

## ĐIỀU KHOẢN THAM CHIẾU

### KHẢO SÁT ĐẦU KÌ CỦA DỰ ÁN NÂNG CAO VỊ THẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TẠI VIỆT NAM

#### THỰC HIỆN TẠI 2 VÙNG DỰ ÁN HẢI PHÒNG VÀ ĐỒNG NAI

(Dự án Po)

#### 1. Thông tin cơ sở

Việt Nam là nước đang trong quá trình đô thị hoá và công nghiệp hóa mạnh mẽ, nhưng ở nông thôn lại thiếu việc làm. Vì vậy, một số lượng lớn người lao động đã di cư từ nông thôn đến các khu đô thị và khu công nghiệp. Có đến 19,7% dân số khu vực thành thị là người di cư, trong đó, tỷ lệ nữ trong tổng số người di cư trong độ tuổi 15-59 là 52,4% (Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015). Bên cạnh đó, kết quả cuộc Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ 2014 cho thấy, trong hơn 5,6 triệu người từ 5 tuổi trở lên di cư, thì có 29 % di cư từ nông thôn đến thành thị, 28.8% di cư từ nông thôn đến nông thôn, 30.1% là di cư từ thành thị đến thành thị, 12.1% là di cư từ thành thị đến nông thôn (Sách: *Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ 2014 – Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam, NXB Thông tấn, 2016, tr13* ). Rất nhiều trong số lao động di cư này đang làm việc tại các nhà máy sử dụng nhiều lao động như da giày, dệt may và điện tử.

Trong khi lực lượng lao động di cư là một trong những yếu tố chính góp phần cho nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng cao, người di cư không nhận được nhiều lợi ích từ sự tăng trưởng này, ví dụ như điều kiện làm việc trong nhà máy hoặc phúc lợi xã hội như tiếp cận với an sinh xã hội.

Về điều kiện làm việc, người lao động trong các ngành công nghiệp thâm dụng lao động phải đối mặt với thời gian làm việc dài, cường độ làm việc cao, hạn chế thời gian trong ăn, uống, giải quyết nhu cầu vệ sinh và phải qua các thủ tục phức tạp khi cần xin nghỉ ốm. Hầu hết lao động di cư đều có mức lương thấp, chỉ đủ để đáp ứng 60% nhu cầu cơ bản (Bộ trưởng Bộ Lao động Phạm Thị Hải Chuyền, 2014). Thu nhập của phụ nữ thấp hơn so với nam giới 17% trong khi họ phải làm nhiều công việc nguy hiểm và dễ bị tổn thương hơn và ít được tiếp cận với an sinh xã hội. Ví dụ như các gói bảo hiểm xã hội tự nguyện cho lao động bán thời gian hoặc theo mùa vụ không bao gồm gói chăm sóc sức khỏe/ tai nạn nghề nghiệp hoặc hỗ trợ thai sản. Các hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động xảy ra phổ biến, nhưng những người lao động di cư không dám lên tiếng đòi quyền lợi của mình vì sợ mất việc làm.

Cụ thể (i) Điện tử là ngành xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam, với kim ngạch đạt 22,9 tỷ USD năm 2012 lên hơn 71 tỷ USD năm 2017, gấp 2,5 lần ngành Dệt may và gấp gần 5 lần ngành Da giày. Tuy nhiên, 95% kim ngạch xuất khẩu điện tử Việt Nam là nhờ vào các doanh nghiệp FDI. Doanh nghiệp (DN) điện tử tăng mạnh trong những năm qua, từ 307 DN năm 2006 lên 1.188 DN năm 2017, tạo ra việc làm cho khoảng 500.000 lao động (Viện khoa học lao động và xã hội). Theo báo cáo của ILO năm 2016, khoảng 80% người lao động ở phân khúc dưới của ngành công nghiệp điện tử là lao động nữ, làm việc trong các dây chuyền lắp ráp vốn không mang lại nhiều giá trị gia tăng. Phụ nữ cũng hầu như không giữ các vị trí kỹ thuật hay quản lý. Các vị trí quản lý cấp cao trong ngành đều do người nước ngoài nắm giữ. Các vi phạm về thời giờ làm việc, phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, an toàn lao động và bảo hiểm xã hội, đối thoại xã hội trong ngành vẫn còn diễn ra phổ biến. (ii) Dệt may Việt Nam, đặc biệt ngành may mặc là ngành kinh tế quan trọng, có kim ngạch xuất khẩu lớn thứ hai cả nước với giá trị xuất khẩu đóng góp từ 10-15% GDP. Hiện nay cả nước có 5,213 doanh nghiệp, lao động trong ngành này có khoảng 2,5 triệu người, trong đó 80% là nữ. Người lao động phải làm việc trong điều kiện khắc nghiệt, thiếu an toàn vệ sinh lao động, ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng và bệnh nghề nghiệp cao... Cùng với đó, số lượng doanh nghiệp đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc tế còn hạn hẹp, dẫn đến việc cải thiện điều kiện lao động chưa hiệu quả (Báo cáo của Viện công nhân công đoàn năm 2017)

Luật Lao động năm 2012 đã có những đóng góp nhất định trong việc thúc đẩy quyền của người lao động nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng. Sau 5 năm triển khai, Luật này đang được rà soát và sửa đổi

toàn diện. Trong bối cảnh năng lực và tiếng nói của người lao động còn nhiều hạn chế thì vai trò của các tổ chức xã hội đối với thành lập các nhóm của người lao động, xây dựng năng lực và hỗ trợ họ tham gia vào tiến trình bảo vệ quyền lợi chính đáng là điều vô cùng cần thiết.

Dự án **“Nâng cao vị thế của người lao động di cư ở Việt Nam”** được CDI phối hợp với Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng (CD KKT HP) và Trung tâm tư vấn pháp luật Công Đoàn – LĐLĐ tỉnh Đồng Nai (ĐN LAC) thực hiện tại 1 số KCN tại Hải Phòng và Đồng Nai, nhằm đạt được các **mục tiêu cụ thể**:

- i. Lao động di cư trong các khu công nghiệp tại Hải Phòng, Bắc Ninh và Đồng Nai được nâng cao năng lực đóng góp vào xây dựng các chính sách của nhà nước và người sử dụng lao động;
- ii. Góp phần phát triển những chính sách giúp cải thiện điều kiện làm việc và các dịch vụ xã hội cơ bản.

Và các **kết quả mong đợi**:

**Kết quả 1:** Người lao động di cư (đặc biệt là phụ nữ) được tổ chức và kết nối với nhau để có những hành động tập thể bảo vệ quyền của mình;

**Kết quả 2:** Năng lực của người lao động di cư được nâng lên để họ có thể tác động đến các chính sách và thực tiễn của chính quyền địa phương, người sử dụng lao động về các vấn đề liên quan như: an sinh xã hội; cải thiện điều kiện làm việc, mức lương hợp lý và hợp đồng lao động thỏa đáng;

**Kết quả 3:** Các kiến nghị, đề xuất và mô hình của các nhóm lao động, đặc biệt là lao động di cư, và các nhóm làm việc về quyền lao động được gửi đến các bên liên quan và có những phản hồi tích cực.

Trước khi các hoạt động can thiệp của dự án được triển khai, một cuộc khảo sát ban đầu sẽ được thực hiện. Bởi vậy, CDI cần tuyển tư vấn/ nhóm tư vấn có năng lực tốt, có kinh nghiệm và đáp ứng các yêu cầu để tiến hành cuộc khảo sát.

## 2. Mục tiêu

2.1 Thu thập thông tin cơ bản về đặc trưng nhân khẩu, kinh tế - xã hội của lao động di cư đang làm việc tại các nhà máy thuộc 2 vùng dự án là Hải Phòng và Đồng Nai, trong đó chú trọng các yếu tố giới.

- Về nhân khẩu: giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, quê quán, tình trạng hôn nhân, tình trạng sức khỏe, di cư một mình hay di cư cùng với gia đình;
- Về kinh tế: ngành nghề, thu nhập, tuổi nghề, động lực di cư để tìm kiếm việc làm...;
- Về xã hội: các mối quan hệ tại nơi di cư đến/ tại nơi làm việc, sinh hoạt văn hóa – cộng đồng ...

2.2 Khảo sát KAP (kiến thức – thái độ - thực hành) của LĐDC về quyền tiếp cận an sinh xã hội và quyền có điều kiện làm việc thỏa đáng và thuận lợi.

2.3 Đánh giá hiện trạng (khả năng tiếp cận, chất lượng, nhu cầu) liên quan đến an sinh xã hội, điều kiện làm việc của LĐDC từ góc nhìn của người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan (LĐLĐ, chính quyền và đoàn thể địa phương, đơn vị cung cấp dịch vụ...).

- An sinh xã hội: việc làm, BHXH – BHYT, trợ giúp xã hội, DVC (tiếp cận thông tin, nhà ở, nước sạch, y tế, giáo dục)
- Điều kiện làm việc: tiền lương và thu nhập, thời gian làm việc (bao gồm làm thêm giờ); an toàn vệ sinh lao động, các chính sách dành cho lao động nữ, cơ chế phản hồi của NLĐ.

2.4 Xác định mức độ sẵn sàng tham gia dự án của các bên liên quan: LĐDC, doanh nghiệp, công đoàn, chủ nhà trọ, chính quyền địa phương, các đoàn thể, BHXH, Sở LĐTBXH, các đơn vị cung cấp DV cơ bản (Điện, nước, y tế...)

2.5 Đưa ra các khuyến nghị cho việc thực hiện thành công dự án trong vòng 1 năm tới

### 3. Phương pháp thực hiện

Áp dụng phương pháp nghiên cứu xã hội học, kết hợp định lượng và định tính.

### 4. Số mẫu khảo sát:

Mỗi vùng bao gồm:

- 100 bảng hỏi NLD
- 20 phỏng vấn sâu: NLD, LĐLĐ, chính quyền và đoàn thể địa phương, Doanh nghiệp, BHXH, Sở LĐTBXH, Đơn vị cung cấp DVC (Điện, nước, y tế, giáo dục...)
- 3 Thảo luận nhóm:
  - (i) 2 TLN Công nhân; ( 6 – 8 CN/ TLN)
  - (ii) 1 TLN Đoàn thể địa phương + chủ nhà trọ;

### 5. Kết quả đầu ra

- Bản đề xuất kỹ thuật và chương trình thực hiện khảo sát, bao gồm hoạt động dự kiến và lịch triển khai
- Bộ công cụ thu thập dữ liệu hoàn chỉnh (bao gồm bộ câu hỏi đưa lên phần mềm để khảo sát bằng máy tính bảng, và bộ câu hỏi bán cấu trúc để PVS + TLN)
- Chương trình, nội dung tập huấn cho điều tra viên
- Nội dung gỡ băng của 20 cuộc phỏng vấn sâu và 3 thảo luận nhóm/ 1 vùng
- Bộ số liệu đã được làm sạch
- 02 báo cáo kết quả khảo sát dạng đầy đủ và 02 báo cáo kết quả dạng tóm tắt (những phát hiện chính và khuyến nghị, mỗi vùng 1 báo cáo)
- 04 câu chuyện về lao động di cư và các vấn đề gặp phải kèm ảnh minh họa (mỗi vùng 2 câu chuyện)
- 01 bài trình bày so sánh kết quả khảo sát tại 2 địa bàn Đồng Nai và Hải Phòng tại hội nghị công bố kết quả nghiên cứu

### 6. Thời gian, địa điểm

- Thời gian: từ tháng 09 đến tháng 11 năm 2018, bao gồm cả thời gian xây dựng đề cương, tập huấn điều tra viên, khảo sát, phân tích dữ liệu và hoàn thiện báo cáo cuối cùng
- Địa điểm: TP. Hải Phòng và tỉnh Đồng Nai
- Kế hoạch dự kiến:

STT	Nội dung	Tháng 9/2018				Tháng 10/2018				Tháng 11/2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Nghiên cứu tài liệu, thu thập thông tin thứ cấp												
	Xây dựng đề cương và kế hoạch nghiên cứu												
	Thiết kế công cụ khảo sát (bảng hỏi, mẫu phiếu)												

Tập huấn cho ĐTV tại HN													
Chuyển bộ công cụ lên phần mềm và test thử trên máy tính bảng													
Khảo sát thực địa tại Hải Phòng													
Khảo sát thực địa tại Đồng Nai													
Xử lý thông tin và số liệu													
Bản thảo báo cáo lần 1 (bao gồm cả phần tổng quan và kết quả khảo sát)													
Chỉnh sửa báo cáo - dự thảo 2													
Gửi chuyên gia phản biện - hoàn thiện báo cáo													
Hội thảo báo cáo tham vấn kết quả khảo sát													
In ấn, tóm tắt báo cáo													

## 7. Các nhiệm vụ chính của tư vấn

- Nghiên cứu các tài liệu/ văn bản của dự án và các tài liệu nghiên cứu, quy định pháp luật có liên quan để xây dựng đề cương nghiên cứu hoàn chỉnh và bám sát các mục tiêu;
- Xây dựng các công cụ thu thập để thu thập dữ liệu, trong đó bảng hỏi sẽ được thu thập bằng công cụ máy tính bảng;
- Xây dựng chương trình, nội dung và tập huấn cho điều tra viên về phương pháp thực hiện khảo sát, kỹ năng sử dụng công cụ và kỹ năng thu thập thông tin;
- Tiến hành điều tra tại thực địa;
- Giám sát trong suốt thời gian thực hiện khảo sát, thường xuyên liên hệ với nhóm cán bộ dự án CDI để kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh;
- Xử lý, phân tích dữ liệu, tổng hợp kết quả và viết báo cáo;
- Sửa, hoàn thiện báo cáo theo góp ý của các bên liên quan
- Trình bày tại hội thảo chia sẻ kết quả khảo sát đầu kỳ do CDI và đối tác tổ chức;

## 8. Các kỹ năng yêu cầu đối với tư vấn

- Tối thiểu 10 năm kinh nghiệm trong việc thực hiện khảo sát xã hội học, bao gồm xây dựng phương pháp thu thập thông tin, xử lý và phân tích dữ liệu định lượng và định tính bằng các phần mềm chuyên dụng, viết báo cáo tổng hợp và nêu khuyến nghị, đặc biệt liên quan đến lao động di cư
- Có khả năng nghiên cứu, trình bày và viết báo cáo tốt
- Có khả năng làm việc độc lập và làm việc theo nhóm
- Có kỹ năng về thống kê số liệu, phân tích dữ liệu

## 9. Phí tư vấn

Tư vấn đề xuất chi phí theo yêu cầu hoạt động