

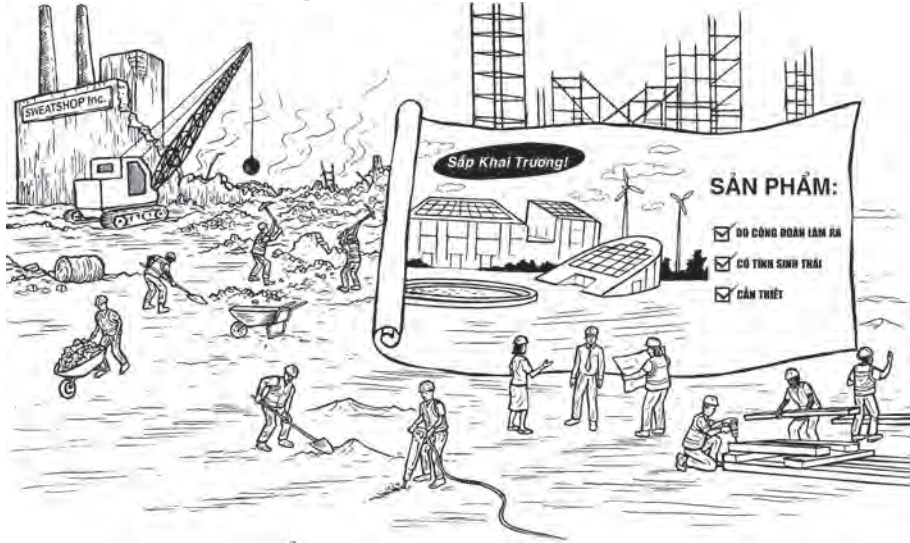
Phần 1

Tổ chức người lao động vì môi trường làm việc an toàn và công bằng

Chương	Trang
1	Làm việc để kiếm sống và sống đủ2
2	Học và đào tạo về sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc17
3	Tổ chức ra các nhóm để cải thiện sức khỏe của người lao động39

1

Làm việc để kiếm sống và sống đủ



Một công việc an toàn, được đối xử công bằng và nhận được sự tôn trọng nếu nó không gây hại tới sức khỏe và cuộc sống xung quanh chúng ta. Tuy nhiên, hàng triệu người lao động trên thế giới đang phải làm những công việc nguy hiểm gây hại cho sức khỏe của họ. Trải qua những ngày dài lao động vất vả và nặng nhọc, họ không được trả công xứng đáng để có thể trang trải cho cuộc sống của mình.

Cuốn sách này muốn đề cập tới các vấn đề liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động mà những người lao động tại các nhà máy xuất khẩu đang phải đối mặt, đồng thời đưa ra những giải pháp cho các vấn đề đó.

Cuốn sách cũng chỉ ra cách người lao động xây dựng các biện pháp để cải thiện điều kiện lao động, chấm dứt tiền công rẻ mạt, lắp đặt các trang thiết bị đảm bảo an toàn hơn, sử dụng hóa chất ít hơn và an toàn hơn; trong những biện pháp đó, có biện pháp chủ doanh nghiệp ủng hộ có biện pháp chủ doanh nghiệp phản đối. Những ví dụ được nêu trong cuốn sách tập trung chủ yếu tới các vấn đề tồn tại trong các nhà máy xuất khẩu, tuy nhiên đó cũng là những vấn đề chung của mọi cơ sở sản xuất hoặc mọi loại hình công việc.

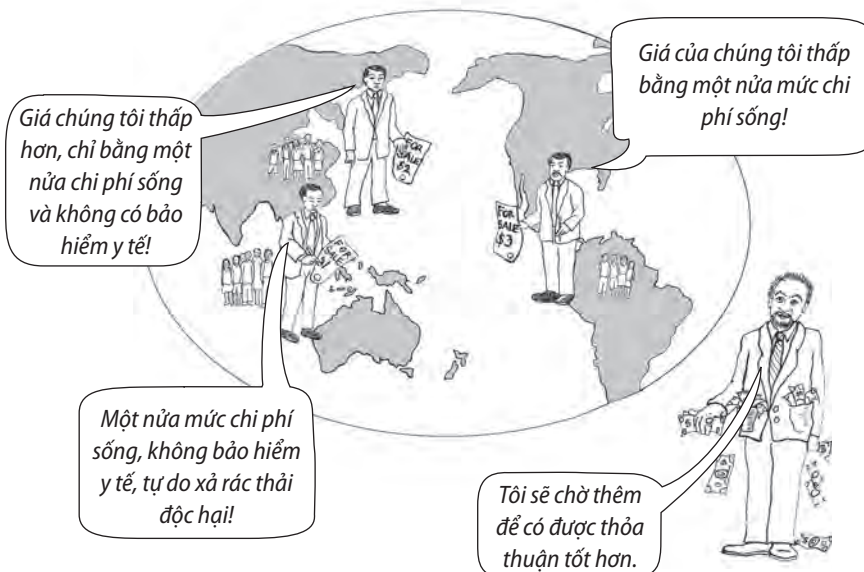
Những ngành công nghiệp được đề cập trong cuốn sách gồm ngành may mặc, sản xuất giày dép, sản xuất thiết bị điện tử – đây là những ngành sản xuất có lợi nhuận, đủ điều kiện cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Những công ty đầu tư tiền bạc vào việc cải thiện vấn đề an toàn, vệ sinh lao động sẽ thu được rất nhiều lợi ích, ví dụ: khi người lao động cảm thấy khỏe mạnh và hạnh phúc họ sẽ làm việc tốt hơn và gắn bó lâu dài hơn với công việc của mình, cùng với đó nhà máy sẽ sản xuất được những sản phẩm với chất lượng tốt hơn, giảm thiểu sự lãng phí và tạo ra một môi trường làm việc công bằng hơn.

Hệ thống nhà máy toàn cầu

Những công ty với quy mô toàn cầu (công ty mẹ) đều sở hữu các nhà máy sản xuất khắp nơi trên thế giới, đặc biệt ở các quốc gia nghèo để tạo ra sản phẩm. Những công ty này đều là những “thương hiệu” nổi tiếng như GAP, Walmart, Apple, Adidas và nhiều thương hiệu khác – sẽ chỉ định một cách chính xác các nhà máy cần phải sản xuất cái gì. Trong hệ thống sản xuất đó, các công ty mẹ thực chất không phải chịu trách nhiệm trực tiếp vào việc xây dựng hay điều hành bất kỳ nhà máy sản xuất nào của họ. Nhưng vì có rất nhiều đơn đặt hàng nên họ có thể áp đặt các điều khoản trong hợp đồng với các nhà máy (bao gồm giá, yêu cầu chất lượng và tiến độ) rồi chỉ thị cho các nhà máy phải đáp ứng các yêu cầu đó nếu các nhà máy muốn có công ăn, việc làm.

Ở những nước nghèo, các công ty có quy mô toàn cầu luôn đạt được thỏa thuận với chính phủ nước sở tại với mục đích tránh thuế hoặc chỉ phải chịu khoản thuế thấp, chỉ phải trả mức lương thấp cho người lao động, tránh được những điều kiện của luật pháp trong vấn đề bảo vệ môi trường và quyền của người lao động và chỉ phải trả rất ít chi phí cho cơ sở vật chất, điện năng, hệ thống thông tin cũng như hệ thống đường xá. Những sự thỏa thuận đó sẽ đảm bảo cho các chủ nhà máy – những người đang tạo việc làm cho người lao động sở tại – sản xuất ra sản phẩm với chi phí thấp và đặc biệt là có lợi cho những công ty mẹ khi họ bán sản phẩm ra với mức giá cao hơn nhiều lần mức giá sản xuất.

Rất nhiều các nhà máy xuất khẩu trên khắp thế giới đang phải cạnh tranh với nhau bằng cách đưa ra một mức giá thấp nhất nhằm đạt được hợp đồng sản xuất từ các công ty lớn có quy mô toàn cầu. Hiện tượng này thường được gọi là “cuộc chạy đua ngược” vì các thương hiệu nổi tiếng sẽ chỉ thỏa thuận với những nhà máy sản xuất ở quốc gia mà tại đó họ chỉ phải trả lương thấp cho người lao động, nơi chấp nhận ô nhiễm cùng với rất ít quy định liên quan đến việc chi trả làm sạch môi trường.



Chính “những cuộc chạy đua ngược” đó đã tạo ra những việc làm không đảm bảo sức khỏe, không đảm bảo sự an toàn và gây mất công bằng cho những người lao động ở các nhà máy sản xuất trên toàn cầu.

Ai đã xây dựng nhà máy và tạo công ăn, việc làm?

Người lên kế hoạch về việc xây dựng nhà máy nơi bạn làm việc và quyết định số lượng máy móc, hóa chất, công cụ cũng như nguyên vật liệu mà bạn sử dụng trong quá trình tạo ra sản phẩm: Đó có thể là chủ nhà máy, người trực tiếp quản lý bạn hay là chủ công ty mua sản phẩm. Đó cũng chính là những con người có tiếng nói quyết định về tạo công ăn việc làm, về tạo môi trường làm việc ít độc hại, công bằng hơn và thành công hơn, đặc biệt là họ sẽ lắng ý kiến của người lao động (NLĐ) để chia sẻ kinh nghiệm và cách thức làm sao đạt được các mục tiêu đó.

Trách nhiệm của chủ nhà máy là phải đảm bảo nơi làm việc và công việc được an toàn. Nếu chủ nhà máy không thông thạo trong việc đó (phần lớn là không có chuyên môn trong lĩnh vực này), thì có thể thuê chuyên gia về an toàn, vệ sinh lao động giám sát điều kiện tại nơi làm việc. Tại nhiều nhà máy luôn có phòng, ban chịu trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động, có ban chuyên trách gồm cả người lao động và người quản lý giám sát mức độ an toàn lao động, thường xuyên có những điều chỉnh và cải thiện điều kiện làm việc sao cho hiệu quả hơn. Khi những người ở trong ban chuyên trách cam kết bảo vệ sức khỏe người lao động, thì họ có đủ năng lực để tạo ra những sự thay đổi lớn cho nhà máy.

Nhưng khi các công ty toàn cầu đã ký kết với các nhà máy sản xuất, họ luôn đạt được thỏa thuận liên quan đến “cuộc chạy đua ngược”. Những công ty này thường không để cho những chủ nhà máy sở tại có nhiều lựa chọn để có thể cải thiện điều kiện lao động, tăng tiền lương cũng như thực hiện được các thay đổi lớn cho nhà máy. Các thương hiệu nổi tiếng áp đặt các điều kiện lên hệ thống nhà máy sản xuất toàn cầu. Chính vì thế mà sự liên kết giữa những người lao động với khách hàng – những người mong muốn có sự công bằng và ổn định, giữa người lao động với chính phủ cũng như với các chuyên gia về an toàn, vệ sinh lao động – những người mong muốn bảo vệ sức khỏe cho người lao động trở nên vô cùng quan trọng.



Mọi người lao động có thể làm việc cùng nhau, có thể tranh luận với nhau nhưng đều nhằm tạo ra một nơi làm việc tốt hơn

Ai có thể cải thiện điều kiện lao động và việc làm an toàn?

Chủ nhà máy: Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp cho người lao động nơi làm việc lành mạnh và an toàn. Tìm và giải quyết các vấn đề ATVSLĐ thuộc về trách nhiệm của chủ nhà máy. Một người chủ thực sự quan tâm đến người lao động sẽ luôn biết tạo ra sự khác biệt.

Đối tác mua sản phẩm của nhà máy nơi bạn làm việc: Trong trường hợp nhà máy của bạn ký hợp đồng với một nhà máy khác, mọi điều kiện lao động – từ việc bạn sản xuất sản phẩm gì, những nguyên vật liệu và hóa chất nào mà bạn sử dụng cho đến giá của sản phẩm được bán ra v.v. đều do đối tác quyết định. Và lúc đó, nhà máy của bạn giống như một người làm thuê cho bên đối tác vậy.

Chủ thương hiệu: Các chủ thương hiệu sẽ thiết kế sản phẩm riêng của họ - bằng cách làm nổi bật lên nội dung sản phẩm, nhấn mạnh kiểu dáng, chất liệu và quy trình tạo ra sản phẩm đó v.v. Mọi quyết định của họ tác động đến từng công đoạn sản xuất. Nếu như trong quá trình thiết kế sản phẩm, các thương hiệu đó đã bỏ qua vấn đề an toàn và sức khỏe của NLĐ thì họ đã tạo ra điều kiện làm việc có hại, tác động xấu đến sức khỏe NLĐ. Các chủ thương hiệu đó sẽ phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về quy trình sản xuất cũng như điều kiện lao động.

Thanh tra lao động của chính phủ: Đa số các quốc gia đều có bộ luật lao động cũng như cơ quan thanh tra lao động chịu trách nhiệm điều tra cũng như tiến hành các biện pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động tại các nhà máy. Tuy nhiên, điều trở trêu là lực lượng thanh tra thường rất mỏng và mức lương họ nhận được rất thấp, vì thế đã tạo điều kiện cho vấn nạn tham nhũng xảy ra: những người thanh tra nhận hối lộ sẽ thẩm định không dựa trên luật pháp, còn những người liêm chính thường bị đối xử tệ bạc hoặc thậm chí bị sa thải khi họ cố gắng ép buộc doanh nghiệp thực thi các tiêu chuẩn lao động.

Giám sát độc lập và bộ quy tắc ứng xử: Thanh tra an toàn, vệ sinh lao động hay “kiểm toán độc lập” là những người được các thương hiệu cũng như chủ nhà máy thuê để kiểm tra điều kiện làm việc trong các nhà máy. Do những kiểm toán viên được thuê và trả lương, nên không ngạc nhiên là họ thường phát hiện được rất ít vấn đề. Do đó các thanh tra có làm gì, chủ nhà máy thường không để ý đến họ. Chủ nhà máy dường như chỉ tập trung xây dựng các mối quan hệ xã hội hơn là quan tâm tới việc cải thiện điều kiện lao động.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và Chương trình Việc làm tốt hơn của Tổ chức lao động quốc tế: Tổ chức lao động quốc tế đã xây dựng các tiêu chuẩn quốc tế về điều kiện làm việc và quyền lao động. Các quyết định của họ có thẩm quyền về đạo đức, chứ không có thẩm quyền về thực thi. Chương trình Việc làm tốt hơn là kết quả của sự hợp tác của các tổ chức nhà nước và tư nhân, đã được áp dụng tại 7 quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam, trong đó nguồn vốn quốc tế được sử dụng để cải thiện điều kiện lao động trong các nhà máy may.

Các đoàn thể, các tổ chức của người lao động và các tổ chức cộng đồng: Sẽ là quá khó khăn cho một tổ chức lao động hay một tổ chức cộng đồng có thể dành thắng lợi trong mọi cuộc đấu tranh cho vấn đề cải thiện điều kiện lao động. Kinh nghiệm chỉ ra rằng để có những chiến thắng liên tục cần phải có sự hợp tác của các tổ chức với nhau. Một lực lượng lao động có tổ chức sẽ đủ điều kiện để đấu tranh cho một nơi làm việc an toàn và lành mạnh hơn.

Câu chuyện của Chakriya

Chakriya chuyển từ vùng nông thôn vào Phnom Penh, thủ đô của Campuchia để làm việc trong một nhà máy. Cô nhanh chóng tìm được một công việc tại Song Industrial, một công ty chuyên sản xuất quần áo cho các thương hiệu quốc tế. Cô và đứa con trai bé bỏng của mình chuyển đến sống cùng một người phụ nữ cùng làng tên Veasna, trong một căn phòng nhỏ ở khu ổ chuột Canadia gần nhà máy. Mức lương tối thiểu mà Chakriya kiếm được chỉ đủ để trả tiền ăn và tiền thuê nhà. Để gửi tiền cho bố mẹ và các chị gái, cô đã phải làm thêm rất nhiều giờ.

Mức lương tối thiểu ở Campuchia không đủ để chăm sóc sức khỏe hoặc sống đàng hoàng, điều này làm cho cuộc sống rất khó khăn cho người lao động và gia đình của họ, nhưng đó là lý do tại sao các thương hiệu đến với các quốc gia như Campuchia ngay từ đầu. Các công ty quốc tế ký hợp đồng với các nhà máy Campuchia vì họ đưa ra giá rẻ nhất. Khi các nhà máy cạnh tranh để đưa ra mức giá thấp nhất, hiếm khi họ đầu tư vào việc bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động.

Nhà máy nơi Chakriya làm việc rất nóng. Không khí có cảm giác như một đám mây ngột ngạt, ướt át không bao giờ di chuyển. Một ngày trong một tuần rất bận rộn, Chakriya nhận thấy một mùi hóa chất kinh khủng khiến đầu óc cô quay cuồng. Rồi cô ngất đi. Một chiếc xe tải đã đưa cô và 20 người lao động khác bị ngất tới bệnh viện. Hơn 2.400 người lao động ngành may Campuchia bị ngất tại nơi làm việc mỗi năm, nhưng các công ty trong lĩnh vực này đều nói rằng họ không biết tại sao lại có hiện tượng như vậy.

Các chủ sở hữu nhà máy đổ lỗi cho người lao động phù phép ngất xỉu, nói rằng họ là những người phụ nữ cuồng loạn, những người nuôi dưỡng nhau bằng những vấn đề về sức khỏe tâm thần. Nhưng Chakriya không nghĩ rằng vấn đề là ở trong tâm trí cô. “Chúng tôi làm việc quá nhiều giờ và chúng tôi quá mệt mỏi. Tiền lương của chúng tôi không đủ để mua thức ăn. Và nếu chúng tôi mua thức ăn, chúng tôi không thể trả học phí cho con cái của chúng tôi. Và không còn gì để gửi về nhà cho cha mẹ.”



Một hôm, ông chủ gọi người lao động lại với nhau. Một số người nước ngoài nói về cách chương trình Việc làm tốt hơn của ILO đã thỏa thuận với nhà máy của họ để cải thiện các điều kiện. Chẳng mấy chốc ánh sáng và thông gió đã được cải thiện nhưng tiền lương vẫn giữ nguyên. Đó là lần cuối cùng Chakriya nghe nói về chương trình Việc làm tốt hơn và là lần duy nhất nhà máy thay đổi tích cực hơn.

Chakriya đã gia nhập một công đoàn tại nhà máy của mình với hy vọng rằng bằng cách cùng nhau hành động, người lao động có thể nhận được mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn. Công đoàn đã tham gia một cuộc tổng đình công về tiền lương trong năm 2010 và 68.000 người lao động đã ngừng làm việc trong một tuần. Công ty ngay lập tức sa thải 160 đoàn viên đứng ra đình công. Công đoàn đã tổ chức người lao động làm việc chậm hơn, từ chối làm thêm giờ và phàn nàn về tình trạng máy móc của họ cho đến khi công ty cho những đoàn viên công đoàn đã bị sa thải đi làm lại. Sau 5 tháng, những người lao động bị sa thải đã lấy lại được công việc của họ nhưng nhà máy vẫn không tăng lương.

Vào cuối năm 2013, những người lao động không thể chịu đựng thêm được nữa. Họ yêu cầu mức lương tối thiểu gấp đôi, từ 80 đô la lên 160 đô la một tháng, một “mức lương cơ bản” cho phép người lao động trả tiền thuê nhà, ăn thực phẩm bổ dưỡng và chăm sóc gia đình họ. Nhưng chính phủ, bị áp lực bởi các chủ nhà máy, chỉ tăng lương lên 95 đô la, vẫn là không đủ! Người lao động đã tổ chức tổng đình công kéo dài gần một tháng.

Lần này chính phủ phản ứng dữ dội. Cảnh sát tấn công người lao động và giết 4 người. Nhiều người chạy trốn về làng của họ vì họ sợ hãi. Cuối cùng, cơn đói và sự đàn áp đã đẩy người lao động trở lại với công việc của họ. 23 người biểu tình đã bị bỏ tù trong 5 tháng.

Chúng tôi không mong đợi bạo lực vì chúng tôi đến với hai bàn tay trắng. Chúng tôi chỉ yêu cầu tăng mức lương tối thiểu. Chúng tôi không mong đợi sự đối xử tàn nhẫn như vậy.



Cuộc đấu tranh của người lao động may Campuchia không được chú ý. Các công đoàn quốc tế, ILO, các tổ chức phi chính phủ (NGO) từ Châu Âu và Hoa Kỳ, và thậm chí một số thương hiệu có trách nhiệm bắt đầu gây áp lực cho chính phủ Campuchia và chủ sở hữu nhà máy để cải thiện điều kiện. Quan trọng nhất, những người lao động Campuchia đã đoàn kết và mạnh mẽ, và vào tháng 11 năm 2014, họ đã giành được một mức tăng mức lương tối thiểu mới.

Chakriya vẫn kiếm được quá ít và làm việc quá sức trong điều kiện tồi tệ. Nhưng những lợi ích cô ấy đã đạt được với công đoàn của mình và các liên minh mà công đoàn của cô ấy đã tham gia trên phạm vi quốc tế, đã cho thấy rằng việc tổ chức và làm việc cùng nhau để thay đổi là cần thiết để làm cho mọi thứ được cải thiện.

Cách giải quyết các vấn đề an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

Cuốn sách này sẽ giúp bạn xác định và cải thiện những vấn đề tồn tại ở nơi làm việc của bạn và nó là công cụ của người tuyên truyền sức khỏe của người lao động (xem trong Chương 2: Học và đào tạo về sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc). Người lao động trong các nhà máy đều phải hứng chịu nhiều vấn đề, nên mỗi người đều đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện điều kiện lao động. Một số phương pháp tiếp cận hiệu quả hơn trong việc giải quyết các vấn đề cũng sẽ được đề cập.

Những chính sách không bảo vệ người lao động

Làm cho nơi làm việc được an toàn là trách nhiệm của chủ nhà máy. Tuy nhiên, một khi phải đối mặt với những nguy hiểm tại nơi làm việc, những người chủ nhà máy thường phản ứng theo nhiều cách khác nhau. Thường thì họ sẽ đổ lỗi cho những người lao động đã khiếu nại vô căn cứ hoặc đã không tuân thủ theo các quy định đã có. Trong trường hợp họ thừa nhận vấn đề của mình, họ cũng sẽ tìm kiếm giải pháp được xem là ít chi phí hơn thay vì đưa ra giải pháp hiệu quả nhất nhằm cải thiện sức khỏe và an toàn lao động.

Chính sách “tảng lờ”

Chủ nhà máy có thể phủ nhận những công việc được coi là nguy hiểm và không làm gì để cải thiện. Khi có một người lao động bị chấn thương hoặc bị bệnh, chủ nhà máy sẽ sa thải họ và thuê một người khác. Dĩ nhiên, chủ nhà máy sẽ không lập biên bản hoặc giấu hoàn toàn sự việc đó.

Người quản lý thúc giục tôi phải làm việc nhanh hơn, nhưng chất làm sạch này khiến tôi thực sự rất mệt mỏi!



Bây giờ tôi thấy rất nóng và bất tiện. Thật khó khi phải làm việc trong điều kiện này.



Chiến lược “Thay đổi người lao động”

Người chủ sử dụng lao động có thể cố gắng thay đổi người lao động bằng cách bắt làm công việc theo cách khác hoặc buộc phải mặc thiết bị an toàn không thoải mái. Và khi người lao động không thể làm được, họ sẽ bị cho là lười biếng và tự gây ra thương tích hoặc bệnh tật. “Thay đổi người lao động” thường chỉ có nghĩa là “đổ lỗi cho người lao động.”

Các chiến lược giúp công việc an toàn hơn

Với sự giúp đỡ của các chuyên gia ATVSLĐ, một chủ sử dụng lao động cam kết về sức khỏe và sự an toàn của người lao động sẽ hỏi: những nguy hiểm nào mà người lao động thực sự phải đối mặt và họ nguy hiểm như thế nào? Một chủ sử dụng lao động tốt sẽ thay đổi nơi làm việc bằng cách sửa chữa hoặc thay thế thiết bị, công cụ và quy trình để loại bỏ các nguy hiểm và làm cho công việc an toàn hơn. Biết rằng những người lao động là những chuyên gia thực sự về công việc của họ, một người chủ sử dụng lao động tốt sẽ cho phép người lao động tham gia vào tất cả các bước để giúp cho công việc an toàn hơn. Các ủy ban sức khỏe và an toàn bao gồm quản lý và người lao động là cần thiết để làm cho công việc an toàn hơn và họ hoạt động tốt nhất khi mọi người có thể nhờ các chuyên gia ATVSLĐ giúp đỡ trong việc tìm kiếm giải pháp.

Chiến lược “Thay đổi nơi làm việc”

Ngăn chặn tác hại mà những nguy hiểm trong công việc có thể gây ra.

Loại bỏ sự nguy hiểm. Các máy móc và sản phẩm cải tiến đang được phát triển mọi lúc để giúp công việc an toàn hơn. Chúng có thể có giá cao hơn, nhưng nếu chúng ngăn ngừa ung thư hoặc cứu sống một đứa trẻ thì chúng cũng đáng giá. Nó cũng quan trọng để đào tạo người lao động trong các quy trình mới và trong cách sử dụng các hệ thống cảnh báo và báo động.

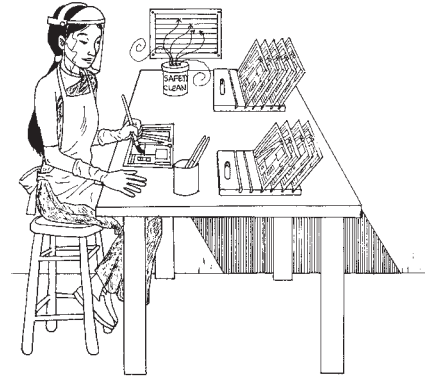
Khoanh vùng sự nguy hiểm, loại bỏ nó hoặc bảo vệ người lao động khỏi nó. Lắp đặt thùng, rào chắn, khu vực làm việc riêng biệt, bảo vệ máy, thông gió, và bất cứ điều gì khác là cần thiết.

Thay đổi cách tổ chức công việc. Giảm thời gian cá nhân người lao động tiếp xúc với công việc nguy hiểm. Làm cho công việc bớt nhàm chán. Những công việc hấp dẫn và được hoàn thành có xu hướng dẫn đến ít tai nạn hơn.

Cung cấp thiết bị an toàn khi cần thiết. Khi 3 bước trước thành công, sẽ không cần thiết bị bảo vệ cá nhân (TBBVCN, xem Chương 18). Nhưng nếu vẫn còn nguy hiểm trong công việc, TBBVCN có thể được sử dụng để làm cho công việc an toàn hơn miễn là nơi làm việc có chương trình để đảm bảo TBBVCN:

- Phù hợp với từng người lao động sử dụng nó.
- Là loại thích hợp cho những nguy hiểm phải đối mặt trong mỗi công việc.
- Được làm sạch hoặc thay thế thường xuyên khi cần thiết.

Hệ thống thông gió mới này thay đổi mọi thứ! Và bàn chải làm sạch tốt hơn!



Loại bỏ các mối nguy hiểm về mặt xã hội để làm cho công việc an toàn hơn

Các vấn đề tại nơi làm việc không chỉ gây ra bởi tiếp xúc hóa chất, điện không an toàn, các thiết bị không được che chắn và các mối nguy hiểm khác mà có thể cải thiện được bằng cách sửa chữa các máy móc thiết bị hoặc cung cấp các máy móc thiết bị tốt hơn. Ngoài ra, các vấn đề tại nơi làm việc còn có thể bắt nguồn từ vấn đề xã hội như kỳ thị phụ nữ, phân biệt chủng tộc, thái độ, lối sống, cách hành xử và các điều kiện làm việc từ chối quyền và nhân phẩm của những người lao động. Đa số những mối nguy hiểm về mặt xã hội phản ánh mối quan hệ quyền lực trong cộng đồng và đôi khi khó nhận biết hơn cả những mối nguy hiểm trong công việc. Nếu trong cộng đồng không có sự công bằng và minh bạch thì tại chỗ làm việc cũng không thể đòi hỏi có được điều đó. Thay đổi những điều kiện trên để cho nơi làm việc được an toàn và lành mạnh hơn là rất cần thiết và đôi khi việc xử lý phân biệt giàu nghèo, phân biệt đối xử, phân biệt chủng tộc, phân biệt giới tính tại nơi làm việc dễ dàng hơn là thực hiện trong cộng đồng.



Chung tay làm sẽ khiến công việc thuận lợi hơn

Một người người lao động có thể tạo ra được sự thay đổi nhỏ nhỏ nhằm cải thiện công việc, ví dụ: đặt thêm một chiếc đệm dưới ghế ngồi hoặc đệm lưng trong khi làm việc. Nhưng một người lao động không thể thay đổi được tất cả những vấn đề cấp bách đang gây hại đến sức khỏe của những người lao động trong nhà máy, chẳng hạn như: sử dụng hóa chất nào để tẩy rửa; có nên khoanh vùng khu vực máy móc hoạt động nguy hiểm không; làm thế nào để đảm bảo rằng không có người nào hay nhóm người lao động nào phải đối mặt với những công việc đặc biệt nguy hiểm, độc hại hay nhàm chán. Phải hợp lực cùng với những người thực sự muốn đóng góp vào sự thay đổi của nhà máy thì người lao động mới có thể quyết định được điều mà họ muốn thay đổi cũng như tổ chức các chiến dịch để thuyết phục và gây sức ép lên chủ nhà máy về những yêu cầu đó.

Tài liệu hướng dẫn
về an toàn vệ sinh lao động dành cho người lao động

Quyền của người lao động

Mỗi quốc gia đều có các quy định luật pháp riêng của mình nhằm bảo vệ người lao động không làm việc trong điều kiện thiếu an toàn và thiếu công bằng. Thông qua sự tư vấn của luật sư, của quan chức nhà nước, của liên đoàn lao động hay các tổ chức lao động, tổ chức cộng đồng, hoặc nghiên cứu qua mạng, đều có thể tìm được các thông tin về vấn đề này.

Một bộ luật lao động cơ bản thường có các điều khoản quy định về mức lương tối thiểu, thời gian nghỉ phép, thời gian nghỉ thai sản, bảo hiểm y tế và các điều khoản liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Đa số các bộ luật đều quy định rõ ràng về việc các điều khoản thực thi: quy định ai sẽ là người trực tiếp thanh tra tại các nhà máy, cách đệ trình khiếu nại lên chính phủ và cách chính phủ giải quyết các vấn đề. Ở một số quốc gia, họ có bộ luật rất chặt chẽ và nghiêm ngặt, tuy nhiên việc thực thi luật lại không được tốt.

Luật quốc tế về quyền người lao động



Tổ chức Liên Hợp Quốc (UN) được xem là cầu nối gắn kết chính phủ các quốc gia trên thế giới nhằm thúc đẩy mối quan hệ hợp tác và phát triển trong việc giải quyết các vấn đề kinh tế, văn hóa, xã hội và các vấn đề nhân quyền. Công ước Liên Hợp Quốc (hay luật quốc tế) bảo vệ nhân quyền và sự tự do được đề cập trong cuốn sách giống với biểu tượng của Liên Hợp Quốc



Công ước Liên Hợp Quốc về Xóa Bỏ Mọi Hình Thức Phân Biệt Đối Với Phụ Nữ (CEDAW) là một công cụ đặc lực trong việc giúp đỡ phụ nữ được đối xử công bằng ở nơi làm việc cũng như trong xã hội.



Tổ chức Lao Động Quốc Tế (ILO) là một phần của Liên Hợp Quốc nhằm thúc đẩy quyền của những người lao động và thiết lập nên các tiêu chuẩn quốc tế về quyền, điều kiện lao động cũng như quy định về sức khỏe người lao động. ILO thúc đẩy sự phát triển của các tổ chức người lao động, liên đoàn lao động hoạt động dân chủ, độc lập. Các tiêu chuẩn mà ILO thiết lập được chấp nhận ở nhiều quốc gia trên thế giới, mà trong cuốn sách này được tham chiếu rất nhiều, được biểu thị như các hình trên trong đó có biểu tượng của ILO. ILO tài trợ cho một chương trình có tên là “Việc làm tốt hơn” cho nhiều quốc gia trên thế giới; chương trình đó được thực hiện dựa vào sự hợp tác giữa các tổ chức nhà nước và tư nhân (PPP) trong việc cải thiện điều kiện lao động trong các nhà máy may.

Để biết thêm thông tin về các Công ước của ILO và cách sử dụng chúng, hãy xem Phụ lục A.

Để biết thêm thông tin về chương trình Việc làm tốt hơn của ILO, xem trang 464.

Quyền của người lao động được nhấn mạnh rất rõ ràng trong một số bộ luật quốc tế, ví dụ như trong công ước của Liên Hợp Quốc (UN) và Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (ILO). Các quốc gia là thành viên của Liên Hợp Quốc và Tổ Chức Lao Động Quốc Tế sẽ đồng ý ký vào các công ước đó và cam kết quyền người lao động như là một phần quan trọng trong bộ luật của mỗi quốc gia. Công ước của Liên Hợp Quốc và Tổ Chức Lao Động Quốc Tế nhấn mạnh rằng mọi người đều có quyền được làm việc trong điều kiện an toàn và công bằng, những người lao động sẽ được trả lương thỏa đáng, gia đình của họ cũng nhận được sự tôn trọng. Những công ước đó có vai trò quan trọng trong việc giúp người lao động đấu tranh cho một môi trường làm việc tốt hơn và khuyến khích chính phủ các nước cải tiến và thực thi các bộ luật lao động. (Những thông tin chi tiết hơn về công ước của Liên Hợp Quốc và Tổ Chức Lao Động Quốc Tế và các bộ luật quốc tế về quyền người lao động được đề cập trong phần ghi chú trước đó và trong phần Phụ lục A ở trang 456).

Quyền của lao động nữ

Việc hiểu và bảo vệ những quyền của lao động nữ trong các nhà máy xuất khẩu là vô cùng quan trọng vì lao động nữ thường chiếm đa số. Công ước của Liên Hợp Quốc và Tổ chức Lao Động Quốc Tế hay nhiều bộ luật khác trên thế giới đều khẳng định rằng luôn có sự công bằng trong địa vị kinh tế, chính trị và xã hội giữa nữ giới và nam giới. Những quyền cơ bản được đề cập gồm:

- được trả thù lao như nhau khi làm những công việc như nhau.
- được đào tạo và có cơ hội thăng tiến như nhau.
- không phân biệt đối xử với những lao động nữ chưa và đã làm mẹ. (xem trang 317 và trang 388).

Yêu cầu về sức khỏe của lao động nữ, bao gồm cả việc mang thai và chăm sóc con cái đều phải được quan tâm khi thiết kế công việc.

Công đoàn và các tổ chức của người lao động

Luật quốc tế cũng như bộ luật ở một số quốc gia đều thừa nhận sự tồn tại của công đoàn với tư cách là một tổ chức của người lao động, có quyền và trách nhiệm bảo vệ quyền của các thành viên trong tổ chức của mình. Người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải thỏa hiệp các điều khoản lao động với tổ chức công đoàn đại diện cho NLĐ. Công đoàn có quyền và trách nhiệm trong việc đàm phán các vấn đề liên quan đến tiền lương, số giờ làm việc, ATVSLĐ và đối xử công bằng với người lao động. Một số tổ chức công đoàn còn chịu trách nhiệm thỏa thuận với NSDLĐ về cách tổ chức, sắp xếp công việc. NSDLĐ và chính quyền bị nghiêm cấm có những hành vi quấy rối hoặc đe dọa NLĐ là thành viên của tổ chức công đoàn.

Quyền được thành lập các tổ chức công đoàn: Phải mất nhiều năm đấu tranh, người lao động mới giành được quyền hợp pháp trong việc thành lập các tổ chức công đoàn, tuy nhiên ở một số quốc gia, việc thành lập các tổ

chức công đoàn vẫn được xem như là một hành động bất hợp pháp. Ngay cả ở những nơi cho phép sự hoạt động của các tổ chức công đoàn, những người lao động đấu tranh để có được nơi làm việc lành mạnh hơn cũng phải đối mặt với rất nhiều những mối đe dọa, bạo lực, sự phân biệt đối xử từ những chủ nhà máy, những tên côn đồ được nhà máy thuê, cảnh sát và cả quân đội. Tuy nhiên, ở những quốc gia mà hoạt động của phong trào công đoàn diễn ra mạnh mẽ, những người lao động không chỉ thành công trong việc đòi quyền lợi được cải thiện đời sống, điều kiện lao động mà còn được đấu tranh cho công lý trong xã hội.

Các tổ chức công đoàn độc lập và dân chủ: Ở một số quốc gia, tổ chức công đoàn hoạt động dưới sự kiểm soát của những người chỉ bảo vệ lợi ích cho các chủ nhà máy và các công ty hơn là bảo vệ lợi ích của NLĐ. Sự xuất hiện của tổ chức công đoàn khi đó chỉ mang tính hình thức, đại diện tượng trưng cho người lao động và mang lại rất ít lợi ích cho những thành viên trong tổ chức. Trong những tình huống đó, NLĐ sẽ thành lập các tổ chức công đoàn độc lập, dân chủ hay các dạng tổ chức khác của NLĐ như: trung tâm của người lao động, hội những người bị tai nạn lao động, hội phụ nữ và các tổ chức cộng đồng nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

Một số tổ chức khác của người lao động

Trải qua nhiều năm, những người phụ nữ đã thành lập ra Hội phụ nữ để đào tạo và tìm hiểu về quyền của phụ nữ và để bảo vệ phụ nữ và mở rộng Hội. Hội phụ nữ có vai trò quan trọng trong việc giúp những lao động nữ tham gia thành lập công đoàn cũng như nhận được sự tôn trọng. Đôi khi lao động nữ tự thành lập ra tổ chức công đoàn riêng của họ vì thường những người lãnh đạo công đoàn là nam giới thì bỏ qua những yêu cầu của lao động nữ hoặc họ không cho phép lao động nữ tham gia công đoàn công bằng như lao động nam.

Ở những khu vực làm việc mà công đoàn chịu sự kiểm soát của các tập đoàn và chính phủ, người lao động sẽ thành lập các nhóm nhỏ khác nhau để đấu tranh cho sự thay đổi mà không cần đến sự can thiệp của công đoàn. Ví dụ, khi công đoàn không ủng hộ việc bồi thường cho những người bị tai nạn lao động, những người lao động sẽ lập hội “nạn nhân do tai nạn lao động” để đòi công lý và sự bồi thường thỏa đáng cho bản thân và gia đình họ. Khi công đoàn không phản đối việc các nhà máy gây ô nhiễm, những người lao động sẽ lập ra các hội bảo vệ môi trường để đấu tranh cho việc sử dụng năng lượng và trang thiết bị sản xuất sạch hơn và an toàn hơn.



Dựa vào các yếu tố sắc tộc, văn hóa, ngôn ngữ hoặc nền tảng quốc gia, những người lao động đã thành lập nên các hội khác nhau nhằm hỗ trợ và tăng cường sự đoàn kết. Những hội này sẽ hướng dẫn những thành viên trong hội và các thành viên khác về quyền cũng như cách bảo vệ bản thân những người lao động tại nơi làm việc và trong xã hội. Yếu tố truyền thống cũng như sợi dây gắn kết NLD với quê hương và đất nước cũng sẽ được chú trọng.

Người lao động thường thành lập liên minh với các nhóm khác để tăng sức mạnh tổ chức của họ. Một liên minh có thể tổ chức một chiến dịch cụ thể hoặc tập hợp nhau lại trong một thời gian dài vì các mục tiêu vận động chính sách và mục tiêu tổ chức liên minh. Các liên minh này có thể bao gồm các đoàn thể công đoàn, hội phụ nữ, tổ chức tín ngưỡng, hội nhân quyền, sinh viên, những người về hưu và các hội xã hội, cộng đồng và các hội người lao động khác.

Tổ chức của người sử dụng lao động

Các công ty thường liên kết với nhau để bảo vệ cho lợi ích của họ. Họ đàm phán để đạt được giảm thuế, thúc đẩy việc thi hành các quy định luật pháp, điều kiện lao động cũng như đạt được thỏa thuận đóng góp cho sự phát triển địa phương và thương mại quốc tế và những việc đó giúp cho các công ty hoạt động ổn định và thu được lợi nhuận. Các công ty này thường làm mọi cách để gia tăng lợi nhuận, kể cả việc phải mua chuộc các cơ quan chức năng, chống đối hay phớt lờ các công ước của Liên Hợp Quốc và Tổ chức Lao Động Quốc Tế, các quy định quốc gia về bảo vệ môi trường và điều kiện lao động và đi ngược lại lợi ích của người lao động.

Một số công ty đã xây dựng Bộ quy tắc ứng xử cho người sử dụng lao động và người lao động tại các nhà máy gia công sản phẩm cho họ. Theo Bộ quy tắc này, các công ty sẽ chỉ được làm việc với các nhà máy sản xuất cũng như các đối tác khi mà họ tuân thủ theo các tiêu chuẩn về lao động và nhân quyền. Bộ quy tắc ứng xử đó không có hiệu lực bằng tiêu chuẩn của Liên Hợp Quốc và Tổ chức Lao Động Quốc Tế xét trên khía cạnh về việc làm bền vững hay bảo vệ quyền của người lao động, tuy nhiên bộ quy tắc được xem như một giải pháp hữu hiệu cho các vấn đề xảy ra phổ biến trong một ngành công nghiệp cụ thể.

Chẳng hạn như, bộ quy tắc yêu cầu người sử dụng lao động phải trả cho người lao động ít nhất phải bằng mức lương tối thiểu và phải dựa trên số giờ lao động được pháp luật nước sở tại quy định. Tuy nhiên ở một số quốc gia, tại một số nhà máy xuất khẩu, mức lương tối thiểu thường ở mức rất thấp trong khi số giờ lao động được quy định lại rất dài. Vì vậy, nếu người sử dụng lao động tuân thủ theo những bộ quy tắc này, người lao động sẽ luôn trong tình trạng làm việc kiệt sức và mức lương không đủ sống.

Nhiều người đã đặt câu hỏi rằng tại sao các công ty đa quốc gia lại phải tự xây dựng một bộ quy tắc ứng xử của riêng họ thay vì sử dụng các tiêu chuẩn quốc tế được thiết lập bởi Liên Hợp Quốc và Tổ chức Lao Động Quốc Tế. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, các bộ quy tắc ứng xử đó lại trở nên hữu ích giúp người lao động trong việc cải thiện điều kiện lao động tốt hơn.

Một số công ty cũng quan tâm tới vấn đề nhân quyền, môi trường và biến đổi khí hậu, để giúp họ kịp thời tạo ra những thay đổi trong việc kiểm soát nguồn nguyên vật liệu đầu vào cũng như quy trình sản xuất. Các tổ chức như BizNGO sẽ giúp cho các công ty loại bỏ các hóa chất độc hại ra khỏi qui trình sản xuất, nhờ vậy cải thiện sức khỏe của người lao động cũng như bảo vệ môi trường. Mô hình Doanh nghiệp vì Trách Nhiệm Xã Hội đã tài trợ cho dự án HER với mục đích giáo dục các vấn đề sức khỏe cho lao động nữ. Viện nghiên cứu về Việc Làm và Nhân Quyền nghiên cứu các vấn đề nhân quyền tại nơi làm việc cũng như ở các chính sách của chính phủ, vấn đề nhân quyền của người lao động nhập cư, các mối đe dọa giám sát từ xa người lao động và các vấn đề khác.

Khi các tập đoàn lớn chấp nhận và tuân thủ các giá trị quốc tế về nhân quyền, quyền người lao động cũng như quyền của phụ nữ, họ sẽ thay đổi cách nhìn của mình để đóng góp sức lực vào cuộc đấu tranh cho một môi trường làm việc an toàn hơn và thế giới bền vững hơn.



Đấu tranh giành được sự thay đổi

Công đoàn là tổ chức có tiếng nói, đại diện cho những người lao động ở mọi quốc gia trên toàn thế giới, đấu tranh cho quyền được làm việc trong môi trường lành mạnh hơn và đồng thời sát cánh cùng với những tổ chức khác bảo vệ cho sự đấu tranh đó. Trải qua rất nhiều năm, công đoàn mới giúp cho những người lao động được hưởng mức thù lao cao hơn, hạn chế được số giờ làm việc, được làm việc trong môi trường an toàn hơn, được hưởng các chính sách về bảo hiểm xã hội và chăm sóc sức khỏe – điều này rất quan trọng cho những người lao động bị ốm, bị tai nạn lao động hay những người đã nghỉ hưu. Đôi khi, công đoàn còn giúp chính phủ có cái nhìn cởi mở hơn với lợi ích của người lao động.

Người lao động Trung Quốc phát triển những cách thức mới để đấu tranh

Điều kiện làm việc trong các nhà máy ở Trung Quốc thường rất kém như lương thấp, làm thêm giờ, ca làm việc không ổn định, quấy rối và bạo lực và sức khỏe và an toàn ít được đảm bảo. Người lao động di cư đến các thành phố để làm việc trong các nhà máy thì thường họ không có quyền chính trị và không tiếp cận được các dịch vụ công. Mặc dù chính phủ Trung Quốc có thành lập và lãnh đạo tổ chức công đoàn nhưng người lao động vẫn có ít quyền để cùng nhau đấu tranh làm thay đổi điều kiện làm việc. Các cuộc đình công ở đây là bất hợp pháp và bị đàn áp. Người lao động ở Trung Quốc bị buộc phải làm việc nhiều nhất có thể, không được phàn nàn, họ buộc phải chuyển đến một nơi làm việc khác với điều kiện làm việc cũng tệ như nhà máy hiện tại của họ khi họ không thể chịu đựng được công việc hiện tại và rồi sau đó họ trở về quê khi họ đã suy sụp về thể chất hoặc tinh thần.

Nhưng như một nhà lãnh đạo nổi tiếng của Trung Quốc đã từng nói: “Ở đâu có áp bức, ở đó có đấu tranh” và người lao động đang tìm mọi cách để đấu tranh cho quyền lợi của họ. Mỗi năm, người lao động thực hiện hàng chục ngàn hành động, bày tỏ sự tức giận và yêu cầu cải thiện. Các cuộc đình công “tự phát” là các cuộc đình công diễn ra bất ngờ, giống như một cái nôi đang sôi được xem là một công cụ rất hữu ích cho người lao động.

Sự gián đoạn gây ra bởi các cuộc đình công tự phát cũng đã giúp người lao động thấy công việc của họ được kết nối với công việc được thực hiện trong các nhà máy khác như thế nào. Khi một nhà máy sản xuất pin không hoàn thành đơn đặt hàng do người lao động đình công, thì nhà máy nhập những pin đó không thể hoàn thành đơn hàng của họ. Người lao động trong các nhà máy lắp ráp điện tử đang bắt đầu sử dụng các kết nối trong “chuỗi cung ứng” này để đưa ra các yêu cầu của họ rộng hơn và hiệu quả hơn.

Các hình thức đấu tranh mới của người lao động Trung Quốc đang bắt đầu tăng lên vì các công đoàn chính thức của họ không bảo vệ họ nên họ đã thành lập các trung tâm người lao động. Vì họ không thể đấu tranh công khai nên kết nối thông qua các phương tiện truyền thông xã hội hoặc điện thoại. Mặc dù còn đó các cuộc đình công tự phát nhưng đã có nhiều cuộc đình công có chiến lược và tổ chức tốt. Nhu cầu của người lao động là toàn diện và rõ ràng, họ đang tiến xa hơn việc phản ứng với các điều kiện tồi tệ để trở thành nhà lãnh đạo về sức khỏe và tương lai của chính mình.