% thu nhập (%)	13	23	5	15	18
Được nhận tiền gửi tới (%)	16	13	14	15	11
Nhận trên 25% thu nhập (%)	3	2	5	2	4

* Không bao gồm các hộ gia đình có chủ hộ là công nhân may.

Việc so sánh các đặc điểm hộ gia đình là khá phức tạp vì so với những người khác, những người di cư trong thời gian gần đây có xu hướng sống tách biệt với gia đình mình. Cần phải tính đến yếu tố này khi phân tích, đánh giá những sự khác nhau về kinh tế xã hội giữa hai nhóm công nhân trên cơ sở số liệu điều tra hộ. Bảng 10 tổng hợp các thông tin kinh tế xã hội của các hộ gia đình công nhân hiện sống chung, còn các thông tin về hộ gia đình sống tách biệt được trình bày trong Bảng 11.

Bảng 10 cho thấy công nhân may nói chung, và công nhân may khu vực tư nhân nói riêng, có xu hướng thuê nhà tư nhân để ở nhiều hơn là so với lao động ngoài ngành may. Điều này cũng dễ hiểu vì phần lớn công nhân may là những người mới lên thành phố. Nói chung những người di cư tạm thời hoặc không có đăng ký thường trú sẽ gặp nhiều vấn đề khi tìm chỗ ở tử tế và phải sống trong những nơi đông đúc hơn so với những người thường trú. Công nhân may khu vực tư nhân phải sống ở những nơi đông đúc nhất. Đối với những người ngoài ngành may, lao động Nhà nước có chỗ ở ít đông đúc nhất, trong khi các công nhân làm trong khu vực tư nhân phải sống trong cảnh chật chội nhất. Có một tỉ lệ cao nữ công nhân may, nhất là những người làm việc cho doanh nghiệp tư nhân, sử dụng dầu hoặc than là chất đốt, đây là dạng chất đốt kém hơn so với ga và điện. Đây có thể là một trong những yếu tố phản ánh các khó khăn mà nhóm người di cư không có đăng ký hộ khẩu gặp phải khi tiếp cận các dịch vụ của thành thị. Trong nhóm công nhân ngoài ngành may, các công nhân làm việc trong khu vực tư nhân có xu hướng sử dụng các dạng chất đốt hạng thấp, rẻ tiền hơn so với các nhóm khác.

Công nhân may cũng có ít tài sản (của mình hoặc dùng chung) hơn so với lao động ngoài ngành may, trong đó công nhân khu vực tư nhân có ít tài sản hơn công nhân trong doanh nghiệp Nhà nước. Đối với nhóm ngoài ngành may, lao động Nhà nước có nhiều tài sản (của mình hoặc dùng chung) hơn so với công nhân khu vực tư nhân. Trong phạm vi khu

vực tư nhân, không có sự khác biệt lớn giữa nhóm công nhân làm thuê và nhóm tự làm việc, nhưng dù sao cũng thể hiện là công nhân làm thuê có ít tài sản hơn so với những người tự làm việc cho bản thân.

Tỉ lệ công nhân may, thậm chí là trong doanh nghiệp Nhà nước, gặp phải vấn đề thiếu ăn trong năm trước nhiều hơn so với công nhân ngoài ngành may, ngoại trừ trường hợp nhóm công nhân làm thuê ngoài ngành may. Không có sự khác biệt một cách hệ thống về khả năng tiết kiệm giữa các nhóm công nhân, nhưng số tiền tiết kiệm của những công nhân có khả năng dành dụm trong ngành may thấp hơn so với ngoài ngành may.

Số công nhân gửi tiền cho các thành viên trong gia đình nhiều hơn là số nhận được tiền giúp đỡ. Chỉ có 16% công nhân may trong doanh nghiệp Nhà nước và 11% số người tự làm việc là nhận được nguồn tiền giúp đỡ, và chỉ có 2% đến 5% những người này là có mức tiền nhận được cao hơn 25% thu nhập của họ. Công nhân may khu vực tư nhân là đối tượng gửi tiền về nhà nhiều nhất (51%), tiếp theo là công nhân may Nhà nước và diện tự làm việc (36%), các công nhân khác làm thuê cho khu vực tư nhân (31%) và lao động Nhà nước ngoài ngành may (19%). So với những người khác, công nhân may tư nhân dành phần tiền gửi về nhà trong tổng thu nhập là cao nhất.

Bảng 11. Đặc điểm kinh tế xã hội của các hộ “cách biệt”

	Công nhân may Nhà nước (141)	Công nhân may tư nhân (264)	Công nhân làm thuê tư nhân (58)	Tự làm việc (80)
Di cư tạm thời (%)	77	73	76	78
Không có đăng ký hộ khẩu (%)	18	26	10	15
Số năm ở thành phố	4,5	3,6	5,5	6,6
Sống một mình (%)	2	4	11	10
Trình độ học vấn: 0-5 năm (%)	1	3	7	23
Trình độ học vấn: 6-10 năm (%)	52	58	56	60
Trình độ học vấn: trên 10 năm (%)	47	39	37	17
Trình độ học vấn của chủ hộ: 0-5 năm (%)	19	24	22	28
Trình độ học vấn của chủ hộ: 6-10 năm (%)	56	65	59	55
Trình độ học vấn của chủ hộ: trên 10 năm (%)	25	10	19	18
Sở hữu tài sản trong gia đình ở quê: TV màu (%)	74	69	64	58
Điện thoại (%)	9	5	14	9
Xe máy (%)	39	34	32	28
Radio (%)	73	68	49	53
Thiếu lương thực (%)	3	5	5	9

Bảng 11 thể hiện các thông tin của công nhân nữ thuộc các gia đình sống cách biệt.³ Những công nhân nữ diện này đều là những người di cư mới nhất trong mỗi nhóm. Theo đó, những phụ nữ tự làm việc có thời gian sống ở thành thị trung bình 11 năm (Bảng 5), còn những thành viên sống cách biệt chỉ có trung bình khoảng 7 năm (Bảng 11).

Công nhân may, nhất là những người làm việc cho khu vực tư nhân, là những người di cư mới nhất trong nhóm này, với thời gian ở thành phố trung bình từ 3,6 đến 4,5 năm. Phần đông công nhân may khu vực tư nhân không có đăng ký hộ khẩu. Tuy vậy, nhóm phụ nữ tự làm việc diện sống cách biệt là nhóm bất lợi nhất trong mẫu điều tra. Họ có trình độ học vấn thấp hơn so với những phụ nữ tự làm việc nhưng sống cùng gia đình và các nhóm công nhân khác sống xa gia đình. Trình độ học vấn của chủ hộ các gia đình loại này cũng thấp hơn. Gia đình của họ có ít tài sản hơn so với gia đình sống cùng nhau của các công nhân khác và họ có nhiều nguy cơ trải qua những thời gian thiếu ăn hơn. Mặc dù họ đã tới thành phố lâu hơn những người khác, song tỉ lệ không có đăng ký hộ khẩu trong số họ vẫn cao.

Như vậy, trong số những phụ nữ mới di cư lên thành phố, những người nghèo nhất và ít có học vấn nhất chọn làm việc dưới dạng tự làm thay vì xin đi làm thuê. Những người có trình độ học vấn cao hơn xin vào làm ở các doanh nghiệp may Nhà nước. Đối với số còn lại khác, những người mới di cư có xu hướng chọn cách làm thuê trong các doanh nghiệp may tư nhân. Những người đã ở thành phố lâu, và do đó có khả năng đăng ký được hộ khẩu, chọn làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân khác.

Tóm tắt

Phân tích của chúng tôi gợi ý rằng có sự khác biệt giữa công nhân may và lao động ngoài ngành may ở một số khía cạnh quan trọng. Công nhân may trẻ hơn, tỉ lệ độc thân cao hơn và chưa có con. Phần lớn trong số họ gần đây mới di cư khỏi nông thôn để tìm việc. Nhiều người trong số họ chỉ là tạm trú hoặc không có đăng ký hộ khẩu. Do đó, so với lao động ngoài ngành may, họ ít có khả năng sống chung với gia đình cùng bố mẹ và chồng; mà phần đông sống chung tạm thời với đồng nghiệp, bạn bè, người quen và họ hàng. Lao động ngoài ngành may nói chung là nhiều tuổi hơn và tỉ lệ lập gia đình cao hơn; nhưng trong họ cũng có sự khác biệt. Nói chung, so với các công nhân khác, lao động Nhà nước nhiều tuổi hơn, có thời gian ở thành phố lâu hơn và khả năng có hộ khẩu thường trú cao hơn. Ở khía cạnh khác, so với những người ngoài ngành may, công nhân làm thuê khu vực tư nhân trẻ hơn, tỉ lệ độc thân cao hơn và chưa có con và chỉ mới di cư gần đây.

Sự khác biệt về kinh tế xã hội giữa công nhân may và ngoài ngành may ít rõ ràng hơn. Lao động Nhà nước ngoài ngành may là nhóm có trình độ học vấn cao nhất trong mẫu điều tra và cũng là nhóm có lợi thế nhất. Trong số những người còn lại, công nhân may nhìn chung là nhóm có trình độ học vấn cao hơn. Đây có thể đơn giản chỉ là do sự khác nhau về tuổi vì nhóm này đều thuộc các gia đình có ít lợi thế hơn. Công nhân may tư nhân là nhóm nghèo nhất trong 5 nhóm, có tình trạng kém tương đương hoặc xấu hơn so với các nhóm khác về các mặt trình độ học vấn của chủ hộ, khả năng phải di cư một mình, có thời gian thiếu lương thực, loại chất đốt và điều kiện chỗ ở thấp. Trong khi nếu tính chung, nhóm

³ Chỉ có 25 trong số 167 công nhân nữ khu vực Nhà nước ngoài ngành may là có tình trạng sống xa gia đình (Bảng 6), và không được thể hiện trong Bảng 11.

công nhân may có xu hướng di cư tạm thời hơn so với lao động ngoài ngành may, thì các công nhân may khu vực tư nhân lại có tỉ lệ cao nhất về tình trạng di cư không có đăng ký.

Tuy nhiên, bức tranh sẽ khác nếu ta tập trung vào các hộ sống tách biệt. Đó chủ yếu là những người phụ nữ đã di cư lên thành phố từ 5 đến 6 năm trước, để gia đình ở quê nhà. Nếu không tính đến nhóm lao động Nhà nước ngoài ngành may, mà chỉ có rất ít trong số họ thuộc nhóm này, những người phụ nữ này có xu hướng thuộc diện kém khá giả hơn trong mỗi nhóm. Những người có trình độ học vấn cao trong số họ có xu hướng làm việc trong các doanh nghiệp may quốc doanh, trong khi những người nghèo nhất và học vấn thấp nhất phải làm một vài việc dưới dạng tự làm. Khoảng 28% phải tự làm việc một mình. Số còn lại hoặc vào làm cho doanh nghiệp may tư nhân nếu họ mới di cư lên, hoặc làm thuê cho các doanh nghiệp tư nhân khác nếu họ đã lên thành phố lâu.

2. Đánh giá chất lượng việc làm trong khu vực sản xuất hàng thương mại và phi thương mại

Một số đông áp đảo những người công nhân may trong mẫu điều tra của chúng tôi đã di cư từ nông thôn lên thành phố để tìm việc làm. Trong điều kiện mức nghèo đói và tình trạng thất nghiệp/thất nghiệp trá hình cao ở nông thôn, nhất là phụ nữ, những người di cư này là người được hưởng lợi trực tiếp các cơ hội việc làm mới do quá trình toàn cầu hoá ngành may tạo ra. Do đó, số lượng việc làm do ngành này tạo ra có thể được xem là thước đo định lượng cho một trong những lợi ích chính của toàn cầu hoá.

Chúng tôi cũng quan tâm đến khía cạnh “định tính” của việc làm trong ngành công nghiệp ngày càng hội nhập cao này. Trong phần này và phần tiếp sau, chúng tôi phân tích khía cạnh định tính bằng cách so sánh hình thức làm việc mới này với các hình thức cũ chủ yếu có trong khu vực sản xuất hàng phi thương mại. Chúng tôi sẽ đề cập đến các thông tin “khách quan” và cả “chủ quan”. Khách quan đối với chúng tôi có nghĩa là việc đánh giá chất lượng việc làm trên cơ sở Luật Lao động, hợp đồng lao động và các điều kiện làm việc thực tế do công nhân trong các nhóm cung cấp. Phần tiếp theo sẽ phân tích chất lượng việc làm tạo ra trong quá trình toàn cầu hoá thông qua lăng kính chủ quan của người công nhân tự đánh giá về điều kiện làm việc của mình.

Các điều kiện làm việc chính thức: Luật Lao động và hợp đồng lao động

Luật Lao động của Việt Nam được xây dựng năm 1994 và bổ sung, điều chỉnh năm 2002 nhằm phù hợp với số lượng ngày càng tăng những người sử dụng lao động tư nhân trong nền kinh tế mà trước đây các doanh nghiệp Nhà nước chiếm đa số. Luật Lao động có nội dung rất đồng bộ, nhất là nội dung liên quan đến lao động nữ, vốn được luật ban đầu và sửa đổi dành cho rất nhiều điều khoản.

Bảng 12 cung cấp thông tin về hiểu biết và đánh giá của công nhân về Luật Lao động. Với việc Luật chỉ liên quan chủ yếu đến lao động làm thuê, thì hoàn toàn không có gì ngạc nhiên khi chỉ có 15% công nhân tự làm việc là có biết về luật này. Cũng không ngạc nhiên khi một tỉ lệ lớn lao động Nhà nước (trên 70%), cả ở ngành may và ngoài ngành may, đều

biết về Luật Lao động. Đối với công nhân làm thuê khu vực tư nhân, có 44% công nhân may và 28% số công nhân còn lại khác có nghe về Luật Lao động. Đa số công nhân biết về Luật Lao động là do thông qua người sử dụng lao động hoặc công đoàn.

Bảng 12. Hiểu biết và ý kiến đánh giá về Luật Lao động

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Biết về luật lao động	177 (74%)	159 (44%)	131 (78%)	48 (28%)	38 (15%)
Trong đó, biết về mức lương tối thiểu (%)	53	54	62	58	16
Các quy định quan trọng nhất:					
Trả lương đúng hạn (%)	79	91	79	83	66
Thời gian nghỉ giữa giờ (%)	27	33	7	23	11
Nghỉ phép hàng năm (%)	29	24	40	33	24
Trả tiền làm ngoài giờ (%)	40	52	29	42	29
Trợ cấp nghỉ việc (%)	35	34	31	31	8
Bảo hiểm xã hội (%)	44	45	57	50	55
Nghỉ thai sản (%)	32	16	47	23	26
Nghỉ trông con (%)	6	1	3	2	5
Giải quyết xung đột (%)	3	2	3	2	5
Thủ tục khiếu nại (%)	3	3	3	4	8

Bảng 12 cũng cung cấp ý kiến đánh giá của công nhân về việc quy định nào của Luật là quan trọng nhất (trong số những người biết về Luật Lao động). Có 62% lao động Nhà nước ngoài ngành may biết về qui định lương tối thiểu, so với con số 50% của công nhân may trong doanh nghiệp Nhà nước và tư nhân. Trong số những quy định trong Luật Lao động, tất cả công nhân đều quan tâm nhiều nhất đến quy định trả lương đúng hạn. Điều thú vị là, tỉ lệ quan tâm cao nhất là những công nhân may trong doanh nghiệp tư nhân, cho thấy rằng họ có nhiều khả năng bị nợ lương hoặc chậm trả lương.

Mối quan tâm xếp thứ hai đối với công nhân may khu vực tư nhân là trả lương làm ngoài giờ. Tất cả các nhóm khác coi bảo hiểm xã hội là nội dung ưu tiên thứ hai. Một lần nữa, điều này nêu ra mối quan tâm về các vấn đề cụ thể mà các công nhân may khu vực tư nhân gặp phải. Công nhân may Nhà nước xếp vấn đề trả lương đúng hạn là quy định có tầm quan trọng thứ ba, trong khi các công nhân may tư nhân xếp bảo hiểm xã hội đứng thứ ba. Những lao động Nhà nước khác (những người có nhiều khả năng đã có con) xếp thời gian nghỉ thai sản có tầm quan trọng thứ ba, trong khi các công nhân làm thuê tư nhân khác lại xếp vấn đề làm ngoài giờ đứng thứ ba. Như vậy, theo ý kiến những người lao động đã từng biết về Luật Lao động, trả lương đúng hạn, thanh toán tiền ngoài giờ và bảo hiểm xã hội là những vấn đề quan trọng nhất trong Luật.

Trong số những người đã biết về Luật Lao động, có 86% những người lao động Nhà nước ngoài ngành may cho rằng có sự giám sát việc thi hành Luật ở nơi làm việc của họ, so với 24% đối với công nhân may Nhà nước. Chỉ có 16% công nhân may và ngoài ngành may khu vực tư nhân có ý kiến tương tự.

Bảng 13 trình bày thông tin tóm tắt về hợp đồng lao động qui định điều kiện làm việc cho công nhân làm thuê trong mẫu điều tra. Gần như tất cả công nhân may và ngoài ngành may khu vực Nhà nước cho biết là có hợp đồng lao động chính thức. 85% công nhân may tư nhân có hợp đồng, nhưng con số này của công nhân các doanh nghiệp tư nhân ngoài ngành may chỉ là 53%. Nhiều phụ nữ thuộc nhóm thứ hai này có thể làm việc cho các doanh nghiệp không có đăng ký. Hầu hết công nhân Nhà nước, những người nói là có hợp đồng lao động, đều có bản hợp đồng bằng văn bản; nhưng điều này chỉ đúng đối với 77% số công nhân may tư nhân. Chỉ có 48% số công nhân trong doanh nghiệp tư nhân, những người cho biết là có hợp đồng lao động, khẳng định là có hợp đồng bằng văn bản.

Bảng 13. Sự tồn tại và các điều kiện của hợp đồng lao động, phân theo lĩnh vực và sở hữu (chỉ đối với công nhân làm thuê)

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân, viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân
Số cho biết là có hợp đồng lao động	233 (98%)	309 (85%)	160 (96%)	91 (53%)
Trong đó:				
% có hợp đồng bằng văn bản	99	77	98	48
% thời hạn hợp đồng	83	68	81	58
% Hợp đồng có quy định mức trả lương	85	76	95	95
% Hợp đồng có quy định làm thêm giờ	71	54	59	35
% Hợp đồng có quy định về lợi ích	72	42	80	34
% Hợp đồng có quy định thời gian nghỉ	91	73	98	64
% Hợp đồng có quy định thời gian nghỉ thai sản	76	54	88	36
% Hợp đồng có quy định ăn trưa	58	54	49	53
% Hợp đồng có quy định bảo hiểm xã hội	90	56	88	34
% Hợp đồng có quy định bảo hiểm y tế	84	60	89	39

Thời hạn của hợp đồng quyết định mức độ ổn định của việc làm và khả năng hưởng các lợi ích khác. Trong ngành may, chỉ có 5% công nhân Nhà nước được ghi biên chế (nói cách khác, có hợp đồng vô thời hạn), trong khi 22% có hợp đồng dài hạn. Số còn lại là hợp đồng thời hạn khác nhau: 5% có hợp đồng lao động 6 tháng, 36% có hợp đồng 12 tháng, 13% có hợp đồng 2 năm, và 12% có hợp đồng 3 năm. Chỉ có 2% không biết thời hạn hợp đồng lao động của mình. Đối với công nhân may khu vực tư nhân, 11% không biết thời hạn hợp đồng lao động của mình và 12% có hợp đồng dài hạn. Số còn lại có hợp đồng thời hạn khác nhau: 10% có hợp đồng 6 tháng, 34% có hợp đồng 1 năm, 8% có hợp đồng 2 năm và 16% có hợp đồng 3 năm.

Đối với ngoài ngành may, 29% lao động Nhà nước được ghi trong “biên chế” và 26% có hợp đồng dài hạn. Số còn lại có hợp đồng cố định thời hạn khác nhau, với 24% có hợp đồng 1 năm. Không có công nhân làm thuê khu vực tư nhân nào có biên chế, nhưng 31% có hợp đồng dài hạn. Số còn lại hoặc không biết (21%) hoặc có hợp đồng cố định với thời hạn khác nhau, với khoảng 25% có hợp đồng 1 năm.

Về phạm vi quy định, các hợp đồng trong khu vực Nhà nước có phạm vi rộng hơn nhiều so với khu vực tư nhân. Trong khu vực tư nhân, các hợp đồng lao động may có phạm vi qui định đầy đủ hơn so với các ngành khác. Khu vực Nhà nước đem lại việc làm ổn định hơn ở bất kỳ ngành nào, nhưng các hợp đồng lao động khu vực Nhà nước lại tạo thuận lợi hơn cho công nhân ngoài ngành may. Nhìn chung khu vực tư nhân có mức độ ổn định việc làm kém hơn và có ít lợi ích hơn, nhưng điều kiện đối với lao động ngành may khu vực tư nhân lại thuận lợi hơn so với lao động ngoài ngành may.

Những quy định và điều kiện trên thực tế: trả lương, thời gian làm việc, an toàn lao động

Luật Lao động đưa ra khuôn khổ luật pháp chính thức qui định mối quan hệ giữa người lao động và sử dụng lao động ở Việt Nam. Các hợp đồng lao động, nếu tồn tại, cung cấp các thông tin cơ sở pháp luật về điều kiện làm việc. Tuy nhiên, chúng không cho ta biết nhiều về thực tế diễn ra tại nơi làm việc. Luật Lao động nói chung phù hợp cho lao động làm thuê hơn là những lao động tự làm việc, và trong bất kỳ trường hợp nào đều không có sự bảo đảm rằng cả Luật lẫn các hợp đồng cụ thể được thực thi một cách đầy đủ, thậm chí chỉ một phần.

Bảng 14, 15 và 16 thể hiện thông tin về các điều kiện thực tế phổ biến ở nơi làm việc, theo ý kiến của những người trong mẫu điều tra. Bảng 14 tổng hợp về tiền lương và thời gian làm việc, những vấn đề cần thiết với tất cả các nhóm công nhân không kể tình trạng làm việc của họ. Bảng này cho thấy rằng công nhân may nói chung, và công nhân may khu vực tư nhân nói riêng, có thu nhập hàng tháng thấp hơn công nhân các ngành khác, kể cả công nhân làm thuê và lao động tự làm việc ở khu vực tư nhân. Rõ ràng chất lượng giáo dục không giải thích được sự khác biệt về tiền lương giữa các nhóm công nhân vì những phụ nữ tự làm việc thuộc nhóm có trình độ học vấn thấp nhất nhưng lại có mức thu nhập hàng tháng trung bình (và cả mức tối đa) cao nhất. Nhưng cần phải thận trọng khi giải thích thông tin này, vì nhóm lao động tự làm việc có độ không đồng đều rất cao và mức độ biến động về thu nhập trong nhóm này cũng khá lớn.⁴

Công nhân may cũng có ngày làm việc dài hơn các công nhân khác trong nền kinh tế; tiếp theo là những phụ nữ tự làm việc, những người có ít ngày nghỉ nhất. Chỉ có những người lao động thuộc Nhà nước ngoài ngành may là nói rằng họ có ngày làm việc 8 tiếng "bình thường" như qui định trong Luật Lao động. Thông tin về các thời gian không có việc làm cho thấy các nhóm công nhân khác nhau có mức độ và hình thức không ổn định khác nhau. Có một tỉ lệ cao số công nhân may nói rằng, năm 2001 họ đã phải nghỉ việc ít nhất 1

⁴ Việc so sánh tiền lương giữa các tiểu nhóm công nhân sống cách biệt gia đình và nhóm sống chung với gia đình khẳng định rằng đây là nhóm công nhân có độ không đồng đều rất cao. Trong khi tất cả các nhóm công nhân diện "sống cách biệt" có thu nhập thấp hơn các công nhân sống cùng gia đình, thì tỉ lệ phần trăm tiền lương của họ so với tiền lương của công nhân sống cùng gia đình biến động từ 79% trong ngành may đến 65% đối với những người tự tạo việc làm tư nhân.

đến 2 lần trong thời gian 10 ngày. Ý kiến trả lời phỏng vấn chỉ ra rằng một số người đã tự nguyện đi tìm việc với mức lương cao hơn hoặc có điều kiện làm việc tốt hơn trong các nhà máy khác, và một số khác không có việc làm vì công ty không có đơn đặt hàng mới hoặc vì họ đã kết thúc hợp đồng. Trong khi các công nhân làm thuê khu vực tư nhân khác và những phụ nữ tự làm việc có một tỉ lệ thấp phải nghỉ việc trong năm vừa qua, thì sự gián đoạn trong việc làm của nhóm này cũng rất thường xuyên.

Bảng 14. Trả lương, thời gian làm việc, thời gian không có việc làm

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may nhân	Công nhân, tư viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Giá trị trung vị lương tháng tối đa	867	796	1220	936	1312
Giá trị trung vị lương tháng tối thiểu	403	408	759	590	712
Giá trị trung vị của lương trung bình tháng	611	572	888	704	921
Ngày làm việc trung bình (giờ)	11	11	8,6	9,4	10,1
Số ngày nghỉ trong tháng	1,8	2,2	6,2	2,3	0,8
Số người từng nghỉ việc trong năm 2001 (%)	42	56	7	22	24
Số lần nghỉ trung bình (trong số những người trả lời)	2	2	11	9	10

Bảng 15 tổng hợp các khía cạnh khác về điều kiện làm việc, tập trung vào một số lợi ích thực tế nơi làm việc, chủ yếu cần thiết cho công nhân làm thuê. Vì thế, nhóm lao động tự làm việc không được đề cập đến ở phần phân tích này. Các thông tin trong bảng cho thấy, lao động Nhà nước nói chung được hưởng nhiều lợi ích hơn so với lao động tư nhân; nhưng trong nhóm lao động tư nhân, công nhân may được hưởng nhiều lợi ích hơn các công nhân ngoài ngành may. Với tầm quan trọng của việc mọi công nhân phải được hưởng bảo hiểm xã hội, thì điều đáng lưu ý là công nhân may khu vực tư nhân có mức độ được đóng bảo hiểm lớn hơn so với công nhân khu vực tư nhân khác. Tuy nhiên, ngay cả trong ngành may, các lợi ích do doanh nghiệp tư nhân mang lại cũng kém hấp dẫn hơn so với khu vực Nhà nước.

Bảng 15. Lợi ích xã hội nơi làm việc (%)

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may nhân	Công nhân, tư viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân
--	------------------------	--------------------	----------------------------------	--------------------------------

Ăn trưa	49	59	53	36
Trợ cấp thai sản	25	10	55	10
Thưởng Tết	61	47	97	69
Tiền thưởng	91	79	80	42
Công nhân đóng bảo hiểm xã hội	91	49	85	19
Công ty đóng bảo hiểm xã hội	78	38	81	15

Bảng 16. Sự tồn tại và hoạt động của công đoàn

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân, viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân
Số người cho biết là có tổ chức công đoàn ở nơi làm việc	191 (96%)	152 (58%)	156 (93%)	34 (20%)
Tỉ lệ % là đoàn viên công đoàn	80	42	86	14
Các hoạt động chính của công đoàn				
Tổ chức họp (%)	86	72	97	92
Thăm hỏi các đoàn viên (%)	94	72	93	88
Thương lượng tập thể (%)	55	26	55	58
Đào tạo cho các đoàn viên (%)	64	45	71	58
Tư vấn (%)	22	24	46	8
Nêu các vấn đề với công đoàn (%)	28	19	44	25
Được công đoàn trợ giúp (%)	82	62	88	92

Bảng 16 đề cập đến sự tồn tại và các hoạt động của công đoàn ở những nơi làm việc khác nhau. Ở Việt Nam, công đoàn là một tổ chức thuộc bộ máy Nhà nước và do đó không phải là tổ chức độc lập, tự nguyện do bản thân công nhân lập ra. Công đoàn có nhiều vai trò ở nơi làm việc, nhưng chức năng chính là làm trung gian giữa người quản lý và công nhân. Tỉ lệ lao động Nhà nước nói rằng có tổ chức công đoàn ở nơi làm việc cao hơn. Trong nhóm lao động tư nhân, tỉ lệ lao động ngành may nói rằng có tổ chức công đoàn cao hơn nhiều so với công nhân ở những ngành khác (58% so với 20%). Thực sự, chỉ có 34 trong số 172 lao động tư nhân ngoài ngành may nói rằng có tổ chức công đoàn ở nơi họ làm việc. Do vậy, phần còn lại trong mục này chỉ tập trung vào nhóm công nhân may khu vực Nhà nước và tư nhân, và lao động Nhà nước ngoài ngành may.

Trong nhóm những công nhân này, tỉ lệ công đoàn viên ở khu vực Nhà nước, cả trong và ngoài ngành may, cao hơn hẳn các doanh nghiệp may tư nhân (80% đến 86% so với 42%). Trong số các công nhân cho biết là thành viên công đoàn, nhóm công nhân Nhà nước có tỉ lệ cao hơn số người nói rằng công đoàn có hoạt động. Tổ chức công đoàn dường như tập trung vào các hoạt động tổ chức họp, thăm hỏi, và ở mức độ ít hơn là đào tạo các thành viên. Công đoàn, nhất là trong các doanh nghiệp tư nhân, ít tích cực tham gia thúc đẩy thương lượng tập thể, tư vấn thành viên và phát triển số lượng thành viên.

Tóm tắt

Việc so sánh các quy định và điều kiện hiện tại giữa khu vực sản xuất hàng hoá “thương mại” và “phi thương mại” khá phức tạp do sự có mặt của Nhà nước ở cả hai khu vực này. Lao động Nhà nước, bất kể ở lĩnh vực làm việc nào, được hưởng các lợi ích đầy đủ hơn so với công nhân khu vực tư nhân. Tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp Nhà nước cũng hoạt động tích cực hơn. Dù là ngành nào thì lao động Nhà nước có điều kiện khá hơn công nhân trong các doanh nghiệp tư nhân. Dường như là, các nguyên tắc chủ nghĩa xã hội của Việt Nam đã giúp bảo vệ công nhân mà Nhà nước không bị mất đi sự bảo vệ xã hội thường xảy ra do cạnh tranh trong ngành sử dụng nhiều lao động của nền kinh tế toàn cầu.

Tuy nhiên, trong phạm vi khu vực Nhà nước, công nhân may được hưởng lợi ích ít hơn so với các lao động Nhà nước khác. Điều này phần nào phản ánh thực tế rằng, nhóm công nhân Nhà nước khác này bao gồm công chức, viên chức cũng như công nhân làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước phục vụ thị trường nội địa. Dù sao, thời gian làm thêm dài và ít ngày nghỉ của nhóm công nhân may Nhà nước là đặc điểm điển hình của ngành may xuất khẩu ở những nơi khác. Ở mức độ nào đó, yêu cầu cạnh tranh toàn cầu đã tác động đến việc thực hiện bảo vệ xã hội, lợi ích và điều kiện làm việc trong khu vực Nhà nước sản xuất hàng hóa thương mại.

Vấn đề so sánh cuối cùng liên quan đến các công nhân làm thuê cho tư nhân trong khu vực sản xuất hàng thương mại và phi thương mại. Ở đây, chúng tôi thấy rằng các công nhân trong lĩnh vực phi thương mại ít biết về Luật Lao động hơn, ít có hợp đồng lao động hơn, và ít được hưởng bảo hiểm xã hội hoặc ít có tổ chức công đoàn hơn so với công nhân khu vực sản xuất hàng thương mại. Mặc dù chúng tôi không đề cập đến các công nhân tự làm việc trong phân tích, thì đối với nhóm này vẫn đề có thể cũng tương tự như vậy. Do vậy, trong mẫu điều tra của chúng tôi, công nhân khu vực tư nhân ngoài ngành may có xu hướng nằm trong diện lao động thời vụ của nền kinh tế thành thị. Nhưng mặt khác, tính trung bình họ vẫn có thu nhập lương cao hơn so với công nhân trong lĩnh vực sản xuất hàng thương mại và có ngày làm việc ngắn hơn. Một lần nữa, cần chú ý rằng nhóm công nhân tự làm việc có mức độ không đồng đều rất cao, và do vậy có thể dự đoán về vấn đề điều kiện làm việc trong nhóm này rằng, các công nhân tự làm việc phải đối mặt với nhiều loại điều kiện lao động hơn so với các công nhân đi làm thuê trong cả khu vực Nhà nước lẫn tư nhân.

3. Đánh giá chủ quan về việc làm trong ngành sản xuất hàng thương mại và phi thương mại: Ý kiến của công nhân

Bây giờ chúng tôi đề cập đến ý kiến đánh giá chủ quan của công nhân về cuộc sống lao động của họ nhằm bổ sung cho phần thảo luận trước đây về cơ sở pháp lý, hợp đồng và tổ chức của vấn đề tiền lương và điều kiện làm việc. Bảng hỏi điều tra của chúng tôi có một loạt các câu hỏi mở liên quan đến nhận định về thuận lợi và không thuận lợi trong công việc của họ. Nhóm câu hỏi thứ hai đề cập đến những đánh giá của công nhân về lợi ích và chi phí cá nhân trong công việc của họ. Cuối cùng, các công nhân được hỏi liệu có các nghề khác mà họ thích hơn nghề hiện tại của họ hay không.

Các mặt tích cực và tiêu cực của nghề may

Bảng 17 và 18 thể hiện ý kiến của công nhân về một số mặt thuận lợi và bất lợi trong nghề nghiệp hiện nay của họ. Các ý kiến được tổng hợp thành nhiều nhóm để đơn giản hoá cách trình bày. Có thể thấy rõ ngay qua việc so sánh giữa các công nhân trong từng nhóm là phụ nữ ngành may nói về các mặt tiêu cực trong công việc hiện nay nhiều hơn là các công nhân ngoài ngành may và ít nhận thấy các mặt tích cực: khoảng 12% đến 13% những người này thấy rằng nghề nghiệp của họ *không có lợi thế gì*, so với con số chỉ 4% đến 6% của nhóm công nhân ngoài ngành may. Chỉ có 3% cho rằng công việc của họ *không có gì bất lợi*, so với 18% đến 27% của công nhân ngoài ngành may.

Bảng 17. Các lợi thế của công việc hiện nay (%)

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân, viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Không có lợi thế gì	12	13	5	6	4
Thu nhập cao	2	4	7	6	2
Dễ xin việc	44	43	11	25	22
Phù hợp với phụ nữ	35	46	14	22	19
Ổn định	13	12	23	19	16
Được trả lương	8	8	4	2	4
Kỹ năng/kiến thức	8	8	13	8	6
Lý do cá nhân	4	8	10	8	7
Quan hệ xã hội	2	1	15	8	8
Tốt hơn các công việc hiện có	8	9	8	8	12
Phù hợp với kỹ năng, sở thích	8	8	18	19	16
Vấn đề thời gian	-	-	10	5	14
Địa điểm	-	-	5	6	8
Phù hợp với nghĩa vụ gia đình	-	-	5	8	11
Tự quản lý	-	-	6	10	15
Đủ thu nhập	-	-	8	3	4
Kiểm tiền/giúp gia đình	-	-	2	3	5
Khác	3	2	14	11	12
Không có ý kiến	-	3	-	-	-

Lợi thế chính theo ý kiến của công nhân may xoay quanh vấn đề “dễ xin việc làm” ở ngành may và “phù hợp với phụ nữ”. Các ý kiến tập trung đáng kể vào vấn đề dễ xin việc phản ánh phần nào nguồn gốc nông thôn của những phụ nữ này. Như đã nêu ở trên, hầu hết công nhân may thuộc diện mới di cư, có thời gian sống ở thành phố dưới 5 năm. Lý do chính của việc di cư là tìm việc làm, chủ yếu do thiếu cơ hội việc làm ở các vùng nông thôn hoặc thị trấn nhỏ, nơi mà họ buộc phải ra đi. Hầu hết họ không có đăng ký cư trú phù hợp và nhiều người không có đăng ký. Đối với những phụ nữ này, lợi ích chính của nghề

may là người tuyển lao động không đòi hỏi trình độ học vấn cao, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc hoặc có vốn. Như một phụ nữ đã nói “việc này rất dễ xin, dễ học và dễ làm.” Hơn nữa, người sử dụng lao động may sẵn sàng thuê lao động có đăng ký hộ khẩu tạm trú hoặc không có đăng ký hộ khẩu chính thức. Như đã thảo luận ở trên, so với công nhân trong các ngành khác, công nhân may, nhất là những người trong khu vực tư nhân, có một tỉ lệ cao hơn hẳn thuộc diện di cư tạm thời hoặc không có đăng ký.

Các ý kiến trả lời dưới tiêu đề “phù hợp với phụ nữ” cũng có khác nhau. Một số phụ nữ nói một cách đơn giản rằng nghề may là phù hợp với phụ nữ, trong khi những người khác lại có ý kiến sâu hơn và mô tả đặc điểm “nữ tính của công việc.” Ví dụ, có một ý kiến mô tả may là “công việc đơn giản, kiên trì rất phù hợp với phụ nữ.” Những người khác nhấn mạnh rằng kỹ năng khâu là đặc thù của phụ nữ ở Việt Nam. Một số người so sánh nghề may với một số hình thức lao động khác mà họ đã có kinh nghiệm trải qua. Công việc đồng áng là tâm điểm phổ biến nhất được đề cập và được coi là lao động nặng nhọc, phải làm việc ngoài trời, không được che mưa nắng. Ngược lại, nghề may được làm trong nhà, môi trường sạch sẽ và là công việc nhẹ nhàng vì thế thích hợp với phụ nữ.

Nhiều phụ nữ, những người nói rằng nghề may là tốt hơn các công việc khác, đưa ra so sánh với những nghề mà họ biết. Ở đây, điểm nhấn mạnh là mức lương và độ ổn định so với việc nhà nông và một số hình thức tự làm việc phi nông nghiệp có ở các vùng nông thôn hoặc thị trấn nhỏ. “Thu nhập ổn định” là một ý kiến phổ biến khác, với ngụ ý so sánh ngầm hoặc chính thức với các hình thức lao động khác mà các công nhân nữ đã biết hoặc đã có kinh nghiệm trải qua.

Các ý kiến tập hợp dưới tiêu đề “phù hợp với kỹ năng/sở thích của tôi” đề cập đến các tính cách riêng biệt của người công nhân, những cái được cho là thích hợp với công việc này. Ví dụ, nhiều phụ nữ tin rằng công việc trong nhà máy sử dụng trình độ học vấn của họ tốt hơn so với công việc đồng áng hoặc các hình thức làm việc trong doanh nghiệp phi nông nghiệp sẵn có ở khu vực nông thôn. Những người khác đề cập đến một thực tế là họ đã biết sử dụng máy khâu. Tuy nhiên, nhiều công nhân cho biết công việc may là sở thích lựa chọn của họ. Một số đưa ra lý do cá nhân là lợi thế chính của nghề may. Rõ ràng, sự liên quan đến thời trang, khả năng tự may quần áo cho bản thân và gia đình sau này là các lý do làm cho nghề may xuất khẩu trở nên hấp dẫn đối với nhiều phụ nữ trẻ. Các lý do cá nhân khác bao gồm hiểu biết về phụ nữ ở các vùng khác nhau của đất nước và kết thân bạn bè. Đối với một số người, các lợi thế của nghề may không có nhiều ý nghĩa để chọn nghề này, nhưng thực tế đây là nghề được trả lương hoặc đem lại thu nhập tạm thời cho tới khi họ có thể tìm được công việc ưa thích.

Có 12% đến 13% công nhân may không thấy có lợi thế nào trong nghề may. Lý do của điều này tương đối rõ qua những điểm bất lợi liệt kê trong các ý kiến trả lời. Chỉ có 3% công nhân may không thấy có bất lợi nào trong công việc của họ. Số đông áp đảo các ý kiến phản nản tập trung vào các vấn đề liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến thời gian làm việc. Điều này không có gì ngạc nhiên do thực tế họ phải làm việc nhiều giờ hơn bất kỳ nhóm công nhân nào trong mẫu điều tra. Khoảng 50% công khai nói rằng thời gian làm việc dài là bất lợi chính trong công việc của họ. Số còn lại phản nản về việc phải ngồi một chỗ trong thời gian dài, kiệt sức và không còn thời gian và sức lực để tụ tập vui với bạn bè, tìm bạn trai hoặc mở rộng quan hệ xã hội, phải làm việc muộn đến khuya và một số vấn đề sức khỏe nghề nghiệp như đau đầu, đau lưng, giảm thị lực, đau họng, chóng mặt và viêm mũi. Mặc dù nhiều công nhân nói rằng lý do để họ lên thành phố và xin vào làm nhà máy là muốn gặp gỡ người mới và kết bạn mới, thì một điều rõ ràng qua ý kiến trả lời của họ là

công việc đã làm cho nhiều người trong số họ không có nhiều thời gian và sức lực để làm việc đó.

Bảng 18. Các bất lợi của công việc hiện tại (%)

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may tư nhân	Công nhân, viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Không có bất lợi	3	3	27	24	18
Các yếu tố liên quan đến thời gian	51	56	13	20	15
Sức khỏe	33	35	10	7	9
Môi trường	12	18	8	5	7
Phải ngồi/đi lại lâu	27	25	8	6	9
Lương thấp	23	23	12	11	10
Buồn/đơn điệu	6	2	-	3	2
Công việc không ổn định	5	3	10	15	17
Quan hệ xã hội	8	5	3	6	8
Tập trung/kỷ luật	-	-	4	3	3
Không phù hợp với phụ nữ	-	-	6	6	10
Không có tương lai	-	-	5	-	7
Xa	-	-	5	2	5
Bỏ bê gia đình	-	-	5	1	2
Khác	-	-	5	6	7

Các bất lợi liên quan đến môi trường làm việc được đề cập đến là mức độ bụi, nóng và tiếng ồn trong nhà máy. Tỷ lệ cao những người coi sức khỏe là một vấn đề nói chung cũng có cùng nhận định đối với thời gian làm việc dài hoặc các yếu tố môi trường. Thêm vào đó, đối với khoảng 20% công nhân, mức lương thấp cũng là bất lợi lớn của nghề may.

Về các ngành khác, công việc trong khu vực tư nhân, cả công việc trả lương và tự làm, chủ yếu được đánh giá là dễ xin việc, phù hợp với phụ nữ và “phù hợp với kỹ năng/sở thích.” Những thuận lợi này cũng giống như đánh giá của công nhân ngành may. Không có sự khác biệt lớn giữa các ngành về những đặc điểm làm cho công việc phù hợp với phụ nữ: sạch sẽ, nhẹ nhàng, có thể làm việc trong nhà. Tuy nhiên, khi giải thích tính chất dễ xin việc, các phụ nữ tự làm việc tập trung nhấn mạnh vào đòi hỏi ít vốn của các nghề cụ thể. Đôi khi, những người nhấn mạnh tính phù hợp của công việc so với năng lực và sở thích bản thân lại đề cập đến trình độ học vấn thấp của họ. Những người khác nói rằng họ đã nhiều tuổi và do vậy không thể làm những công việc nặng nhọc mà họ đã từng làm khi còn trẻ. Số khác cho rằng yêu cầu chăm sóc con trẻ đã hạn chế lựa chọn làm việc của họ.

Thật ngạc nhiên, “yếu tố thời gian” cũng được nêu trong các yếu kiến của công nhân ngoài ngành may, nhất là những phụ nữ tự làm việc, nhưng ở mức độ tích cực hơn. Những phụ nữ này nói rằng thời gian làm việc ngắn hơn, khả năng quản lý thời gian và làm việc tùy theo nhu cầu của bản thân và khả năng hoàn thành nghĩa vụ gia đình, kể cả trông nom con cái, là lợi thế chính trong công việc của họ. Nhiều người làm việc tại nhà hoặc gần nhà,

giúp họ kết hợp việc kiếm thu nhập với nghĩa vụ việc nhà. Một số công nhân khu vực tư nhân đánh giá cao khía cạnh xã hội trong công việc của họ, theo nghĩa họ có thể duy trì quan hệ bạn bè và gia đình và gặp gỡ người mới. Những người khác lại đánh giá mức độ độc lập tương đối của việc tự làm việc. Họ nhấn mạnh rằng việc phụ thuộc vào người khác, hoặc bị người khác kiểm soát, gây ra sự căng thẳng cao.

Về mặt bất lợi, một số công nhân khu vực tư nhân đề cập đến vấn đề điều kiện làm việc giống như ý kiến của công nhân may: thời gian làm việc dài, căng thẳng và điều kiện làm việc có hại cho sức khỏe. Trong khi công nhân may phàn nàn rằng họ phải ngồi một chỗ trong thời gian dài, thì nguyên nhân gây khó chịu chính đối với nhiều người tự buôn bán là phải đi bộ trên phố hoặc đứng nhiều giờ mỗi ngày miệt mài với công việc bán hàng. Một số người thấy rằng công việc của họ không có hứng thú và đơn điệu và tiếc là họ đã không có cơ hội phát triển kỹ năng của mình. Các điểm bất lợi khác gồm tính chất bất an của việc buôn bán hàng dễ thui thối, thiếu sự bảo vệ xã hội và phải làm việc ngoài trời bất kể thời tiết nào. Điểm đáng lưu ý là, vấn đề việc làm không ổn định là điều bất lợi duy nhất thường được các công nhân ngoài ngành may nhắc đến hơn là công nhân may.

Điểm thuận lợi chính liên quan đến việc làm trong khu vực Nhà nước ngoài ngành may là tính chất ổn định. Sự ổn định này phản ánh thực tế số đông công nhân Nhà nước có hợp đồng lao động, vị trí dài hạn và được hưởng các hình thức bảo hiểm xã hội. Công nhân hưởng lương tất nhiên đề cập đến tính ổn định của thu nhập, bảo hiểm xã hội của Nhà nước, sử dụng hoặc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và triển vọng thăng tiến. Công nhân Nhà nước ngoài ngành may cũng đề cập đến sự phù hợp của công việc đối với phụ nữ: thích các công việc có thể làm trong nhà, môi trường sạch sẽ không đòi hỏi sức lực. Bên cạnh đó, làm việc trong khu vực Nhà nước được coi là thuận lợi nhất để xây dựng các mối quan hệ xã hội, tăng cường kỹ năng và có được kiến thức về thế giới rộng lớn hơn. Các ý kiến trả lời cũng nhắc nhiều đến vấn đề việc làm khu vực Nhà nước đem lại cho họ một mức thu nhập đủ dùng. Phụ nữ làm việc trong khu vực Nhà nước cũng dễ cảm thấy hài lòng với công việc của họ. Điều này thể hiện trong một số ý kiến như: “Tôi làm việc cùng với trẻ em, điều đó làm tôi thấy rất hạnh phúc”; hoặc “đạy học là nghề cao quý được xã hội tôn trọng”; hoặc “tôi có thể giúp người già và những người đau yếu.”

“Dễ xin việc” là vấn đề được nhắc đến ít nhất như là một lợi thế đối với việc làm trong khu vực Nhà nước. Lao động thuộc nhóm này có trình độ học vấn cao nhất và nhiều phụ nữ đánh giá cao việc làm trong Nhà nước vì nó đem lại cho họ cơ hội sử dụng năng lực của bản thân. Họ cũng có nhiều khả năng là cư dân thành phố. Việc làm trong khu vực Nhà nước đem lại độ an toàn cao nhất và điều kiện làm việc tốt hơn so với các hình thức việc làm khác, nhưng khó xin vào làm nhất. Tuy nhiên, mặc dù các công nhân, viên chức Nhà nước ít nêu ra các bất lợi trong công việc của mình, thì các yếu tố bất lợi thường gặp nhất là thời gian làm việc, thu nhập/công việc không đều và lương thấp. Điều này cho thấy không phải tất cả công nhân, viên chức Nhà nước đều có cùng điều kiện thuận lợi trong công việc.

Sự khác biệt lớn về công việc của nhóm công nhân ngoài ngành may được thể hiện qua một phạm vi lớn các vấn đề thuận lợi và bất lợi mà các công nhân này nêu ra. Vấn đề đó cũng được phản ánh rõ ràng qua các điều kiện làm việc khác nhau mà các nhóm công nhân nói đến. Đối với một số lao động tự làm việc thì làm việc cho bản thân được đánh giá cao do có tính linh hoạt, trong khi những người khác coi tính thất thường của công việc này là một nguyên nhân bất ổn. Một số công nhân làm thuê khu vực tư nhân đánh giá cao công

việc của họ vì nó đem lại mức thu nhập “cao” hoặc “đủ dùng”, trong khi những người khác lại phàn nàn là họ không có đủ thu nhập.

Bảng 19 và 20 thể hiện quan điểm của công nhân về các lợi ích và cái giá mà cá nhân nhận hoặc phải trả trong nghề nghiệp của họ. Kết quả phần nào lặp lại các lợi thế và bất lợi đã được thảo luận ở phần trên, nhưng cũng bổ sung thêm một số điểm mới. Lại một lần nữa, trong khi hầu hết công nhân có liệt kê các lợi ích trong công việc của họ, thì công nhân may có tỉ lệ cao hơn hay nhắc đến cái giá đối với cá nhân. Nếu nhìn chung nhóm công nhân may, thì các lợi ích chính trong công việc của họ liên quan đến khả năng có được thu nhập bằng tiền. Có khả năng mua sắm cho mình, dành tiết kiệm, chăm sóc cho bản thân và đóng góp cho gia đình là những vấn đề được nhắc đến nhiều nhất. Những lợi ích này được công nhân may nhắc đến nhiều hơn hẳn so với các công nhân ngoài ngành may. So với các công nhân khác, công nhân may có xu hướng coi sự độc lập về tài chính là lợi ích quan trọng nhất của công việc. Có nguồn thu nhập cho bản thân, không phải dựa vào chồng hoặc gánh nặng cho bố mẹ là những vấn đề được nói đến nhiều để thể hiện mong muốn có được sự độc lập về tài chính. Đối với một số người, điều này thể hiện mức độ thành đạt cá nhân: chẳng hạn, “Tôi muốn là một người phụ nữ tự lập”, hoặc “Tôi có thu nhập ổn định do đó tôi có thể đứng bằng đôi chân của mình.”

Bảng 19. Lợi ích đối với cá nhân của công việc hiện nay (%)

	Công nhân may Nhà nước	Công nhân may nhân	Công nhân, tư viên chức Nhà nước	Công nhân làm thuê cho tư nhân	Tự làm việc
Không có lợi gì	3	5	3	4	7
Ổn định	15	18	20	10	14
Thu nhập cao	-	-	2	-	-
Hài lòng cá nhân	8	4	10	9	7
Chăm sóc bản thân/gia đình	37	40	23	36	31
Phù hợp với năng lực/nhu cầu/kỹ năng của bản thân	9	5	14	11	15
Có lương/khả năng mua hàng hoá	23	26	18	18	19
Học hỏi kỹ năng và kiến thức mới	15	7	17	12	8
An toàn	6	6	1	3	2
Yếu tố thời gian	3	3	2	10	8
Quan hệ xã hội	4	3	8	4	3
Phù hợp với phụ nữ	7	8	5	6	8
Dễ làm	-	-	-	-	1
Tự chủ	-	-	1	1	4
Gần nhà	-	-	1	-	-
Môi trường	4	1	2	4	5

Công nhân may khu vực tư nhân có xu hướng đánh giá cao tính ổn định trong công việc của họ, trong khi công nhân may khu vực Nhà nước lại đề cập đến khả năng tiếp nhận kỹ

năng và kiến thức mới. Các lợi ích cá nhân khác bao gồm học hỏi kỹ năng mới (có kinh nghiệm làm việc hoặc có tiền để đi học), tiết kiệm cho tương lai; cảm thấy an toàn, ổn định và tự tin hơn; thoát khỏi việc nhà nông và có "nghề"; cơ hội sống ở thành phố, mở rộng quan hệ xã hội ("kết bạn mới với những người tỉnh khác"); và một vài khía cạnh về nơi làm việc (sự bảo vệ của công đoàn, lương hưu, bảo hiểm y tế và xã hội). Nhiều phụ nữ coi công việc may là bàn đạp để tự mở hiệu may trong tương lai hoặc các hoạt động tương tự.

Bảng 20. Cái giá đối với cá nhân của công việc hiện tại (%)

	Công nhân may nước	Công nhân Nhà may nhân	Công nhân tư nhân, chức nước	Công nhân viên Nhà làm cho nhân	Tự làm việc
Không phải trả giá nào	15	17	34	33	25
Tương lai hạn chế	2	3	2	4	3
Không ổn định	-	1	4	2	3
Xa nhà	-	8	4	-	5
Sức khỏe	22	18	5	9	9
Giờ làm không ổn định,/làm muộn	-	1	2	7	6
Thời gian làm việc dài	27	23	15	11	11
Lương thấp	16	17	10	4	8
Quan hệ xã hội	23	18	2	8	10
Môi trường	3	5	4	4	6
Thu nhập không ổn định	1	3	2	-	4
Phải ngồi/đi lại lâu	3	5	4	7	9
Kỷ luật/căng thẳng	-	4	4	-	3
Không thể tiết kiệm/không thể đóng góp cho gia đình	1	3	2	1	2
Không có thời gian cho gia đình	-	-	4	5	6
Làm ngoài trời	-	-	2	1	3
Việc nặng nhọc	-	-	4	3	3
Các yếu tố môi trường	1	1	5	6	4
Không có ý kiến	3	1	-	2	-

Một lần nữa, cái giá phải trả chính đối với cá nhân liên quan đến nghề may xoay quanh vấn đề thời gian: các phàn nàn về thời gian làm việc kéo dài và tác động xấu đến sức khỏe và cuộc sống xã hội, căng thẳng và áp lực do nhịp độ công việc tạo ra, thiếu thời gian dành cho con cái, nghỉ ngơi, kết bạn, và sự không tiện lợi/không an toàn do phải làm muộn buổi tối. Các điểm bất lợi cá nhân khác, mặc dù ít được đề cập đến, bao gồm phải sống xa gia đình, không được gặp họ hàng và bạn bè, thu nhập không đủ tiết kiệm, chi phí sinh hoạt cao ở thành phố, lo lắng không thể lấy được chồng, "quan hệ xã hội hẹp" (chỉ làm việc với phụ nữ) và buồn chán với công việc.

Các công nhân ngoài ngành may liệt kê một *phạm vi* lợi ích rộng hơn so với công nhân may, một lần nữa phản ánh sự đa dạng của nhóm này. Dù sao, có những lợi ích nhất định được đề cập đến với mức độ nhiều hơn những vấn đề khác ở cả 3 nhóm công nhân: sự ổn định của công việc, khả năng chăm sóc bản thân, đóng góp cho gia đình, đủ tiền tiêu, tận dụng kỹ năng và trình độ của bản thân, và học hỏi được kỹ năng và kiến thức mới. Tuy nhiên, những người trong khu vực Nhà nước có tỉ lệ cao hơn đề cập đến sự ổn định của công việc, hài lòng của bản thân và thu nhận được kỹ năng mới. Những người trong khu vực tư nhân lại có xu hướng đánh giá cao khả năng chăm sóc bản thân và gia đình, và sự linh hoạt trong sử dụng thời gian.

Công nhân ngoài ngành may ít đề cập đến cái giá hơn so với công nhân may, nhưng trong số những người có đề cập, thì nhóm lao động Nhà nước có tỉ lệ cao đề cập đến thời gian làm việc dài, trong khi công nhân khu vực tư nhân tập trung vào quan hệ xã hội, cả trong việc làm (phải chiều khách hàng, các ông chủ bất lịch sự) và cuộc sống riêng tư (không có thời gian nghỉ ngơi, dành cho con cái v.v.).

Mong muốn tìm việc làm khác

Trong khi các ý kiến trả lời cho thấy một điều rõ ràng là hầu hết công nhân trong mẫu điều tra đều có các vấn đề tích cực và tiêu cực để nói về công việc làm của họ, thì chúng tôi không biết mức độ mà họ được hưởng/phải chịu đựng những thuận lợi, bất lợi, trả giá và lợi ích đó. Như thế, "sức khoẻ" là một bất lợi đối với cả công nhân trong và ngoài ngành may, nhưng việc nói chuyện cả ngày với trẻ em (một bất lợi về sức khoẻ mà các giáo viên đề cập đến) có tính chất khác so với các ảnh hưởng sức khoẻ mà công nhân may nêu ra, chẳng hạn phải ngồi một tư thế trong nhiều giờ trong môi trường âm ỉ và bụi bặm.

Bảng 21. Thích tìm việc khác

	Công nhân may nước	Công nhân Nhà may nhân	Công nhân tư nhân, chức nước	Công nhân viên làm thuê cho nhân	Tự làm việc
Thích tìm việc khác	92 (39%)	139 (38%)	32 (19%)	58 (34%)	68 (26%)
Tại sao không làm việc khác thích hơn:					
Không thể tìm được (%)	20	14	19	9	4
Không có vốn (%)	33	30	25	33	34
Không có kỹ năng (%)	36	45	41	41	37
Khác (%)	12	11	13	16	21
Tự kinh doanh (%)	37	28	16	21	15
Sửa chữa cơ khí (%)	2	-	-	-	-
Thiết kế thời trang (%)	5	2	-	-	3
Làm đầu/thẩm mỹ (%)	5	14	3	10	6
Thợ sơn (%)	-	1	-	-	-
Thợ may/thêu (%)	4	13	3	5	2
Làm thuê một nơi nào đó (%)	2	4	-	2	-

Bán hàng (%)	15	10	-	7	3
Phiên dịch (%)	1	-	-	-	-
Sinh viên (%)	3	1	-	-	-
Đầu bếp (%)	-	1	-	-	-
Công chức (%)	2	1	3	2	7
Nhân viên văn phòng (%)	5	1	9	10	10
Chuyên gia (%)	10	12	12	10	9
Công an (%)	-	-	-	-	-
Công nhân may (%)	2	5	3	3	2
Quản lý (%)	-	-	-	-	-
Lái xe (%)	-	-	-	-	2
Bảo mẫu (%)	-	-	-	3	-
Khác (%)	4	7	3	3	3

Tuy nhiên, thông tin cho thấy so với các công nhân ở nhóm khác, trong công nhân may có một tỉ lệ cao nêu ra các khía cạnh tiêu cực trong công việc của họ. Cách tiếp cận khác đối với vấn đề này là hỏi người công nhân liệu họ có muốn làm việc gì khác không, và nếu có, loại công việc mà họ thích là gì. Bảng 21 thể hiện các ý kiến trả lời của công nhân đối với những câu hỏi này. Khoảng 38% công nhân may cả khu vực Nhà nước và tư nhân nói rằng họ thích có một công việc khác. Trong nhóm công nhân ngoài ngành may có sự khác biệt lớn hơn. Có 34% công nhân làm thuê khu vực tư nhân muốn làm một công việc khác, nhưng đối với nhóm tự làm việc thì chỉ có 26%. Như dự kiến, lao động Nhà nước ngoài ngành may thể hiện mức độ hài lòng cao nhất, chỉ có 19% trả lời rằng họ muốn làm một công việc khác so với hiện nay.

Bảng 21 cũng tổng hợp các ý kiến của công nhân liên quan đến loại công việc mà họ muốn làm trong trường hợp họ thích thay đổi công việc. Đối với nhóm công nhân may, ý kiến phổ biến nhất là một số loại hình buôn bán nhỏ, gồm cả làm thợ may tại nhà, các hoạt động bán lẻ và các công việc yêu cầu trình độ học vấn hoặc chuyên môn: giáo viên, bác sĩ, kế toán, nhân viên văn phòng và công chức. Một tỉ lệ nhỏ muốn có việc làm tốt hơn trong ngành may. Đối với nhóm ngoài ngành may, cũng có sở thích đề cập đến các công việc tự làm, nhất là đối với nhóm công nhân làm thuê cho tư nhân (mặc dù không phổ biến như là của nhóm công nhân may), các công việc chuyên môn và văn phòng.

Những công nhân thể hiện sở thích có công việc khác đã được hỏi tại sao họ không chọn những công việc như vậy. Lý do không thể tìm được công việc thay thế xảy ra phổ biến ở nhóm công nhân may hơn là các công nhân ngoài ngành may. Ý kiến trả lời hay gặp nhất trong cả hai nhóm là thiếu vốn hoặc các kỹ năng cần thiết.

Tóm tắt

Việc công nhân đánh giá như thế nào về công việc của họ phản ánh một số yếu tố khác nhau, bao gồm lịch sử nghề nghiệp trước đây, các lựa chọn công việc hiện nay và lý lịch bản thân, kể cả tuổi tác và việc họ ở giai đoạn nào trong cuộc sống. Điều rõ ràng qua phân tích là công nhân may trong mẫu điều tra của chúng tôi là nhóm có tính đồng nhất về các yếu tố này hơn hẳn so với công nhân ngoài ngành may. Họ thuộc nhóm có độ tuổi giống nhau, mới di cư từ nông thôn ra thành phố, đang ở cùng giai đoạn trong cuộc đời, có trình

độ học vẫn ngang nhau và đã làm các công việc giống nhau trong quá khứ. Tuy nhiên, có một số khác biệt trong điều kiện làm việc của họ, tùy thuộc vào việc họ làm việc cho doanh nghiệp Nhà nước hay tư nhân.

Các công nhân ngoài ngành may trong mẫu điều tra có mức độ khác biệt lớn hơn. Nhìn chung họ nhiều tuổi hơn công nhân may và đã sống nhiều thời gian ở thành phố hơn, nhưng họ khác nhau nhiều về độ tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ giáo dục và kinh nghiệm làm việc trước đây. Là công nhân, họ có mặt trong cả khu vực Nhà nước và tư nhân, làm việc trong nhiều nghề khác nhau, gồm công việc văn phòng, các dịch vụ chuyên nghiệp hoặc cơ bản, lao động có kỹ năng hoặc giản đơn và một vài hình thức kinh doanh lật vặt, quy mô nhỏ và vừa. Họ là công nhân hưởng lương, làm thuê dài hoặc ngắn hạn, tự tạo việc làm cho mình hoặc kinh doanh gia đình và thuê lao động trong quyền của họ.

Một kết cục của sự khác biệt này giữa hai nhóm công nhân là, những lợi thế và bất lợi, việc trả giá và lợi ích mà công nhân may nêu ra có xu hướng tập trung xung quanh một nhóm các ý kiến có phạm vi hạn chế hơn so với công nhân ngoài ngành may. Công nhân may đánh giá cao công việc của họ trên quan điểm của những người mới di cư từ nông thôn ra thành phố, những người mà khả năng lựa chọn việc làm ở quê chỉ là nông nghiệp hoặc tự làm việc phi nông nghiệp. Làm việc trong các nhà máy may có lợi thế, đầu tiên và trước hết, là dễ xin đối với phụ nữ, những người có ít kỹ năng và tình trạng cư trú không đảm bảo. Đồng thời nó cũng đem lại việc làm ổn định hơn, thu nhập cao và đều đặn hơn, so với hầu hết các công việc ở nông thôn. Nghề này cho phép họ chăm lo cho bản thân và giảm gánh nặng cho bố mẹ. Ý nghĩa tự lập này thường được công nhân may nhắc đến nhiều nhất với vai trò là lợi ích chủ yếu của công việc.

Tuy nhiên, một điều cũng rõ ràng là tất cả công nhân may phải chiến đấu với tình trạng ngồi mãi một tư thế trong thời gian dài, thực hiện các công việc và hoạt động lặp đi lặp lại, và có mức lương thấp hơn so với các công nhân làm thuê khác ở thành phố. Điều này đúng đối với tất cả công nhân may, bất kể họ làm cho ai và đóng vai trò là nguyên nhân chính gây ra sự không hài lòng. Không có gì ngạc nhiên, có một tỉ lệ cao công nhân may muốn có việc làm khác thay thế. Những công nhân có ít khả năng thoả mãn với công việc của mình nhất là những người trong các hộ gia đình nghèo, có thể đoán họ có loại việc làm kém nhất, phải làm thời gian dài và nhận được tiền lương ít hơn những lao động khác trong ngành. Những nhóm công nhân khác không hài lòng với công việc bao gồm các phụ nữ có học vấn mong muốn các nghề bổ ích hơn, những người không thể tiết kiệm, không tích cực tham gia công đoàn và những phụ nữ có việc làm và thu nhập không đều. Thật thú vị, làm việc trong xưởng may Nhà nước không đóng góp gì cho sự hài lòng của công nhân về công việc hiện tại.

Sự không đồng đều của công nhân và việc làm ngoài ngành may được thể hiện qua ý kiến trả lời của công nhân về lợi thế, bất lợi, trả giá và lợi ích. Những ý kiến này khác nhau đáng kể, không chỉ giữa các nhóm mà còn cả trong phạm vi nhóm. Đối với ngoài ngành may, tình trạng cá nhân có vai trò quan trọng hơn so với trong ngành may. Phụ nữ có con, những người có thể đoán là phải chọn các công việc phù hợp với ràng buộc việc nhà của họ, ít có xu hướng thể hiện mong muốn có việc làm khác thay thế hơn là những người chưa có con. Những phụ nữ nghèo, những người thuộc các gia đình đã từng gặp cảnh bất ổn về lương thực và dựa vào các dạng chất đốt rẻ tiền, cũng có xu hướng thể hiện sự không hài lòng về công việc hiện nay: đây là những người phụ nữ ít có khả năng nhất trong việc lựa chọn về công việc mà họ làm.

Mức độ hài lòng cao nhất thuộc về nhóm công nhân Nhà nước. Đây là những người phụ nữ có học vấn cao nhất và được hưởng mức độ ổn định việc làm và lợi ích xã hội cao hơn so với những người còn lại trong mẫu điều tra. Họ đánh giá cao tính ổn định của công việc, các lợi ích xã hội mà Nhà nước cung cấp và cơ hội mở rộng quan hệ và mạng lưới xã hội. Họ có tỉ lệ ít nhất đề cập đến các vấn đề bất lợi hoặc cái giá phải trả, nhưng đối với những người có nêu ý kiến thì họ đề cập đến nhiều vấn đề, kể cả thời gian làm việc và trả lương.

Phụ nữ tự làm việc coi vấn đề dễ tham gia là lợi thế quan trọng đối với công việc của họ. Họ có tỉ lệ cao coi trọng tính linh hoạt trong quản lý thời gian để đáp ứng yêu cầu của công việc và gia đình. Các phụ nữ tự làm việc thường đã có con, vì thế đây rõ ràng là điểm quan trọng cần xem xét. Tính trung bình họ có thu nhập cao hơn so với bất kỳ nhóm nào khác, nhưng thu nhập của nhóm này biến động nhiều nhất. Có nhiều phụ nữ tự làm việc đứng ở nấc thang cuối nghèo nhất, thường là người bán hàng rong, những người phải làm việc nhiều giờ trên phố, nhấn mạnh tính không ổn định trong nghề nghiệp của họ hơn là tính linh hoạt.

Khu vực ngoài ngành may, phụ nữ làm thuê có học vấn thấp nhất và là những người di cư mới nhất. Họ có xu hướng không thoả mãn với công việc hiện tại giống như công nhân may. Họ được hưởng mức độ bảo đảm xã hội thấp hơn so với công nhân làm thuê trong ngành may, nhưng họ dường như không phải chịu đựng thời gian làm việc dài, một vấn đề phàn nàn thường gặp của công nhân may.

Toàn cầu hoá, Giới và Nghèo đói ở Việt Nam: triển vọng vi mô-vĩ mô

Ý nghĩa của việc Việt Nam ngày càng hội nhập vào nền kinh tế thế giới cần phải được tìm hiểu trong bối cảnh chuyển đổi từ kế hoạch hoá tập trung sang thị trường. Giải thể hợp tác xã nông nghiệp và tự do hoá thị trường sản phẩm tạo ra tốc độ tăng trưởng sản lượng nông nghiệp và thu nhập nông nghiệp cao hơn. Tuy nhiên, sự sụp đổ của hệ thống hợp tác xã nông nghiệp cũng đóng góp vào mức độ thất nghiệp và thiếu việc làm ở nông thôn. Cổ phần hoá và đóng cửa một số lượng lớn doanh nghiệp quốc doanh cũng gây ra tình trạng phải nghỉ việc của hàng nghìn công nhân, nhiều người trong số họ là phụ nữ. Trong khi khu vực công nghiệp đã tăng trưởng nhanh chóng trong giai đoạn chuyển đổi, thì khu vực này lại thất bại trong việc tạo ra các cơ hội việc làm tương xứng với tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động. Khu vực tư nhân nhỏ nhưng năng động đã nổi lên trong những năm gần đây, đóng góp đáng kể vào việc tạo việc làm và tăng trưởng xuất khẩu. Ngành công nghiệp chế tạo định hướng xuất khẩu, đi đầu là công nghiệp may, đóng vai trò chủ đạo trong sự phát triển này.

Đối với phần lớn người dân, nhất là những người dân nông thôn, việc tiếp cận được tới việc làm phi nông nghiệp là con đường chắc chắn và bền vững nhất để thoát nghèo. Có nhiều yếu tố thúc đẩy, gồm mức độ thất nghiệp, thiếu việc làm cao và công việc nhà nông cực nhọc, đã tạo nên số lượng người di cư ngày càng đông tới các thị trường lao động thành phố và quanh thành phố. Sự gia tăng việc làm trong khu vực tư nhân, chênh lệch thu

nhập giữa thành thị và nông thôn và sự nói lòng không chính thức trong kiểm soát di cư là những yếu tố thúc đẩy chủ yếu.

Những người phụ nữ di cư lên thành phố phần đông còn trẻ, chưa lập gia đình và chưa có con. Trong khi điều này phần nào phản ánh lựa chọn của người tuyển dụng lao động, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp xuất khẩu, thì các yếu tố phía cung cũng quan trọng. Phụ nữ trẻ di cư bởi vì họ chưa bận việc chăm sóc con và các nghĩa vụ gia đình, những việc mà phụ nữ nhiều tuổi hơn đã có gia đình thường phải đảm nhận. Tuy nhiên, loại công việc mà họ tìm được một phần phụ thuộc vào trình độ học vấn của họ. Phụ nữ và các cô gái với trình độ ít nhất là trung học vào làm trong ngành công nghiệp xuất khẩu, trong khi những người có trình độ học vấn thấp hơn phần đông đi làm thuê dưới nhiều hình thức và tự làm việc, chủ yếu là trong nền kinh tế phi chính thức thành thị.

Vì thế đối với nhiều người phụ nữ, đi làm ngành may là một phần trong chiến lược đa dạng hoá mà các hộ gia đình nông nghiệp theo đuổi. Đối với những người khác, điều này thể hiện nỗ lực để giảm gánh nặng cho gia đình, điều mà họ ngày càng phải có trách nhiệm để duy trì cuộc sống do sự giám sát của khu vực Nhà nước. Những người phụ nữ trẻ này mô tả bản thân họ là các gia đình chỉ có một thành viên, những người thường coi nhu cầu tự lập và độc lập tài chính là lý do chính để chọn công việc may.

So sánh của chúng tôi về tiền lương và điều kiện làm việc trong một số nhóm công nhân của mẫu điều tra giúp giải thích vì sao có nhiều công nhân may thể hiện ý muốn tìm công việc mới. Làm việc ở tư thế ngồi một chỗ trong thời gian dài, thực hiện các nhiệm vụ đơn điệu, lặp đi lặp lại hàng ngàn lần trong ngày, trong các nhà máy nóng bức, ẩm ỉ và nhiều bụi, chỉ có thể chịu đựng được trong một thời gian có hạn. Hầu hết không kéo dài hơn 1 hoặc 2 năm. Trong khi việc làm khu vực Nhà nước ngoài ngành may đem lại sự ổn định và bảo đảm xã hội nhất - cho dù không nhất thiết có thu nhập cao nhất - thì không phải ai cũng có cơ hội vào làm.

Một số hình thức tự làm việc đưa lại các cơ hội thay thế tốt hơn. Không giống như nhiều nước thu nhập thấp khác, trong nhiều trường hợp thu nhập từ các công việc tự tạo cao hơn so với việc làm trong khu vực Nhà nước chính thức. Việc làm tự tạo cho bản thân đôi khi cũng phù hợp hơn cho chăm sóc con trẻ và do đó hấp dẫn đối với phụ nữ nhiều tuổi, đã có gia đình. Tuy nhiên, có sự khác biệt đáng kể trong nhóm lao động này do bao gồm cả những công nhân ở cấp độ thấp, những người phải làm việc thời gian dài với mức thu nhập cực thấp, và những người ở cấp độ cao làm chủ các cơ sở kinh doanh nhỏ có thuê những lao động và trong một số trường hợp sử dụng một lượng vốn lớn. Đối với những phụ nữ trẻ, chưa có chồng đến từ nông thôn, làm việc trong ngành may là bước đệm cần thiết để hướng tới mục tiêu tự tạo việc làm thuận lợi hơn. Trong một số trường hợp, nghề này đem lại cho họ phương tiện tích lũy đủ vốn để đầu tư vào kinh doanh nhỏ khi họ bắt đầu có gia đình của mình. Điều này không phải lúc nào cũng làm được do mức lương thấp, các nghĩa vụ gia đình và các vấn đề khác của cuộc sống, những cái làm tiêu tan tiền tiết kiệm và buộc những người phụ nữ mất đi công việc có thu nhập ổn định.

Quay trở lại những phát hiện ban đầu qua nghiên cứu của chúng tôi, tương lai của ngành may mặc Việt Nam và công nhân may có gì? Gia nhập Tổ chức thương mại thế giới WTO hy vọng sẽ đưa Việt Nam đến với các thị trường lớn nhất của thế giới như EU và Mỹ. Mức lương ngày một tăng ở Trung Quốc và yêu cầu đa dạng hoá ra khỏi Trung Quốc của cả người mua và nhà sản xuất có thể giúp Việt Nam duy trì hoặc gia tăng thị phần trong vài năm tới. Tất nhiên là có rủi ro. Khi lương ở Việt Nam tăng, người mua và người sản xuất

hàng may sẽ chuyển sang các đối thủ cạnh tranh có chi phí sản xuất thấp hơn dựa trên giá lao động rẻ. Ngành may của Việt Nam cũng dựa vào thiện chí của một số ít đối tác lớn để thực hiện các hiệp định thương mại quốc tế với họ, đôi khi phải trả giá về lợi ích trong nước. Vụ kiện chống phá giá của EU đối với các nhà sản xuất giày dép Việt Nam minh chứng một vấn đề là không có sự bảo đảm cho tiếp cận thị trường tự do. Phản ứng của EU và Mỹ đối với việc gia tăng xuất khẩu giày dép và hàng may mặc của Trung Quốc cho thấy, điều này sẽ xảy ra ngay cả sau khi Việt Nam gia nhập WTO.

Sự phát triển của ngành may đã tạo ra nhiều việc làm cần thiết cho các phụ nữ trẻ, nhất là những người có trình độ học vấn cấp 2. Nhưng đây có khả năng không phải là giải pháp dài hạn cho vấn đề nghèo đói, thất nghiệp và thiếu việc làm ở nông thôn. Việt Nam cần phải đa dạng hoá ngành công nghiệp, bằng cách thu hút nhiều nhà đầu tư nước ngoài và cả thông qua phát triển ngành công nghiệp chế tạo trong nước. Mặc dù việc thảo luận về chính sách công nghiệp có thể làm chúng ta vượt quá phạm vi của nghiên cứu này, thì một số khía cạnh về khả năng cạnh tranh của ngành công nghiệp Việt Nam cũng cần thiết cho vấn đề triển vọng của công nhân may và lao động nữ nói chung.

Thứ nhất, Việt Nam không thể và không nên dựa quá nhiều vào yếu tố lương thấp để thu hút đầu tư và đạt được mục tiêu khả năng cạnh tranh công nghiệp. *Chất lượng* lao động Việt Nam sẽ đóng vai trò ngày càng tăng trong những năm tới do mức sống tăng lên và Việt Nam chuyển sang những ngành có trình độ công nghệ phức tạp hơn. Cần phải nỗ lực từ bây giờ để tăng đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm chuẩn bị cho lực lượng lao động nắm bắt các cơ hội này khi chúng hiện hữu. Về mặt này, điều cốt yếu là phụ nữ cần có quyền tiếp cận bình đẳng đối với các cơ hội giáo dục và đào tạo, không chỉ trên cơ sở quyền con người mà cả vì mức độ tham gia của lực lượng lao động nữ rất cao. Việc loại bỏ phụ nữ khỏi các cơ hội giáo dục và đào tạo, hoặc trói buộc họ trong một phạm vi hạn hẹp các nguyên tắc "phụ nữ", dẫn đến cái giá lớn cho nền kinh tế dưới hình thức kém phát triển về kỹ năng và năng lực con người.

Thứ hai, vấn đề tiêu chuẩn lao động liên quan chặt chẽ đến phát triển con người. Việt Nam có Luật Lao động rất tổng hợp, nhưng những phát hiện trong nghiên cứu này và các nghiên cứu khác cho thấy rằng sự tổng hợp chung chung về phạm vi không thích hợp cho việc đo lường nhằm đảm bảo tính thực thi. Trong nhiều nhà máy mà nghiên cứu này đề cập, các công nhân trong lĩnh vực xuất khẩu, ngay cả ở doanh nghiệp Nhà nước, phải chịu đựng thời gian làm việc dài quá mức dưới các điều kiện khó khăn. Hầu hết lao động rời bỏ ngành này sau 1 đến 2 năm để tìm kiếm các công việc khác, ngay cả các việc có năng suất rất thấp trong khu vực phi chính thức. Điều này thể hiện một sự mất mát ròng về năng suất cho nền kinh tế, đặc biệt khi các công nhân tay nghề cao bỏ đi làm việc khác. Điều tốt hơn là đảm bảo rằng điều kiện làm việc trong các nhà máy này có tính nhân bản, bền vững và lành mạnh, cả cho cuộc sống của công nhân và sự tăng trưởng của nền kinh tế.

Thứ ba, cần có chính sách làm giảm chi phí kinh tế và xã hội cho những phụ nữ làm việc trong ngành may. Chẳng hạn, nhiều công nhân may trong diện khảo sát của chúng tôi là những người mới di cư từ nông thôn ra thành phố, phần đông số họ không có quyền chính thức sinh sống ở thành phố. Hệ thống đăng ký hộ khẩu gây ra chi phí tốn kém cho những người di cư, như chi phí nhà ở, điện nước, chữa bệnh và giáo dục, chi phí hành chính và phải quay trở lại quê để hoàn thiện các thủ tục hành chính đơn giản. Các chi phí này không khuyến khích một số người di cư và do đó làm tăng chi phí cho người sử dụng lao động do mức lương cao hơn hoặc chi phí tuyển dụng. Một sự thay đổi chính sách theo hướng thay

thể hệ thống đăng ký hộ khẩu bằng một hệ thống an sinh xã hội quốc gia có thể thúc đẩy sự di chuyển của lao động và giúp cho cả công nhân và doanh nghiệp.

Cuối cùng, việc thiếu vắng khả năng tiếp cận phổ cập đối với an sinh xã hội, kể cả bảo hiểm sức khỏe và thương tật, lương hưu và chăm sóc trẻ em, gây ra chi phí rất lớn cho công nhân và người sử dụng lao động. Xã hội hoá việc chi trả y tế và giáo dục dưới dạng phí sử dụng đã đem lại các nguồn lực bổ sung cho hệ thống, nhưng tạo ra một khoản giống như thuế đánh vào người nghèo, những người ít có khả năng chi trả. Hơn nữa, hệ thống này khuyến khích những người cung cấp tập trung vào các dịch vụ gia tăng đòi hỏi phí cao thay vì cung cấp các dịch vụ giáo dục và y tế cơ bản. Như các bằng chứng ở đây cho thấy, việc không có dịch vụ chăm sóc trẻ em hợp lý, chất lượng tốt làm cho người phụ nữ phải từ bỏ công việc làm thuê hưởng lương sang các công việc tự làm, hầu hết có năng suất, thu nhập thấp. Cho dù Việt Nam vẫn là một nước có thu nhập thấp, thì có nhiều lựa chọn để tăng cường vấn đề an sinh ngay cả trong bối cảnh một nước đang phát triển (ví dụ xem Gough và Wood 2004).

Việt Nam đã có được tỉ lệ biết chữ, tỉ lệ tử vong trẻ sơ sinh và các biện pháp tiếp cận nước sạch và điều kiện vệ sinh vượt trội so với các nước giàu hơn rất nhiều. Để làm được điều đó, Việt Nam đã chứng minh cho thế giới biết rằng phát triển con người và cải thiện chất lượng cuộc sống không bị quyết định trước bởi mức thu nhập đầu người. Yêu cầu cạnh tranh trên thị trường quốc tế không làm thay đổi thực tế rằng điều kiện làm việc và cơ hội cuộc sống của công nhân ngành may là kết quả của các quyết định có ý thức của chính sách trong nước, ở mức cao hơn rất nhiều so với những cái được cho là các lực lượng lạnh lùng của toàn cầu hoá. Với ý chí chính trị cần thiết và sự xem xét kỹ lưỡng các bằng chứng, Việt Nam có thể lại đi đầu trên thế giới trong việc biến cuộc đua vô nghĩa thành cuộc đua hướng tới tiêu chuẩn sống tốt đẹp hơn cho mọi người.

Tài liệu tham khảo

Belser, Patrick (2000) 'Việt Nam: Đang theo hướng tăng trưởng sử dụng nhiều lao động?' Báo cáo đóng góp cho Báo cáo phát triển con người Việt Nam 2000, World Bank, Hà Nội.

Chi, Nguyễn Từ (1991) 'Những nhận xét sơ bộ về Gia đình người Việt', trong Tuong Lai và R. Lijljestrom eds., *Các nghiên cứu xã hội học về Gia đình Việt Nam*, Hà Nội: Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội.

Đặng Nguyên Anh (2000) 'Di cư và sự hội nhập ở thành thị của phụ nữ trong bối cảnh Đổi mới', *Phát triển kinh tế xã hội Việt Nam: đánh giá khoa học xã hội*, Viện kinh tế học, Trung tâm khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, Hà Nội, 23:66-80, Mùa thu.

Desai, Jaikishan (1995) 'Việt Nam qua Lăng kính Giới: Nghiên cứu thực tế sử dụng số liệu điều tra hộ gia đình', New York: United Nations Development Programme (UNDP).

Dollar, David và Jennie Litvak (1998) 'Cải cách kinh tế vĩ mô và Giảm nghèo ở Việt Nam', trong David Dollar, Paul Glewwe và Jennie Litvack eds., *Phúc lợi gia đình và Sự chuyển đổi của Việt Nam*, Washington: World Bank.

Fong, Monica (1994) 'Giới và nghèo đói ở Việt Nam', Tập tài liệu thảo luận, World Bank, tháng 11.

Tổng cục thống kê (GSO) (2000) *Phân tích kết quả điều tra công nghiệp của Việt Nam - 1999*, Hà Nội: Nhà xuất bản thống kê.

Tổng cục thống kê (GSO) (2001) *Niên giám thống kê Việt Nam 2001*. Hà Nội: Nhà xuất bản thống kê.

Hà thị Phương Tiến và Hà Quang Ngọc (2001) *Lao động nữ di cư: Nông thôn-Thành thị*, Hà Nội: Nhà xuất bản phụ nữ.

Hill, Hal (2000) 'Xuất khẩu thành công bất chấp mọi thứ: Nghiên cứu trường hợp Việt Nam', *World Development*, 28:2, 283-300.

Houtart, Francois và Genevieve Lemercinier (1984) *Hải Vân: Cuộc sống ở thôn xã Việt Nam*, London: Zed Books.

International Development Research Centre (IDRC)/Canadian International Development Agency (CIDA) (2001) 'Công nghiệp dệt may ở Việt Nam: Đánh giá tổng quan', Dự án Tự do hoá thương mại và Khả năng cạnh tranh đối với một số ngành công nghiệp lựa chọn ở Việt Nam, Hà nội: Viện Kinh tế học.

Jenkins, Rhys (2004) 'Tạo sao việc làm ở Việt Nam không phát triển nhanh hơn?', *Tạp chí Kinh tế Châu á Thái bình dương*, 9:2, 191-208.

Kabeer, Naila (2000) *Quyền lựa chọn: Phụ nữ Banglades và Các quyết định thị trường lao động ở London và Dhaka*, London.

Kabeer, Naila và Trần Thị Vân Anh (2000) 'Ly nông nhưng không ly hương: Giới, Khả năng đa dạng hoá và Tăng trưởng có lợi cho người nghèo ở nông thôn Việt Nam', Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Occasional Paper No. 13, tháng 9.

Kabeer, Naila (2003) *Vai trò chủ đạo của giới trong xoá nghèo và các Mục tiêu thiên niên kỷ: Sổ tay cho các nhà hoạch định chính sách và các bên tham gia khác*, London: Commonwealth Secretariat.

Lê Thị (1993) *Tạo việc làm và thu nhập cho phụ nữ*, Hà Nội: Nhà xuất bản khoa học xã hội.

Lim, Linda (1990) 'Việc làm của phụ nữ trong các nhà máy xuất khẩu: Vấn đề chính trị học', trong Irene Tinker ed., *Bất bình đẳng dai dẳng: Phụ nữ và Sự phát triển thế giới*, Oxford: Oxford University Press.

Nadvi, Khalid và John Thoburn (2004) 'Thách thức đối với các doanh nghiệp Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may thế giới, và các hàm ý cho việc xoá nghèo', *Tạp chí kinh tế Châu á Thái bình dương*, 9:2, 249-267.

Nguyễn Văn Tiêm (1995) 'Các chính sách kinh tế thúc đẩy chuyển đổi kinh tế nông thôn', báo cáo trình bày tại hội thảo do Trung tâm nghiên cứu gia đình và phụ nữ về Phụ nữ, Nam giới và Thị trường: các vấn đề về Giới trong chuyển đổi của nông thôn Việt Nam, Hà Nội.

Standing, Guy (1999) *Tính linh hoạt toàn cầu: đi tìm sự công bằng trong phân phối*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Steer, Liesbet và Markus Taussig (2002) 'Động cơ nhỏ có thể... các công ty tư nhân trong nước và Nhu cầu cấp thiết của Việt Nam về việc làm', World Bank Policy Research Paper No. 2773, tháng 7.

Thoburn, John, Nguyễn Thị Thanh Hà và Nguyễn Thị Hoa (2002) 'Toàn cầu hoá và ngành dệt của Việt Nam', báo cáo trình bày tại hội thảo của DFID về Toàn cầu hoá và Đói nghèo, Hà nội, 23-24 tháng 9.

Vijverberg, Wim (1998) 'Doanh nghiệp gia đình phi nông nghiệp ở Việt Nam', trong David Dollar, Paul Glewwe và Jennie Litvack eds., *Phúc lợi gia đình và Sự chuyển đổi của Việt Nam*, Washington: World Bank.

Vũ Quốc Huy, Võ Trí Thành, Nguyễn Thắng, Cù Chí Lợi, Nguyễn Thị Thanh Hà và Nguyễn Văn Tiên (2001) 'Dự án Tự do hoá thương mại và Khả năng cạnh tranh đối với một số ngành công nghiệp lựa chọn ở Việt Nam', Hà Nội: Viện Kinh tế học.

Webster, Leila và Markus Taussig (1999) 'Động cơ còi cọc của Việt Nam: Cuộc điều tra 95 Nhà sản xuất tư nhân lớn', Tài liệu thảo luận số 8 của MPDF, Hà Nội, tháng 6.

Wilson, Fiona (1991) *Kẻ bóc lột: Giới, Giai cấp và Ngành công nghiệp nhà xưởng của Mexico*, Basingstoke: Macmillan Press.

World Bank (2003) *Nghèo đói: Báo cáo chung các nhà tài trợ trước hội nghị tư vấn Việt Nam, Hà Nội, 2-3/12/2003*, Hà Nội: World Bank.

World Bank (2005) *Đánh giá: cập nhật tình hình phát triển và cải cách kinh tế của Việt Nam*, Hà Nội, 6/12.