

Phần 4

Các hiểm họa xã hội và giải pháp

Chương	Trang
19. Làm việc với cường độ lao động quá lớn và quá nhanh nhưng được hưởng quá ít.....	286
20. Làm việc tại nhà	303
21. Phân biệt đối xử	312
22. Bạo lực	327
23. Lao động di cư.....	344
24. Lao động trẻ em	357
25. Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe	367
26. Sức khỏe sinh sản và tình dục	383
27. Căng thẳng và sức khỏe tâm thần	398
28. Ăn uống đầy đủ để có sức khỏe tốt	413
29. Tiếp cận với nguồn nước sạch và nhà vệ sinh an toàn .	421
30. HIV (Vi-rút gây suy giảm miễn dịch ở người).....	426
31. Bệnh lao (lao phổi).....	436
32. Một nơi có thể sống đàng hoàng.....	440
33. Ô nhiễm từ các nhà máy	445

19

Làm việc với cường độ lao động quá lớn và quá nhanh nhưng được hưởng quá ít



Chủ các doanh nghiệp/nhà máy sản xuất hàng xuất khẩu muốn người lao động làm việc nhiều nhất có thể với chi phí thấp nhất. Để làm điều này, họ trả lương cho người lao động thấp nhất có thể nhưng người lao động phải làm việc cho họ lâu dài, làm thêm giờ với cường độ nhanh nguy hiểm. Người lao động thường cảm thấy có ít lựa chọn nhưng vẫn phải làm để có việc làm và kiếm tiền để sinh sống.

Tuy nhiên, công việc là do con người thiết kế và có thể thay đổi bởi chính con người. Người lao động, những người ủng hộ họ trong cộng đồng và các doanh nghiệp và người tiêu dùng có thể yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm của mình nhằm:

- trả lương đủ sống, để người lao động không cần phải làm thêm giờ.
- đảm bảo được nghỉ giải lao và nghỉ ăn giữa ca trong ngày làm việc.
- cấm bắt buộc phải làm thêm giờ.
- trả lương cho người lao động khi nghỉ ốm và mang thai.
- cho phép người lao động nghỉ ít nhất 1 ngày trong tuần và nghỉ tất cả các ngày nghỉ lễ và nghỉ phép theo quy định của pháp luật.
- loại bỏ nguy cơ gây tai nạn thương tích do tốc độ làm việc trong dây chuyền sản xuất quá nhanh và do chỉ tiêu sản xuất quá lớn.

Ở nhiều quốc gia, luật thường bao gồm các quy định về tiền lương, thời giờ làm việc và điều kiện làm việc. Tuy nhiên, các quy định pháp luật về vấn đề này thường xuyên không được thực thi.

Chúng tôi không phải người máy!

Ai cũng cần có thời gian để nghỉ ngơi, thư giãn và tham gia các hoạt động của gia đình và cộng đồng. Nhưng người sử dụng lao động muốn chúng ta làm việc như người máy - vốn không bao giờ biết mệt mỏi, biết yêu thương, biết có gia đình, bị ốm hay có cuộc sống bên ngoài nhà máy. Họ muốn người lao động giống như người máy không bao giờ biết phàn nàn, đặt câu hỏi, đưa ra thách thức hoặc thay đổi hệ thống nhà máy khiến họ nghèo đi, bị ốm và mệt mỏi.

Làm việc với tốc độ nhanh hoặc trong thời gian dài dẫn đến căng thẳng và chấn thương nhiều hơn bao gồm những chấn thương do sử dụng quá mức cơ và khớp (xem Chương 7: Ecgônômi).



Người lao động cũng là cha mẹ.

Căng thẳng

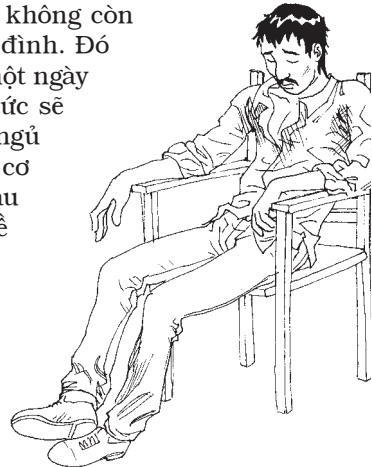
Thời gian làm việc kéo dài khiến chúng ta không có đủ thời gian để quan tâm đến các nhu cầu cá nhân và gia đình. Áp lực công việc theo chúng ta về nhà và khiến chúng ta cảm thấy căng thẳng và lo lắng. Căng thẳng quá mức có thể dẫn đến các vấn đề sức khỏe thể chất và tâm thần.



Đặc biệt là phụ nữ thường bị căng thẳng sau thời gian làm việc kéo dài bởi sau một ngày làm việc thậm chí họ còn rất nhiều việc khác chờ họ trong chăm sóc gia đình (xem trang 320).

Kiệt sức

Kiệt sức xảy ra khi cơ thể và tâm trí của bạn không còn chịu đựng được áp lực công việc và áp lực gia đình. Đó không chỉ cảm giác mệt mỏi thường thấy sau một ngày dài làm việc. Những người làm việc đến kiệt sức sẽ cảm thấy mệt mỏi cực độ, kể cả sau khi được ngủ hoặc nghỉ ngơi. Bạn có thể cảm nhận đau ở cơ và khớp, có vấn đề về dạ dày, nổi mẩn da, đau họng và đau đầu. Phụ nữ thường sẽ gặp vấn đề về kinh nguyệt, sảy thai hoặc các vấn đề khác trong thai kỳ. Kiệt sức cũng làm suy yếu cơ thể của bạn, giảm khả năng đề kháng của cơ thể. Nó khiến bạn không thể suy nghĩ minh mẫn, giải quyết vấn đề hay cảm thấy vui vẻ khi ở bên gia đình và bạn bè. Vì vậy, nghỉ ngơi và thư giãn giúp giảm và ngăn ngừa kiệt sức.



Dinh dưỡng kém

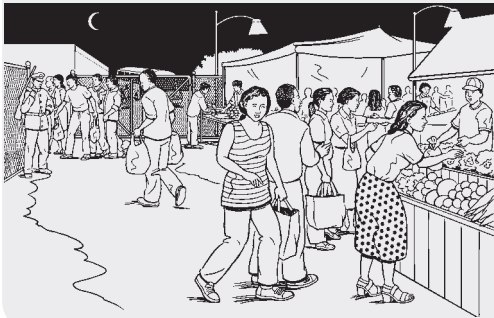
Những người làm việc trong thời gian lao động kéo dài hoặc không cố định, thường có ít thời gian để mua thực phẩm tươi sống và nấu ăn. Họ cũng không thể mua các đồ ăn sẵn. Nếu nhà máy không cung cấp bữa ăn hay nơi lưu trữ thực phẩm hoặc thời gian nghỉ để ăn, người lao động có thể bị đói hoặc ăn những “thực phẩm chế biến công nghiệp”. (Để biết thêm về tầm quan trọng của thực phẩm, xem Chương 28: Ăn uống đầy đủ để có sức khỏe tốt).

Tôi không ăn sáng vì đó là cách duy nhất tôi có thể ngủ thêm một chút.



Tìm cách mua thực phẩm tươi.

Tại khu chế xuất Las Mercedes ở Nicaragua, chúng tôi làm việc 12 đến 14 giờ mỗi ngày chỉ để kiếm đủ tiền trang trải cuộc sống. Làm việc muộn vào buổi tối đồng nghĩa với việc không thể đi chợ để mua thực phẩm tươi sống. Vài năm trước, có một khu chợ đêm được tổ chức



hàng tuần gần khu vực chúng tôi làm việc. Chúng tôi rất thích nó và giờ đây khu chợ này hoạt động hàng ngày. Chợ vẫn mở vài tiếng sau giờ tan ca và nhờ đó, chúng tôi mua được thực phẩm tốt hơn cho bản thân và gia đình.

Thuốc

Người lao động bị mệt mỏi đôi khi sử dụng hoặc buộc phải sử dụng thuốc kích thích để tiếp tục làm việc và mất cảm giác quá mệt mỏi. Một số chủ doanh nghiệp cho người lao động uống thuốc hoặc cho thuốc vào nước uống để giữ cho họ tỉnh táo suốt ca làm việc dài. Những loại thuốc này làm cho tim đập nhanh hơn và tăng huyết áp. Các loại thuốc giúp bạn tỉnh táo có thể khiến bạn không thấy đói ngay cả khi bạn cần ăn, làm cho miệng khô và gây khó khăn cho việc đi đại tiện.

Công ty cho chúng tôi uống thuốc và “nước tăng lực” để giúp chúng tôi tỉnh táo trong ca làm đêm mỗi tuần một lần. Ông chủ nói với chúng tôi những viên thuốc là vitamin nhưng chúng tôi biết chúng là những loại thuốc giúp chúng tôi tỉnh táo. Ngay cả khi tôi thức, tôi không có năng lượng. Và khi về đến nhà, tôi không thể ngủ ngay cả khi tôi mệt.





Quyền có giờ làm việc công bằng



Liên Hợp Quốc (UN) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã đưa ra các tiêu chuẩn, nhưng mỗi quốc gia có quy định riêng về thời giờ làm việc.

Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền của Liên Hợp Quốc chỉ rõ mọi người có quyền được nghỉ lễ mà vẫn hưởng lương, có thời gian nghỉ ngơi và giới hạn về thời giờ làm việc, trong khi Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế đề cập người lao động nên làm việc 40 giờ một tuần, có thời gian nghỉ ngơi, nghỉ phép vẫn được hưởng lương và hạn chế làm việc vào ban đêm. Mỗi quốc gia đưa ra các quy định riêng, vì vậy hãy kiểm tra các quy định của pháp luật tại quốc gia của bạn.

Công ước về tuần làm việc 40 giờ của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 47) cho phép người lao động có quyền:

- Một tuần làm việc trung bình 40 giờ.
- Có thời giờ làm việc thường xuyên và thời gian nghỉ ngơi.
- Giữ nguyên mức lương và thưởng nếu một tuần làm việc kéo dài hơn giảm xuống còn 40 giờ.

Công ước về áp dụng nghỉ hàng tuần trong các cơ sở công nghiệp của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 14) cho phép người lao động có quyền nghỉ 1 ngày (ít nhất 24 giờ) cứ sau 7 ngày. Ngày nghỉ nên là ngày nghỉ của tuần thông thường.

Công ước về ngày nghỉ được hưởng lương của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 132) cho phép người lao động có quyền nghỉ phép hưởng lương ít nhất 3 tuần mỗi năm không tính các ngày nghỉ ốm hoặc ngày nghỉ lễ quốc gia.

- Người lao động được trả lương định kỳ vào đầu kỳ nghỉ.
- Người sử dụng lao động quyết định khi nào bạn nghỉ phép nhưng phải thảo luận trước với bạn.
- Nếu bạn nghỉ việc hoặc bị sa thải mà chưa nghỉ hết ngày nghỉ phép, người sử dụng lao động phải trả tiền cho những ngày nghỉ phép còn lại của bạn.

Công ước về làm việc ban đêm của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 171) tuyên bố rằng một ca làm việc từ 7 tiếng trở lên mà tính từ nửa đêm đến 5 giờ sáng là thời gian khó khăn đối với người lao động.

- Người lao động làm việc vào ban đêm cần được trả lương nhiều hơn, ca làm việc phải ngắn hơn hoặc được nhận các lợi ích/thưởng khác.
- Người lao động dưới 18 tuổi không được phép làm việc vào ban đêm.
- Phụ nữ mang thai cần được bố trí công việc thay cho làm việc vào ban đêm trước và sau khi thời điểm sinh con chẳng hạn như làm công việc ban ngày, được hỗ trợ an sinh xã hội hoặc có thời gian nghỉ dài hơn nhưng vẫn đc hưởng lương.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo vệ sức khỏe của người lao động làm việc ban đêm, hỗ trợ họ hoàn thành các trách nhiệm gia đình và xã hội và tạo cơ hội thăng tiến.
- Các phương tiện sơ cứu phải có sẵn cho người lao động làm việc vào ban đêm, bao gồm cả việc sắp xếp phương tiện để nhanh chóng đưa người lao động đến phòng khám hoặc bệnh viện.
- Trước và trong khi làm việc vào ban đêm, người lao động có quyền gặp nhân viên y tế mà không phải chi trả. Nếu công việc ban đêm không phù hợp với bạn, bạn không thể bị sa thải.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác nhằm thúc đẩy quyền của người lao động được giải thích trong Phụ lục A.

Lương thấp khiến người lao động nghèo

Nếu bạn nghĩ càng làm việc chăm chỉ, bạn sẽ kiếm được nhiều tiền thì người lao động trong các khu chế xuất thuộc những người giàu nhất thế giới. Thực tế họ lại sống trong nghèo khổ. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thấp nhất có thể và vận động hành lang chính phủ nhằm duy trì mức lương tối thiểu càng thấp càng tốt. Dù biết là vi phạm luật nhưng chủ doanh nghiệp thường trả thấp hơn mức lương tối thiểu và từ chối trả tiền thưởng, tiền làm thêm giờ hoặc trợ cấp an sinh xã hội. Do các chính phủ muốn các doanh nghiệp xây dựng các nhà máy tại đất nước của họ nên họ hạn chế thi hành các quy định liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, các chế độ hoặc điều kiện làm việc.

Khi các công ty trả cho người lao động lương gần như không đủ sống, có nghĩa là họ không đảm bảo quyền của người lao động có một cuộc sống đàng hoàng, lành mạnh.

Tôi không đủ khả năng để sống gần một nơi có nguồn nước sạch, trường học và cơ sở y tế. Tôi khó mà chăm lo cơm ăn áo mặc cho gia đình!



Không trả đủ tiền lương và tiền thưởng

Rất nhiều người sử dụng lao động không trả đủ lương ngay ở mức lương thấp theo luật quy định. Một số người sử dụng lao động không trả mức lương tối thiểu hoặc trả mức lương cao hơn cho thời gian làm thêm giờ, hoặc cho tất cả các giờ làm việc hoặc tất cả các công việc đã làm. Các khoản tiền thưởng theo quy định của luật như chuyên cần, các ngày nghỉ phép và nghỉ lễ có thể cũng không được trả. Và người lao động sẽ bị kỷ luật nếu vi phạm các quy định của doanh nghiệp. Đôi khi các doanh nghiệp lên lịch nghỉ trùng với những ngày lễ để tránh phải trả tiền nghỉ lễ nhưng điều này là không hợp pháp.

Một số người sử dụng lao động khấu trừ từ lương của người lao động các khoản đóng góp bảo hiểm y tế hoặc an sinh xã hội khác nhưng lại không nộp vào hệ thống an sinh xã hội. Điều này có nghĩa là người lao động bị giảm thu nhập mà vẫn không được hưởng sự chăm sóc sức khỏe và các chế độ khác do chính họ trả và họ xứng đáng được hưởng.

Tôi đã nghỉ 1 ngày và mất gần 3 ngày tiền lương vì họ đã trừ bất hợp pháp tiền thưởng chuyên cần, đúng giờ và tiền ăn trưa của tôi. Tôi đã nghỉ 1 ngày và tuần sau tôi không còn có đủ tiền để ăn.



Làm thêm giờ bắt buộc

Ngay cả khi lương không căn cứ theo sản phẩm thì người lao động vẫn phải hoàn thành chỉ tiêu sản xuất lớn trước khi ca làm việc kết thúc.

Nếu người sử dụng lao động đòi hỏi người lao động làm thêm giờ, kỷ luật người lao động bằng cách ép làm thêm giờ hoặc giữ người lao động trong nhà máy đến khi hoàn thành công việc thì đây là hình thức lao động cưỡng bức. Lao động cưỡng bức là vi phạm luật nhân quyền quốc gia và quốc tế và các thỏa thuận về quyền của người lao động.

Trong nhà máy nơi tôi làm việc ở Kenya, nếu bạn không hoàn thành chỉ tiêu công việc, bạn không được phép rời nhà máy. Đôi khi chúng tôi phải làm việc cả đêm chỉ với thời gian nghỉ giải lao rất ngắn.



Các công ty đa quốc gia (các nhân hàng) ký hợp đồng và ép các doanh nghiệp tăng ca bằng cách yêu cầu lịch trình sản xuất gần như không thể đáp ứng. Để giảm chi phí thấp hơn bao giờ hết, họ quản lý một hệ thống trong đó chủ doanh nghiệp duy trì mức lương thấp nhất có thể mà vẫn đảm bảo lợi nhuận của họ. Trước giờ thì tiền lương thường không đủ để một người tiêu nói gì chu cấp cho cả gia đình. Vì vậy người lao động buộc phải phụ thuộc vào tiền lương từ tiền làm thêm giờ và tiền thưởng.

Cấm lao động cưỡng bức



Công ước về lao động cưỡng bức của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 29) và Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức (số 105) chỉ ra rằng việc các công ty buộc người lao động làm việc mà không được trả lương và/hoặc đe dọa bằng bạo lực, ép nợ hoặc các hình thức ép buộc khác là bất hợp pháp.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác thúc đẩy quyền của người lao động được giải thích trong Phụ lục A.

Khoán việc gây tổn hại đến sức khỏe của người lao động

Khoán việc là hình thức người sử dụng lao động trả cho người lao động dựa trên đầu việc hoàn thành thay vì trả lương theo giờ hoặc theo ngày. Nhờ vậy, người sử dụng lao động gây áp lực để người lao động làm việc nhanh hơn và lâu hơn so với quy định của pháp luật ngay cả khi họ mệt mỏi, bị chấn thương hoặc bị bệnh.

Lương khoán thường được đưa ra ở mức thấp đến mức người lao động phải làm thêm giờ chỉ để kiếm đủ tiền mưu sinh. Nếu người lao động có ý kiến, chủ doanh nghiệp dọa cắt thời gian làm thêm hoặc sa thải họ. Chủ doanh nghiệp trừng phạt người lao động bằng cách không cho họ uống nước, ăn hoặc đi vệ sinh. Có lúc họ thậm chí còn khóa cửa hoặc cổng để ép người lao động tiếp tục làm việc!



Trả lương cho một số người lao động ít hơn những người khác

Chủ doanh nghiệp phân biệt đối xử với một số người lao động là nữ, người bản địa, người di cư và lao động trẻ em bằng cách chỉ trả họ mức lương thấp hơn so với những người khác khi cùng làm một công việc. Mặc dù lao động nữ thường chiếm đa số nhưng họ có thể không được quan tâm tiến cử cho những vị trí được trả lương cao hơn ngay cả khi họ có thể làm tốt công việc đó (Xem từ trang 313 đến trang 314).

Lao động hợp đồng và lao động tạm thời

Một lý do khác mà người lao động vẫn nghèo là người sử dụng lao động chỉ sử dụng lao động trong một thời gian ngắn. Người sử dụng lao động có thể thuê người lao động khi có nhiều việc và sa thải họ khi không có việc. Người sử dụng lao động thường ký hợp đồng với các đơn vị cung cấp lao động để không bị ràng buộc trách nhiệm trước pháp luật.

Lao động dưới hình thức này không được hưởng các chế độ theo quy định của luật pháp dành cho người lao động dài hạn. Do lao động hợp đồng và lao động tạm thời đến và đi, nên các vấn đề về bệnh tật và chấn thương do công việc cũng bị che giấu, khiến việc đấu tranh cho một môi trường làm việc an toàn và tốt hơn là rất khó khăn.

Làm việc để trả nợ

Thù lao ít đồng nghĩa với việc người lao động không có tiền tiết kiệm dùng trong các trường hợp khẩn cấp hoặc mua những thứ họ cần. Các cửa hàng trong và quanh nhà máy thường cho phép người lao động mua hàng chịu nhưng tính lãi suất cao. Người sử dụng lao động, ngân hàng và các chủ nợ đều cho vay nặng lãi. Lãi suất cao đến mức khoản nợ đó sau khi người lao động trả thì số tiền còn lại chẳng thể đủ sống. Họ lại tiếp tục đi vay và mang theo mình một khoản nợ khác!

Người lao động nhập cư cũng là đối tượng trở thành con nợ. Các công ty xuất khẩu lao động đòi hỏi mức phí rất cao nếu người lao động muốn làm việc ở nước ngoài. Ngay sau khi được xuất khẩu lao động, người lao động bắt tay vào việc trả nợ. Tuy nhiên, các công ty xuất khẩu lao động, chủ lao động lại thường đòi hỏi nhiều tiền hơn, tính lãi cao hoặc thay đổi các quy tắc. Một số người lao động bị rơi vào hoàn cảnh không bao giờ có thể trả hết nợ nần. Tình trạng này được gọi là “bị tù trong nợ”.

Các nhóm tiết kiệm giúp người lao động thoát khỏi nợ nần

Kavita đã làm việc một thời gian dài để trả nợ cho ông chủ, nhưng khoản nợ của cô dường như không giảm. Nhiều phụ nữ đã ở trong tình trạng tương tự. Một hôm, một cán bộ từ nhóm Sankalp đã nói chuyện với họ về các khoản nợ và về việc tìm cách trả chúng. Cán bộ đó đề xuất lập một nhóm tiết kiệm. Nếu 10 phụ nữ cùng tham gia, họ có thể tiết kiệm 1 rupee mỗi tuần. Cán bộ đó sẽ giúp họ mở một tài khoản ngân hàng. Nếu họ tiết kiệm thường xuyên, ngân hàng cũng có thể cho họ vay với điều khoản tốt hơn nhiều so với chủ của họ.

Những người phụ nữ đã cùng nhau tiết kiệm 1 rupee một tuần. Sau 3 tháng, số tiền đủ trả cho 1 người và họ chọn Kavita. Kavita và nhóm tiếp tục tiết kiệm và cứ sau vài tháng họ lại đủ tiền để trả nợ cho 1 thành viên bất kỳ. Họ duy trì tích lũy nhóm kể cả sau khi trả hết 10 khoản nợ, nhằm giúp đỡ cho vay lẫn nhau thay vì tìm đến ông chủ hoặc ngân hàng. Giờ đây, họ sẵn sàng chi trả trong các trường hợp khẩn cấp.

Hoạt động Kiểm tra lương của bạn

Bạn nên tìm hiểu xem liệu bạn đã nhận được tất cả các khoản thù lao kiếm được. Hoạt động này sẽ giúp bạn:



Biết bạn được trả lương vì việc gì. Tìm hiểu xem người sử dụng lao động định trả thù lao theo sản phẩm, theo giờ hay theo ngày, và cho giờ làm thêm là bao nhiêu. Tìm hiểu xem họ có phải trả tiền cho các ngày lễ hoặc tăng lương cho mỗi năm làm việc không.

Biết những gì phải khấu trừ. Nếu một phần tiền lương của bạn bị khấu trừ cho thuế, bảo hiểm xã hội, tiết kiệm hoặc nhà ở, hãy đảm bảo rằng chủ sử dụng lao động trừ đi số tiền chính xác. Hội đồng nghiệp xem các khoản khấu trừ thuế hoặc bảo hiểm xã hội của họ có giống như của bạn. Đề nghị công đoàn hoặc luật sư giúp bạn liên hệ với chính quyền để đảm bảo chủ sử dụng lao động của bạn đang trả đúng số tiền.

Ghi nhật ký. Ghi chép số giờ làm việc của bạn, số sản phẩm bạn làm, giá mỗi sản phẩm và bất kỳ thông tin hữu ích nào khác trong một cuốn sổ tay hoặc trên cuốn lịch. Giữ các bản sao phiếu lương, tiền gửi và bất kỳ thông tin nào khác liên quan đến tiền công của bạn.

Tính tiền lương của bạn. Với bản ghi chép các sản phẩm bạn đã làm, hoặc số ngày và giờ bạn làm việc, bạn có thể tính được số tiền bạn sẽ được trả.

Tạo bảng chấm công

Tạo một biểu mẫu (hoặc sử dụng lịch) để ghi lại số giờ làm việc và thời gian nghỉ. Bạn có thể thêm cột (xem ví dụ bên dưới) theo ý của mình. Ví dụ: thêm một cột để ghi lại số lượng sản phẩm bạn đã làm hoặc để nhận tiền thưởng.

Thứ	Ngày tháng	Thời gian bắt đầu	Thời gian nghỉ	Số giờ làm việc thông thường	Số giờ tăng ca	- HOẶC -	Số sản phẩm đã làm
Thứ hai	Ngày 4 tháng 6	7:00	17:30	8	2		160
Thứ ba	Ngày 5 tháng 6	7:00	19:30	8	4		220
Thứ tư	Ngày 6 tháng 6	7:00	19:30	8	4		220
Thứ năm	Ngày 7 tháng 6	7:00	17:30	8	2		170
Thứ sáu	Ngày 8 tháng 6	7:00	17:30	8	2		170
Thứ bảy	Ngày 9 tháng 6	7:00	11:00	4			60
Chủ nhật	Ngày 10 tháng 6	—	—	0	0		
Tổng số giờ hưởng lương				44	14		1000

Hoạt động**Kiểm tra lương của bạn** (tiếp theo)

Cho dù bạn được trả theo giờ hay theo sản phẩm, chủ sử dụng lao động của bạn phải trả cho bạn ít nhất bằng mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật cộng với số giờ làm thêm. Tỷ lệ trả lương dưới đây chỉ là ví dụ.

Nếu bạn được trả tiền theo giờ:

1. Số giờ làm việc theo quy định ở nước bạn là bao nhiêu? Bạn đã làm việc bao nhiêu giờ?
2. Chia số tiền công bạn nhận được cho số giờ làm việc.
3. Nhân số giờ làm thêm mà bạn đã làm với tỷ lệ trả cho làm thêm giờ.
4. Cộng tiền lương thường xuyên hàng tuần của bạn và tiền làm thêm giờ hàng tuần của bạn.
5. Cộng thêm tiền thưởng khác kiếm được trong tuần này, chẳng hạn như tiền thưởng cho đạt chỉ tiêu, chuyên cần hoặc phụ cấp bữa ăn
6. Trừ các khoản thuế và phí như chăm sóc sức khỏe và bảo hiểm xã hội. Ví dụ:

Ở nước tôi, theo quy định số giờ làm việc một tuần là 44 giờ. Tôi đã làm 58 giờ.

Tôi được hứa nhận \$110 một tuần.
Vì vậy, $\$110 : 44 \text{ giờ} = \$2,50$ một giờ.

Làm thêm giờ được trả bằng $1\frac{1}{2}$ tỷ lệ trả cho giờ làm việc thông thường,
vì vậy $\$2,50 \times 1,5 = \$3,75$

Tôi đã làm thêm 14 giờ, vì vậy,
 $14 \times \$3,75 = \$52,50$ (tiền làm thêm giờ)
 $\$110$ (trả cho giờ làm việc thông thường) + $\$52,50$
(tiền làm thêm giờ) = $\$162,50$

$\$162,50 + \$ 20$ tiền thưởng chuyên cần
+ Phần thưởng đạt sản lượng
+ $\$20 = \$202,50$

$\$202,50$
- $\$20$ tiền thuế
- $\$25$ tiền bảo hiểm xã hội
= $\$157,50$ thanh toán hàng tuần.

Nếu bạn được trả theo sản phẩm:

1. Nhân số lượng sản phẩm bạn đã làm với thù lao cho mỗi sản phẩm.
2. Thêm tiền thưởng kiếm được trong tuần này.
3. Trừ các khoản thuế và phí như chăm sóc sức khỏe và bảo hiểm xã hội.

1000 sản phẩm $\times \$0,15 = \150

$\$150 + \20 tiền thưởng cho đạt
chỉ tiêu sản lượng = $\$170$

$\$170 - \30 tiền bảo hiểm xã hội
= $\$140$ thanh toán hàng tuần.

Nhận tiền lương đầy đủ

Đổi chiếu nhật ký thời gian của bạn và bảng tính tiền lương với số tiền chủ lao động thanh toán cho bạn hàng kỳ. Nếu bạn thấy mình không nhận được như bạn đã tính:

- **Nói chuyện với kế toán** (hoặc người quản lý của bạn) về sự khác biệt giữa ghi chép của bạn và của họ. Hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản sẽ giúp xác định mức lương và các khoản khấu trừ của bạn, còn bảng chấm công của bạn sẽ là cơ sở để bạn nói chuyện với người trả tiền cho mình. Hãy rủ một đồng nghiệp đi cùng để hỗ trợ và làm nhân chứng cho bạn.
- **Tìm kiếm lời khuyên và hỗ trợ từ các công đoàn, các nhóm người lao động hoặc các tổ chức khác.** Thu thập càng nhiều thông tin càng tốt về nhà máy (tên, địa chỉ, chủ sở hữu) để bắt đầu một quy trình pháp lý dễ dàng. Chủ doanh nghiệp của bạn có thể vẫn tuân thủ quy định luật pháp về thù lao, nhưng nếu đó không phải là những gì ông ta đã hứa bằng văn bản hoặc lời nói, bạn có thể yêu cầu được trả lương đầy đủ thông qua áp lực từ xã hội, tập thể người lao động, hoặc hệ thống pháp lý.
- **Nói chuyện với những người lao động khác.** Nếu bạn không được trả lương chính xác, rất có khả năng những người lao động khác cũng ở trong tình cảnh tương tự. Hãy cùng nhau thảo luận về các giải pháp và cách thức hỗ trợ lẫn nhau.



Ông chủ nói ông sẽ trả những gì còn nợ tôi vào tuần tới. Ông ấy cũng từng nói như vậy trước đây. Tôi nên làm gì?

Mức lương tối thiểu là không đủ!

Tôi làm việc trong một nhà máy TV ở Ciudad Acuña, Mexico, nơi tôi kiếm được một khoản cao hơn mức lương tối thiểu. Trong một khóa đào tạo của chúng tôi với Comité Fronterizo de Obreras (CFO), có một hoạt động để xác định mức lương sống bền vững. Chúng tôi đã xem xét các chi phí hàng tuần của mình, phân thành các nhóm: “những thứ cần để tồn tại” (như thực phẩm cơ bản, nước sạch và các sản phẩm vệ sinh), “những thứ cần phải trả mỗi tháng” (tiền điện, thuê nhà, đi lại), và “những thứ cần cho một cuộc sống đàng hoàng” (các loại thực phẩm bổ dưỡng và đa dạng, học phí). Khi so sánh số tiền cần chi mỗi tuần với số tiền kiếm được, chúng tôi nhận thấy ngay cả khi chúng tôi mua những thứ rẻ nhất và cũng không phải là mua nhiều, chúng tôi chỉ kiếm được tương đương khoảng 25% những gì chúng tôi cần! Chúng tôi thực sự cần 4 đến 5 lần mức lương tối thiểu theo quy định để có thể trang trải những chi phí cơ bản nhất hàng tháng. CFO hiện đang làm việc để tăng mức lương tối thiểu nhằm giúp người lao động làm việc toàn thời gian với mức lương tối thiểu vẫn đủ để chăm lo cho gia đình và sống một cuộc sống lành mạnh.

Bạn cần bao nhiêu tiền để trang trải tất cả các chi phí?

Một mức lương đủ sống là quyền của con người

Mức lương tối thiểu phải đảm bảo trang trải các nhu cầu cơ bản - nơi ở, nước và thức ăn cho một người lao động và gia đình của họ. Tuy vậy, con người cần nhiều hơn là chỉ tồn tại. Chúng ta cần một ngôi nhà tử tế, cần đủ thực phẩm lành mạnh và bổ dưỡng cho gia đình và cần đủ tiền để trả các hóa đơn hàng tháng cũng như tiết kiệm cho các khoản chi lớn hơn hoặc trường hợp khẩn cấp. Một mức lương đủ sống đưa người lao động và gia đình họ thoát khỏi đói nghèo, bệnh tật và sống một cuộc sống lành mạnh.



Tiêu chuẩn sống



Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền của Liên Hợp Quốc nói rằng mọi người đều có quyền có được tiêu chuẩn sống về sức khỏe và hạnh phúc bao gồm thực phẩm, quần áo, nhà ở, chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội.

Công ước về ấn định tiền lương tối thiểu của Tổ chức Lao động Quốc tế (Số 131) nêu rằng các chính phủ phải:

- đưa ra mức lương tối thiểu cho tất cả người lao động, căn cứ vào nhu cầu của người lao động và gia đình của họ.
- thực thi pháp luật để đảm bảo người lao động được trả lương đúng.

Trong khi Tổ chức Lao động Quốc tế yêu cầu các chính phủ đưa ra mức lương tối thiểu, mỗi quốc gia tự quyết định mức lương đó. Hãy xem luật lao động của đất nước bạn để nắm rõ hơn.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác nhằm thúc đẩy quyền của người lao động được giải thích trong Phụ lục A.

Chiến dịch tiền lương ở Châu Á

Để thu hút các công ty nước ngoài với chi phí thấp, các nhà máy di chuyển từ thành phố này sang thành phố khác hoặc từ quốc gia này đến quốc gia khác để tìm kiếm những nơi có quy định lỏng lẻo và họ có thể trả mức lương thấp nhất. Những người lao động ở châu Á đã quá chán nản với việc này, và đã cùng nhau khởi động Chiến dịch tiền lương tối thiểu.

Họ đã tính toán một người lao động ở mỗi quốc gia phải kiếm được bao nhiêu để lo cho gia đình mà không làm việc quá 48 giờ một tuần. Mức lương tối thiểu cho tất cả các lao động ở châu Á là giống nhau khiến các công ty lớn sẽ từ bỏ ý định di chuyển nhà máy đến nơi có thể đưa ra mức lương thấp nhất. Một số người lao động và công đoàn đã sử dụng Mức lương tối thiểu để đàm phán với chủ doanh nghiệp và quản lý nhà máy để trả lương cao hơn và để gây áp lực cho các chi nhánh thay đổi chính sách là chỉ tập trung vào chi phí thấp của mình mà không quan tâm đến phúc lợi của người lao động.

Tổ chức người lao động khi thời gian làm việc kéo dài gây khó khăn

Làm thế nào bạn có thể tổ chức để chống lại làm việc quá nhiều giờ khi bạn có quá ít thời gian? Dưới đây là một số phương án để tổ chức:

- **Tìm thời gian và địa điểm thuận tiện cho người lao động** không ảnh hưởng đến công việc gia đình. Lên kế hoạch họp cho ngày nghỉ của người lao động. Tổ chức một vài cuộc họp nhóm nhỏ thay vì cố gắng chọn một thời điểm và địa điểm duy nhất phù hợp với tất cả mọi người. Tổ chức các cuộc họp theo ca, công việc hoặc khu vực sinh sống.
- **Tổ chức các hoạt động bên ngoài cuộc họp.** Nói chuyện với người lao động trong giờ nghỉ. Ngồi với các nhóm khác nhau trong bữa trưa và khuyến khích các nhà tổ chức khác cùng làm quen. Kết nối với người lao động trước hoặc sau khi làm việc - trên xe buýt, tại các cuộc giao lưu ngoài xã hội hoặc trong các khu phố nơi người lao động sinh sống.
- **Gắn kết phụ nữ.** Phụ nữ thường làm việc “ca thứ hai” là chăm sóc gia đình, do vậy đôi khi họ khó tham gia. Cử người chăm sóc trẻ em tại các cuộc họp cũng như cung cấp thực phẩm và giải khát, sẽ khiến họ dễ dàng tham gia hơn.

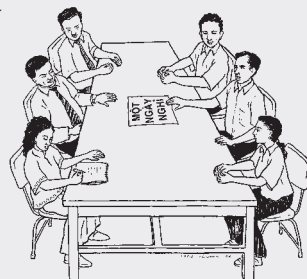


Người lao động giành được một ngày nghỉ

Chúng tôi là công nhân sản xuất giày Nike làm việc cho nhà máy Sinotex tại Sri Lanka. Ông chủ bắt chúng tôi làm việc 7 ngày, không có ngày nghỉ mặc dù luật lao động ở Sri Lanka cho phép chúng tôi nghỉ mỗi tuần 1 ngày.

Khi công đoàn và các thành viên khác của Hội Người lao động đòi hỏi có ngày nghỉ hợp pháp cho chúng tôi, ông chủ đã từ chối!

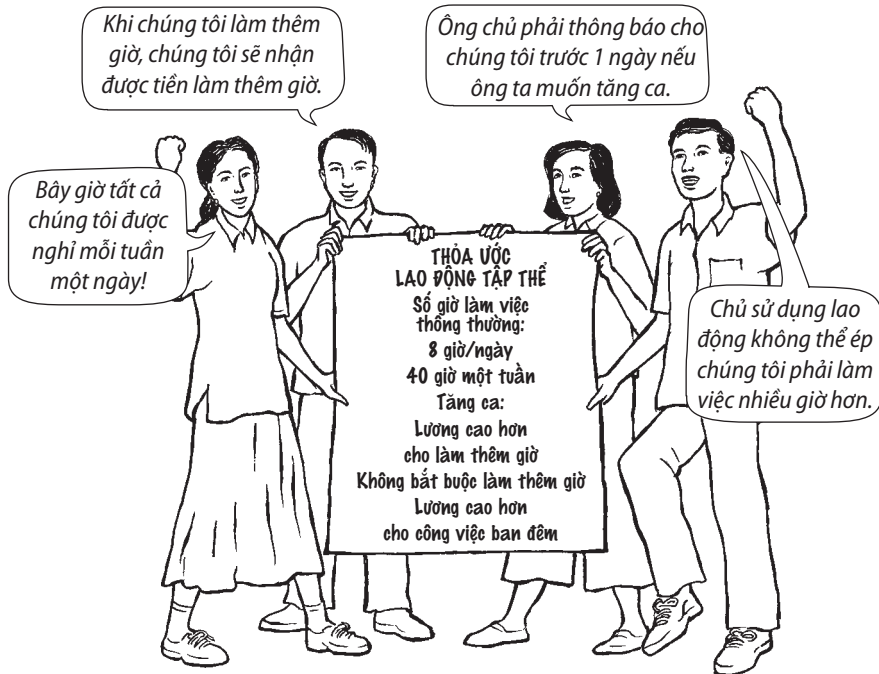
Chúng tôi đã thông báo với tất cả người lao động rằng quy định của pháp luật và Quy định của Nike đều nói rõ chúng tôi có quyền được nghỉ mỗi tuần 1 ngày. Chúng tôi đã tập hợp và sẽ cảnh báo cho ông chủ của hãng Nike biết. Kiểm toán viên của Nike đã đến kiểm tra nhà máy và chấm điểm không cao, vì vậy ông chủ nhà máy không muốn bị mất điểm nữa. Ông ta sợ mất hợp đồng với Nike và sau 1 tháng vận động, ông ta đã đồng ý cho chúng tôi nghỉ ngày thứ 7.



Một số người lao động rất vui khi được nghỉ ngày Chủ nhật, nhưng một số thì không vì tiền lương vẫn còn quá thấp. Chúng tôi đồng ý tổ chức đấu tranh để tăng lương!

Đấu tranh cho giờ làm việc công bằng và trả lương cao hơn

Trong các nhà máy nơi người lao động đã đấu tranh và giành được thoả ước lao động tập thể, họ thường có thể đàm phán để có mức lương tốt hơn và giờ làm việc công bằng hơn. Thành lập công đoàn hoặc hội người lao động là cách tốt nhất để có được một hợp đồng tập thể tốt có chế độ làm thêm giờ và trả lương công bằng.



Khi bạn đàm phán thoả ước lao động tập thể, bạn và người sử dụng lao động đồng ý tôn trọng nó.

Thi hành Luật lao động

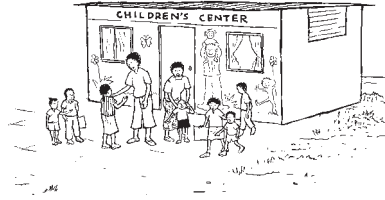
Luật lao động ở nhiều quốc gia đặt ra giới hạn về giờ làm việc và giờ làm thêm. Thật không may, nhiều nhà máy xuất khẩu có thể được miễn các luật này, nhất là trong các khu chế xuất đặc biệt. Cho dù luật lao động có áp dụng với nhà máy của bạn hay không, một chiến dịch đòi giờ làm việc công bằng có thể gây được áp lực để khiến nhà máy tôn trọng quy định đó.

Nếu luật lao động thiếu chặt chẽ hoặc không có quy định về tiền lương hoặc giờ làm việc, chiến dịch của bạn có thể gây áp lực cho chính phủ xây dựng và thông qua luật để bảo vệ người lao động và giới hạn giờ làm việc. Các thoả ước quốc tế mà quốc gia của bạn đã ký kết về tiêu chuẩn lao động và nhân quyền có thể hữu ích cho chiến dịch của bạn, ngay cả khi các tiêu chuẩn này chưa được thực hiện. Xem Phụ lục A: Các quy định pháp luật và cuộc đấu tranh vì việc làm tử tế, đảm bảo sức khỏe và công bằng.

Các chiến dịch cộng đồng

Người lao động trong các nhà máy sẽ có được tiếng nói mạnh mẽ hơn bằng cách tham gia với các nhóm cộng đồng và các tổ chức phi chính phủ (PCP), chẳng hạn như các nhóm phụ nữ, tôn giáo, môi trường hoặc nhân quyền. Việc thảo luận về các vấn đề trong cộng đồng do mức lương thấp và ngày làm việc dài có thể tạo dựng nền tảng hỗ trợ cho người lao động và thu thập các ý tưởng để cải thiện điều kiện cuộc sống cho cộng đồng. Sử dụng hoạt động “Nhưng tại sao?” ở trang 22 để giúp tìm ra những vấn đề và giải pháp cơ bản là gì. Các nhóm người lao động và cộng đồng đã thực hiện nhiều dự án khác nhau.

- **Phòng trợ giúp pháp lý:** Đội ngũ luật sư và sinh viên luật tình nguyện giúp cung cấp tư vấn pháp lý miễn phí về nhiều vấn đề, đặc biệt là vi phạm luật lao động.
- **Trông trẻ sau giờ học và dạy kèm với chi phí thấp:** Trẻ em được đảm bảo an toàn và học tập ngay cả khi bạn làm việc ngoài giờ hoặc vào ban đêm.
- **Trường học miễn phí ban đêm hoặc cuối tuần dành cho người lớn:** Họ dạy những gì bạn muốn học, vào bất cứ lúc nào khi bạn rảnh.
- **Chăm sóc sức khỏe và cơ chế chuyển gửi dựa vào cộng đồng:** hoạt động này sẽ giúp bạn dễ dàng và ít tốn kém hơn khi cần được chăm sóc y tế.
- **Chợ đêm, vườn cộng đồng và mua thực phẩm với số lượng lớn:** có thể giúp bạn giảm chi phí và có nhiều thực phẩm bổ dưỡng hơn.
- **Hoạt động văn hóa:** có thể giúp bạn gắn kết với những người lao động khác và tận hưởng cuộc sống nhiều hơn.



Chiến dịch quốc tế

Chủ sử dụng lao động và các nhân hàng bán sản phẩm của họ trên toàn cầu, do vậy nhiều tổ chức người lao động đã kêu gọi các nhóm lao động ở các quốc gia khác nhau cùng tham gia chiến dịch đòi tăng lương, đòi thanh toán đầy đủ tiền lương và lợi ích mà họ phải cung cấp cho người lao động và công nhận công đoàn của người lao động. (Xem trang 66 để biết thêm thông tin).

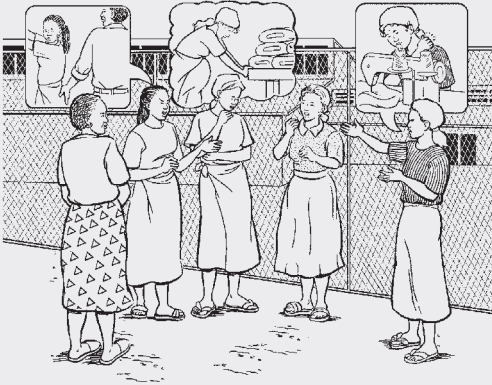
Làm thế nào chúng ta thành công trong việc chống lại tăng ca

Người lao động từ các công xưởng may hỏi chúng tôi làm thế nào họ có thể thoả mái ra về lúc 4:30 chiều và không phải làm việc quá giờ. Khi họ biết chúng tôi đã tổ chức công đoàn của mình thành công, họ nghĩ đến cơ hội đấu tranh cho điều kiện tốt hơn và muốn biết chúng tôi đã làm như thế nào.



Chia sẻ kinh nghiệm với những người lao động khác.

Chúng tôi làm việc tại nhà máy Choi Shin và Cimatextiles ở Guatemala. Cả hai nơi ở ngay cạnh nhau và đều thuộc sở hữu của cùng một công ty Hàn Quốc. Nhiều người làm việc ở đó trong điều kiện tồi tệ. Bên cạnh mức lương thấp và những ông chủ keo kiệt, họ còn buộc chúng tôi phải làm thêm giờ, ngay cả khi chúng tôi không muốn. Một số người trong chúng tôi đã họp ngoài giờ làm việc nhằm thảo luận về điều kiện làm



việc trong nhà máy. Chúng tôi đề cập đến tất cả mọi thứ, từ cách các ông chủ đối xử với chúng tôi tại nơi làm việc, đến số tiền chúng tôi được trả, cho đến mức độ thường xuyên chúng tôi bị buộc phải làm thêm giờ. Sau khi mọi người có cơ hội giải bày, chúng tôi thống nhất rằng vấn đề lớn nhất mà chúng tôi gặp phải là bị ép buộc làm thêm giờ và lương thấp.

Tổ chức một nhóm người lao động

Lúc đầu, hầu hết chúng tôi không có ý định chống lại ông chủ vì chúng tôi sợ sẽ mất việc. Nhưng khi chúng tôi phát hiện ra rằng việc làm thêm giờ là bất hợp pháp ở Guatemala, chúng tôi đã bắt đầu tổ chức các nhóm người lao động nhỏ ở các khu vực lân cận bên ngoài nhà máy. Sau 1 năm, chúng tôi đã tập hợp được 1.250 người lao động từ hai nhà máy. Tất cả chúng tôi đồng ý thành lập một công đoàn độc lập.





Gây sự chú ý vào vấn đề

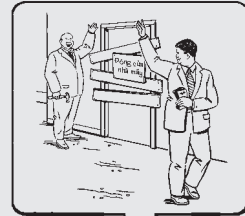
Chúng tôi đã làm cho cộng đồng biết về những gì đang xảy ra trong nhà máy. Các ông chủ đã đáp trả bằng cách dọa giết, tấn công, mua chuộc và thậm chí hăm hiếp để đe dọa các nhà lãnh đạo công đoàn và phá vỡ sự thống nhất của chúng tôi. Đã có hai lần các giám sát viên đã dẫn các đám đông không tham gia công đoàn đe dọa và tấn công chúng tôi, nhưng chúng tôi có sự hỗ trợ và bảo vệ từ cộng đồng.

Tạo dựng sự hỗ trợ trong nước và quốc tế

Công đoàn của chúng tôi đã liên hệ với nhiều công đoàn và tổ chức khác ở Guatemala và các quốc gia khác. Chúng tôi đã gửi thư cho các nhân hàng. Họ cũng đã gây áp lực lên ông chủ để cải thiện điều kiện làm việc của chúng tôi. Để giữ khách hàng của mình, ông chủ đã phải ký một thỏa thuận thừa nhận công đoàn của chúng tôi.

Áp lực thực thi pháp luật

Tuy vậy, ông chủ đã quay lại quấy rối các nhà lãnh đạo công đoàn, đe dọa đóng cửa các nhà máy và chuyển đến Trung Quốc. Nhưng chúng tôi vẫn tiếp tục làm việc và tổ chức. Sau 2 năm đấu tranh, tổ chức địa phương trong và ngoài nước đã khiến chính phủ phải thực thi luật pháp. Chính phủ yêu cầu chủ nhà máy phải ký một thỏa thuận thương lượng tập thể với chúng tôi, trả lại việc làm cho cán bộ công đoàn bị sa thải và giải quyết các khiếu nại của chúng tôi.



Được và mất

Mặc dù chúng tôi đã giành được mức lương cao hơn và không bị ép buộc thêm giờ, chúng tôi vẫn bị gây khó dễ bởi người chủ không ủng hộ công đoàn, đe dọa đóng cửa và di dời nhà máy. Nhưng hơn hết, chúng tôi tự hào là một trong những công đoàn đầu tiên ở Guatemala có thoả ước lao động tập thể!

Để biết mô tả từng bước về cách tổ chức chiến dịch, hãy xem Lập kế hoạch chiến dịch xung quanh các vấn đề quan trọng nhất từ trang 60 đến trang 65.