

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

MỘT PHƯƠNG ÁN TÁI HÒA NHẬP CỘNG ĐỒNG KHẢ THI VÀ CÓ NHIỀU TRIỂN VỌNG THÀNH CÔNG

(Các số liệu cập nhật đến giữa tháng 11-2006)

Từ "thử nghiệm âm thầm đầu tiên..."

Trung tâm Tư vấn và cai nghiện ma túy TP HCM từ năm 2004 đã triển khai ý tưởng đưa người sau cai nghiện tham gia lao động sản xuất tại một số doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn các quận để thu thập kinh nghiệm và tìm thêm phương án giải quyết việc làm cho người sau cai. Cuộc "thử nghiệm âm thầm" này - vì làm mà không báo cáo cấp trên - xuất phát từ hai nguyên nhân:

Một là do khuôn viên Trung tâm chật hẹp (trước kia ở đường Nơ Trang Long, quận Bình Thạnh, nay chuyển về địa điểm thuộc Trung tâm chữa bệnh Bình Triệu trước đây), không có không gian mặt bằng để kêu gọi các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng cơ sở sản xuất cho những người sau cai có chỗ học nghề và lao động sản xuất kiếm sống bằng sức lao động của mình trong giai đoạn tiếp theo sau 24 tháng cắt cơn, chữa bệnh, lao động trị liệu và phục hồi sức khỏe.

Hai là Ban lãnh đạo Trung tâm cho rằng việc thận trọng từng bước đưa người sau cai lao động kiếm sống trong các doanh nghiệp trên địa bàn các quận có thể có khả năng mang lại những kết quả thiết thực, lâu dài một khi ba bên là Trung tâm Tư vấn - Doanh nghiệp - Người sau cai, cùng nhau thỏa thuận nghiêm chỉnh thực hiện những

cam kết của mình. Những cam kết có cái thành văn tuy không nhiều, thoả thuận bằng lời nói và là những nội dung rất cơ bản. Đó là:

- Trung tâm Tư vấn và cai nghiện có trách nhiệm tuyển chọn những người thật sự có ý thức lao động kiếm sống, mong muốn "làm lại cuộc đời" sau khi đã "sám hối" về những lỗi lầm trong những năm tháng dấn thân vào tệ nạn ma tuý; thường xuyên tư vấn cho lao động là người sau cai về những hiện tượng xuất hiện hàng ngày qua lao động sản xuất như trình độ tay nghề, năng lực hành nghề, kỷ luật lao động, thượng tôn pháp luật, vấn đề tiền lương.... và con đường tiếp tục phấn đấu của họ.

- Doanh nghiệp tiếp nhận người sau cai không có bất cứ hình thức nào phân biệt đối xử với "người từng nghiện ma tuý" trong việc bố trí công việc và phân công lao động, không tách người sau cai ra khỏi tập thể công nhân lao động trong doanh nghiệp; chấm công, trả lương công bằng, minh bạch và sòng phẳng; áp dụng các chế độ hiện hành, chế độ phúc lợi xã hội, đối với lao động là người sau cai như đối với mọi công nhân viên chức trong doanh nghiệp.

- Người lao động cam kết chấp hành nghiêm túc nội quy sản xuất và những quy định về trật tự - nội vụ của doanh nghiệp, lao động nghiêm chỉnh, bảo đảm sản lượng, chất lượng sản phẩm, phấn đấu tăng năng suất lao động; không quan hệ với các nhóm người lêu lổng tụ tập bên ngoài doanh nghiệp. Khi tan ca, chấp hành quy chế của Trung tâm Tư vấn, nhanh chóng lên xe bus trở về ký túc xá.

Một năm thực hiện có kết quả phương án này, Trung tâm Tư vấn và cai nghiện ma tuý, với tư duy luôn tìm tòi đổi mới, căn cứ vào thực tế cuộc sống, đã rút được bài học kinh nghiệm có giá trị trong việc tư vấn cho người cai nghiện nói chung, người sau cai nói riêng, tạo được sự tin cậy qua lại giữa ba bên tham gia dự án, nhất là giữa người sau cai và Trung tâm Tư vấn và cai nghiện - là nguyên nhân của thành công đầu tiên hứa hẹn những kết quả khả quan tiếp theo.

Những thỏa thuận đã được ba bên chấp hành gần trọn vẹn trong suốt thời gian "thử nghiệm" mà không để xảy ra sự cố đáng tiếc nào, cho đến ngày Trung tâm Tư vấn và cai nghiện chính thức đặt vấn đề với cấp trên, đề nghị chấp nhận phương án đưa người sau cai vào làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn quận sẵn sàng tiếp nhận đối tượng lao động này, như một phương án tái hòa nhập cộng đồng chính thức. Đề xuất này đã được chấp nhận và Trung tâm Tư vấn và cai nghiện đã, đang triển khai và đang thu những kết quả khá tốt và rút được những bài học kinh nghiệm hay, có giá trị thực tiễn cao.

Giám đốc Công tư TNHH May - Thêu xuất khẩu Mỹ Sơn, ông Lê Văn Bốn là doanh nghiệp đầu tiên hợp tác với Trung tâm, đã bằng đạo đức kinh doanh và sự cảm thông sâu sắc với những nạn nhân, những người không may rơi vào vòng tròn ma quỷ cay nghiệt, đã giữ đúng mọi điều cam kết, đào tạo 13 người sau cai "thử nghiệm" đầu tiên trở thành những lao động thuộc tốp tốt nhất trong tổng số 280 lao động của công ty. Một số trong 13 người này trở thành lao động ưu tú nhiều mặt: sản xuất sản phẩm chất lượng cao, sản lượng vượt mức và hiển nhiên hưởng lương cao nhất doanh nghiệp. Trong số 13 người này, một người được cấp quản lý xét cho hồi gia, nhưng lao động này vẫn tiếp tục ký hợp đồng lao động với công ty, tiếp tục gắn bó với tập thể cũ. Cả 13 người giờ đây là "những lao động chủ chốt" của công ty chuyên sản xuất hàng xuất khẩu sang phương Tây này - như lời khẳng định của Giám đốc Lê Văn Bốn.

... đến phương án công khai

Năm 2005, Trung tâm Tư vấn và cai nghiện chính thức đề xuất phương án đưa người sau cai đã được đào tạo - bồi dưỡng tay nghề sơ bộ vào làm việc và tiếp tục hoàn thiện tay nghề trong các doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện như một mô hình tái hòa nhập cộng đồng.

Đề xuất này được chấp nhận, tạo điều kiện cho Trung tâm Tư vấn và cai nghiện tiếp tục tiến hành và mở rộng hình thức tái hòa nhập ra nhiều doanh nghiệp trên các địa bàn khác nhau nhằm rút kinh nghiệm để một khi được khẳng định là ưu việt và mang tính khả thi cao, thì tiến hành áp dụng rộng rãi, đại trà. Như vậy là bên cạnh các phương án và loại hình tái hòa nhập cộng đồng tại các cơ sở sản xuất trong các trung tâm cai nghiện, trong Cụm công nghiệp Nhị Xuân, nay có thêm phương án đưa người sau cai tái hòa nhập vào các doanh nghiệp trên địa bàn các quận - huyện.

Đề xuất của Trung tâm Tư vấn và cai nghiện trước hết xuất phát từ kết quả thực tiễn bước đầu nhưng rất cụ thể qua những gì đạt được tại các doanh nghiệp tham gia, có sức thuyết phục và vì vậy được cấp quản lý vĩ mô chấp thuận, là tất nhiên.

Trong thời gian từ tháng 10-2005 đến nay (cuối tháng 8-2006), Trung tâm Tư vấn đã:

- Bổ sung cho Công ty TNHH May - Thêu xuất khẩu Mỹ Sơn hai đợt tăng cường lao động là người sau cai với số lượng tổng cộng 29 người, nâng số lao động là người sau cai làm việc tại doanh nghiệp này lên 42 người, chiếm 15% tổng số lao động của doanh nghiệp. Chưa có người nào tại doanh nghiệp Mỹ Sơn "trốn trại" hoặc bị xử lý kỷ luật. Trong số 29 người tăng cường này, có 3 người được xét hồi gia, nhưng cả ba cũng tự nguyện như người đầu tiên, tiếp tục ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp, tiếp tục sát cánh cùng 38 bạn đồng đảng.

Điều đáng ghi nhận là 20 trong số 42 lao động là người sau cai tại Công ty May - Thêu xuất khẩu Mỹ Sơn giờ đây đã trở thành lực lượng lao động kỹ thuật chủ lực và chủ chốt của Công ty - như lời khẳng định của Giám đốc Lê Văn Bốn. Được như vậy, phần đóng góp của Giám đốc Lê Văn Bốn là rất có ý nghĩa. Ông cho biết 20

"con cưng" này của Công ty có trình độ tay nghề và chất lượng kỹ thuật khá hơn một bậc so với lao động bình thường cùng loại tại các công đoạn sản xuất của công ty. Những người còn lại đều thực hiện đủ chỉ tiêu số lượng và chất lượng. Tất cả được đối xử công bằng, bình đẳng về công việc, về tiền lương theo sản phẩm và năng suất lao động và tất cả đều công bố công khai minh bạch trong tập thể; được hưởng tất cả quyền lợi do luật định, hưởng chế độ phúc lợi xã hội như tiền thưởng, đi tham quan di tích - danh thắng, du lịch tập thể; được hưởng chế độ nghỉ phép có lương hằng năm. Vấn đề còn lại là Trung tâm Tư vấn và cai nghiện, trong tư cách là cơ quan quản lý người lao động sau cai, cần nghiên cứu và đề xuất việc giải quyết chế độ nghỉ phép cho những lao động là người sau cai sao cho hợp lý, hợp tình và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động theo tinh thần Hợp đồng lao động ký hết với Giám đốc doanh nghiệp.

Ông Lê Văn Bốn nói thêm với ý nghĩa của một sự khẳng định rằng, một khi doanh nghiệp mở rộng sản xuất - và đó là hiện thực - thì ông sẽ lại đến gõ cửa Trung tâm Tư vấn và cai nghiện xin bổ sung lao động. Theo ông thì đó là một nghĩa vụ, một đóng góp không nên và không thể thoái thác của một công dân đối với một chương trình đầy bản chất nhân văn như chương trình tái hòa nhập, trả lại cuộc đời bình thường cho hàng vạn người bất hạnh rơi vào tệ nạn ma túy. Tất nhiên - cũng theo ông Bốn - không chỉ doanh nghiệp đóng góp cho xã hội mà những lao động là người sau cai cũng đã và đang mang lại lợi nhuận cho doanh nghiệp, tức là chính lao động là người sau cai đã và đang góp phần vào mục tiêu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp là tìm kiếm lợi nhuận. Nếu sử dụng lao động là người sau cai chỉ mang đến phiền toái và thua lỗ thì không một doanh nghiệp nào dám phiêu lưu đâu!

- Bàn giao cho Công ty TNHH May Đại Việt 60 lao động đã được đào tạo sơ bộ nghề may và doanh nghiệp tiếp tục đào tạo và bồi

đưỡng lý thuyết và hướng dẫn tay nghề ngay bên máy móc thiết bị trong thời gian ba tháng đầu, sau đó kiểm tra tay nghề và năng lực hành nghề lần cuối và trước khi đưa vào dây chuyền sản xuất. Trừ một người vô kỷ luật bị trả về Trung tâm, số còn lại đã hội nhập có kết quả vào cộng đồng lao động gồm 400 công nhân của công ty. Sự cố gắng của người sau cai đã bắt đầu cho trái ngọt. Gần 70% số lao động này đã thực hiện được định mức, bảo đảm chất lượng sản phẩm và nhận những khoản lương từ 700.000 - 800.000d/tháng, không kể một số trường hợp ngoại lệ xuất sắc, lĩnh từ 1 triệu đến 1,5 triệu đồng/tháng. Lương của tất cả công nhân hàng tháng đều được công bố công khai cho mọi người tường, có tác dụng kích thích sản xuất không chỉ cho người sau cai mà cho cả lao động bình thường. Nhiều người sau cai sức khỏe vẫn còn mặt hạn chế, nhưng số đông biểu lộ quyết tâm không chịu thua kém ai. Họ muốn và trong thực tế đang tìm cách quên đi quá khứ không mấy tốt đẹp. Đó là hành động và quyết tâm phục thiện đáng quý, đáng khuyến khích và ủng hộ. Công ty May Đại Việt chính thức đề nghị được tiếp nhận thêm 40 người sau cai trong quý III này, nâng số người sau cai của Công ty lên 100, chiếm 20% tổng số lao động của công ty (100/500). Giám đốc Công ty May Đại Việt, bà Nguyễn Thị Ngọc Lan, cho biết sản phẩm đặc thù của công ty là hàng xuất khẩu sang Trung Đông theo hợp đồng dài hạn, không hề bị ảnh hưởng bởi thị trường WTO, vì vậy lao động làm việc tại đây có thể tính đến tính bền vững của hoạt động sản xuất - kinh doanh của công ty mà phấn đấu lâu dài, không lo sợ thất nghiệp. Bà Lan cũng khẳng định một khi công ty mở rộng và phát triển, bà sẽ lại đề nghị được tiếp nhận người sau cai. Theo vị giám đốc trẻ này thì lúc đầu nhận người sau cai về là vì thương các em và khi các em chịu nghe, chịu làm thì càng thương hơn. Tạo điều kiện cho các em không may ấy là một việc đáng làm. Và lại, chính các em cũng đang mang lại hiệu quả sản xuất - kinh doanh cho công ty đó thôi!

- Giao cho Công ty Mộc - Mỹ nghệ Minh Tâm 32 người sau cai có năng khiếu, nhưng chưa có nghề. Giám đốc Công ty Minh Tâm nhận đào tạo họ thành thợ thủ công ngành sắt, mộc và đan. Công ty chẳng những không thu phí đào tạo nghề, hơn thế, cấp cho mỗi học viên 25.000đ/ngày có mặt ở Công ty trong suốt thời gian đào tạo. Trong thời gian ấy học viên vừa học nhưng cũng vừa phải tham gia sản xuất trong vai thợ phụ. Lớp học viên này đã có người ra nghề, đang tiếp tục ra nghề, được công ty tiếp nhận và trả lương theo trình độ kỹ thuật, sự khéo tay, số lượng và chất lượng sản phẩm - tất cả là hàng thủ công mỹ nghệ.

- Giao cho Công ty TNHH May Thái Bình Dương 70 lao động đã được đào tạo sơ bộ nghề may, tiếp tục được hướng dẫn bên máy móc - thiết bị trong doanh nghiệp và trở thành lao động của Công ty.

- Giao cho Công ty TNHH May Hà Phương, (huyện Hóc Môn) 15 lao động là người sau cai. Công ty Hà Phương đang xin thêm người.

Những kết quả ban đầu có ý nghĩa:

Như vậy, tính đến thời điểm này (cuối tháng 8-2006) Trung tâm Tư vấn và cai nghiện ma túy đã bàn giao cho:

- Công ty TNHH May - Thêu xuất khẩu Mỹ Sơn: 42 người,
- Công ty TNHH May Đại Việt: 100 người,
- Công ty Mộc Mỹ nghệ Minh Tâm: 32 người,
- Công ty TNHH May Thái Bình Dương: 70 người,
- Công ty TNHH May Hà Phương: 15 người,

Cuối tháng 8-2006 có thêm Công ty May Tân Vinh (quận Bình Thạnh) đăng ký xin được cung cấp 30 người; Công ty May Hồng Cúc (quận 10) đăng ký nhận 50 người...

Trong quá trình thực hiện phương án này, từ tháng 10 - 2005 có 8 người bỏ trốn trên đường từ khu tập thể đến công ty trong ngày giao quân đầu tiên cho Công ty TNHH May Đại Việt. Những người này đã không trở về gia đình sau khi bỏ trốn. Từ đó đến nay không có thêm người nào bỏ trốn. Hai công ty ở cách xa Trung tâm Tư Vấn và cai nghiện ma túy là Công TNHH May Đại Việt (quận Tân Phú) và Công TNHH May-Thêu xuất khẩu Mỹ Sơn (quận Gò Vấp), hằng ngày có xe bus đưa đón. Xe bus đưa công nhân từ Bình Triệu đến Công ty Mỹ Sơn không cần có người của trung tâm đi theo. ở Công ty Đại Việt do đông người sau cai, Giám đốc Công ty đề nghị Trung tâm hỗ trợ cán bộ quản lý trật tự nội vụ vì e ngại trong những ngày đầu có thể xảy ra lộn xộn. Tuy nhiên, đã không có chuyện gì đáng tiếc xảy ra - ngoài 8 người trốn trong ngày đầu tiên, khi họ chưa vào đến sân doanh nghiệp.

- Hầu hết người sau cai mà Trung tâm Tư vấn và cai nghiện bàn giao cho các doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện được chọn và được tư vấn tương đối chu đáo, được học và bồi dưỡng tay nghề (may)... đều đã và đang trở thành những công nhân thực hiện tốt công việc của mình, một số trở thành thợ chủ chốt của công ty.

- Hầu hết lao động là người sau cai vượt qua trở ngại lớn ban đầu - định kiến của xã hội nói chung, của lao động bình thường trong các doanh nghiệp nói riêng với người nghiện ma túy - một cách khá thành công nhưng không bất ngờ với những người làm công tác quản lý.

- Đa số lao động là người sau cai chiếm được lòng tin của giám đốc các công ty tiếp nhận họ. Họ là những người có lòng bao dung và thông cảm với những công nhân mới một thời từng là nạn nhân của xã hội bon chen và sẵn lòng siêu lợi nhuận bất chấp tội ác của bọn tội phạm ma túy, sản phẩm tất yếu của kinh tế thị trường tự do cạnh tranh.

- Đa số lao động là người sau cai tỏ ra tự tin, quyết tâm cao, thể hiện qua kết quả lao động khi so sánh với các đồng nghiệp bình thường và nhận ra mình không thua kém nhiều. Đó là tín hiệu vui dự báo sự cố gắng vươn lên giành lại danh dự và sự tín nhiệm của người sau cai. Những người khác mới vào nghề, sức khỏe còn kém chưa hồi phục hẳn, nhưng vẫn có sự phấn đấu kiên trì, không muốn chịu thua chị kém em quá nhiều. Nhiều người biểu thị quyết tâm đuổi kịp đồng nghiệp trong thời gian không xa. Đó cũng là tín hiệu vui, rất đáng mừng và khích lệ.

Nguyên nhân của những thành công bước đầu:

- Trước hết những lao động là người sau cai trong diện này vốn là con em những gia đình lao động và bản thân họ là người lao động, vì nghiện ngập mà bị cách ly khỏi môi trường lao động. Sau 24 tháng được chữa bệnh, cắt cơn, lao động trị liệu và phục hồi sức khỏe rồi được học văn hóa, được dạy nghề, được giáo dục phục hồi hành vi, nhân cách, được tư vấn về những vấn đề cuộc sống, tâm sinh lý... đã làm họ thức tỉnh dần từng bước; giờ đây họ được trở lại môi trường lao động sạch, được chủ doanh nghiệp tôn trọng và thực lòng giúp đỡ, không phân biệt đối xử như dư luận và thực tế xã hội, trái lại coi họ như những thành viên bình đẳng, được giao việc, được hướng dẫn nghiệp vụ và nội quy, quy chế của doanh nghiệp; được tin cậy và trả lương sòng phẳng tương xứng với lao động bỏ ra thông qua sản lượng và chất lượng sản phẩm, tức là được thụ hưởng thành quả lao động của mình một cách công khai, minh bạch; được hưởng mọi quyền lợi của một công nhân lao động trong xã hội theo các chế độ của nhà nước; được hưởng các khoản từ chế độ phúc lợi xã hội trong xí nghiệp như tiền thưởng, tiền lễ - tết, hưởng lương tháng 13, đi nghỉ mát định kỳ, du lịch tập thể ngắn ngày... Tất cả những yếu tố đó đã nâng họ lên trở thành một con người được tôn trọng chứ không phải bị khinh thị và ghét bỏ như khi họ rơi vào tệ nạn ma túy.

- Giám đốc các doanh nghiệp tiếp nhận lao động là người sau cai, cụ thể là ông Lê Văn Bốn, bà Nguyễn Thị Ngọc Lan... là những người có tấm lòng vị tha, cho nên các vị ấy có sức cảm hóa đối với lao động là người sau cai. Các vị đã vượt qua những lời can ngăn - có khi thái quá - của nhiều người, kể cả một số đồng nghiệp, rằng nhận người nghiện vào doanh nghiệp là tự rước họa vào thân! Như Giám đốc Lê Văn Bốn khi nhận người sau cai về công ty đã một mặt giao cho cán bộ kỹ thuật tận tình hướng dẫn và bồi dưỡng tay nghề cho họ, đưa họ ngay từ đầu vào tập thể sản xuất với những công nhân bình thường, động viên, khuyến khích và đặt niềm tin vào họ sẽ lao động tốt; hướng dẫn họ chi tiêu đồng lương do mồ hôi làm ra sao cho hiệu quả nhất... Mặt khác, ông hành xử như một người cha đối với những đứa con của mình, nhưng cũng là người anh bình đẳng với người sau cai, không bao giờ áp đặt ý kiến chủ quan hay ra mệnh lệnh gay gắt với họ. Ông từng phối - kết hợp với công an phường, cảnh sát khu vực cảnh giới và nhanh chóng xử lý những người lảng vảng "bán đạo ma túy" sát phen đậu doanh nghiệp ngay sau khi doanh nghiệp tiếp nhận lao động là người sau cai, mà mục đích của họ không có gì khác hơn là lôi kéo những người sau cai quay lại con đường cũ tối tăm.

Ở cả hai công ty Mỹ Sơn và Đại Việt, giám đốc đều thực hiện đầy đủ các điều khoản cam kết, chấp hành nghiêm các điều khoản thỏa thuận với lao động ghi trong hợp đồng lao động; với Trung tâm Tư vấn là đối tác trực tiếp. Lao động là người sau cai ở hai công ty này được hưởng đầy đủ tất cả những quyền lợi tinh thần và vật chất như tất cả công nhân viên bình thường làm việc trong công ty. Không có khiếu nại nào của người sau cai đối với công ty và giám đốc công ty. Thật sự đang hiện hữu một không khí đoàn kết - thân ái - chân thành, chan hòa tình người trong hàng ngũ những người lao động tại hai doanh nghiệp này. Đến thăm công nhân đang làm việc tại đó người

ta khó có thể phân biệt ai là lao động bình thường, ai là người sau cai. Sự thật quả đúng như vậy.

Trong không khí và bối cảnh sản xuất mang tính ganh đua lành mạnh ấy, nhiều lao động là người sau cai tỏ ra cố gắng hơn mức bình thường. Họ có ý thức và gắng sức vì muốn bỏ lại mãi mãi sau lưng quá khứ rất buồn bằng nỗ lực cao trong công việc để khẳng định mình không muốn, không chịu thua kém ai trong dây chuyền sản xuất, cho dù sức khỏe của số đông người sau cai không thuộc loại sung mãn. Chứng kiến cảnh một người sau cai cố tình mặc áo dài tay và dùng cánh tay áo dài ấy để che khuất những hình xăm trên cánh tay trong phân xưởng khá nóng nực, mồ hôi chảy dài trên má, chỉ chú ý vào công việc, mới hiểu được chàng thanh niên ấy đã sám hối đến mức nào! Khi con người từng rơi vào lỗi lầm biết xấu hổ với quá khứ thì có nghĩa là người đó đã phản tỉnh, phục thiện và quyết tâm đổi thay, tất nhiên là theo hướng tích cực.

Ngành may thường có "mùa cao điểm" - tức là mùa phải tăng ca. Tuy nhiên, các giám đốc Công ty Mỹ Sơn và Công ty Đại Việt xử lý việc này rất thận trọng. Công ty Mỹ Sơn hầu như không tăng ca đối với lao động là người sau cai, trừ một hai thợ kỹ thuật đầu đàn, nhưng trước đó Công ty hỏi và có ý kiến đồng ý của đương sự và Trung tâm Tư vấn trong tư cách là nhà quản lý con người. Giám đốc Công ty May Đại Việt cho biết có lúc do nhu cầu cấp bách phải hoàn thành hợp đồng đúng hạn - nếu không thì bị phạt nặng - nhưng với người sau cai, doanh nghiệp chỉ tăng ca một số lao động sau khi đã trao đổi với họ, được Trung tâm Tư vấn và người lao động đồng ý. Đích thân giám đốc đã dùng xe hơi của mình chở lao động sau giờ tăng ca - dù là bốn, ba, hay thậm chí một người - về ký túc xá của họ.

- Người sau cai hưởng quyền quyết định ký hợp đồng lao động và sử dụng tiền lương từ thành quả lao động của mình. Đây là nội dung

nhạy cảm, gắn không tách rời quyền công dân của họ - mà ta vẫn khẳng định người nghiện không phải là tội phạm và vì vậy họ có quyền công dân, chỉ bị hạn chế một số mặt, chịu chế độ giám sát trong thời gian cai nghiện tập trung bắt buộc. Vấn đề là Trung tâm Tư vấn, Giám đốc các doanh nghiệp chọn giải pháp tối ưu để họ sử dụng đồng lương có hiệu quả nhất. Người lao động nhất thiết phải biết cụ thể thành quả lao động của mình thể hiện một cách sòng phẳng, công khai và minh bạch qua bảng lương, không được khuất tất ở trương mục nào. Tiếp đó, các bên hữu quan cũng bàn bạc, thống nhất việc chi trả lương cho đối tượng này như thế nào thì đạt hiệu quả kinh tế - chính trị - xã hội cao nhất. Một cuộc "hiệp thương" giữa bốn bên là đương sự, thân nhân, Trung tâm Tư vấn và Giám đốc doanh nghiệp đã đi đến hai cách trả lương như sau: Một là thân nhân cha, mẹ hay người trong gia đình được ủy quyền đến doanh nghiệp ký nhận hằng tháng; hai là chuyển vào sổ tiết kiệm của đương sự - sau khi đã trừ các khoản: chi phí xe bus đưa đón (nhà nước tài trợ 50%), chi phí ăn bữa tối tại ký túc xá (ăn sáng tự túc trên đường đến công ty hay tại Cantin của công ty; bữa trưa do doanh nghiệp đài thọ). Cả hai cách này đều hợp lý và trở thành quy định không bên nào được tự ý thay đổi. Các Giám đốc doanh nghiệp cũng cho biết đã có đôi ba trường hợp thân nhân người lao động đến sớm một số ngày trước ngày trả lương định kỳ. Tất nhiên doanh nghiệp không chi trả trước được vì không có tiền trong két; và như ông Lê Văn Bốn nói thì có tiền ông cũng không cho thủ quỹ chi, vì ông biết trong số những người đến sớm là do đánh đề, cờ bạc... cụt vốn! Những bậc cha mẹ như thế chính là những người đẩy con vào con đường tăm tối, kể cả vào tệ nạn ma túy, quả thật không có gì lấy làm lạ khi con cái họ phải đến các trung tâm cai nghiện tập trung!

Sẽ không khách quan nếu bỏ qua chi tiết này: Lương tháng của lao động là người sau cai làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn

quận - huyện cao hơn hẳn thu nhập của lao động làm việc trong hơn 75 cơ sở sản xuất trong các khu cai nghiện tập trung, cả thu nhập tối thiểu - thu nhập tối đa và tất nhiên thu nhập bình quân cũng cao hơn hẳn. Sự khác biệt lớn này có nguyên nhân chủ quan cũng như khách quan, đồng thời là "điểm nhạy cảm" tác động không nhỏ đến người sau cai. Mười ba người sau cai làm việc từ cuối năm 2004 đến nay tại Công ty Mỹ Sơn đều có lương tháng từ 1 đến 1,5 triệu đồng. Đợt 2 có 11 người và đợt 3 có 18 người (từ tháng 10-2005 đến nay) đều thực lĩnh từ 600.000 đồng/tháng trở lên xấp xỉ 1 triệu đồng. Ở Công ty Đại Việt người sau cai thực lĩnh từ 650.000 đồng đến 1 triệu đồng/tháng.

- Được hưởng "không khí tự do". Đó là ý kiến của tất cả lao động là người sau cai làm việc trong các doanh nghiệp này, cho dù họ vẫn còn sống trong khu tập thể và đang chịu một sự quản lý trật tự - nội vụ nhất định; nhưng điều quan trọng trước nhất là chung cư họ đang sống nằm ngoài trung tâm, qua đó gạt bỏ được nhiều ức chế thể xác và tâm hồn rằng mình là người có tội bị "quản thúc" trong bốn hàng rào bao quanh. Trong thời gian tiếp theo, ngoài hoạt động tư vấn thường xuyên, cần tổ chức các sinh hoạt văn hóa, văn nghệ - thể thao - giao lưu và tổ chức hoạt động giáo dục với những chuyên đề và nội dung cụ thể, thiết thực nhằm từng bước nhưng chắc chắn, hoàn thiện nhân cách cho họ trước khi đưa họ trở lại cộng đồng xã hội bình thường.

Trực tiếp gặp nhiều người sau cai đang kiếm sống tại hai doanh nghiệp Mỹ Sơn và Đại Việt, tất cả đều trả lời cuộc sống xã hội - dù mới có trong phân xưởng sản xuất - có ý nghĩa biết chừng nào. Chúng em cảm nhận mỗi ngày đi làm qua các phố xá đông vui, cảm thấy mình là thành phần hữu cơ chứ không phải tách rời cuộc sống sôi động ấy, cho dù chúng em chưa được hòa mình vào những dòng người và cảnh nhộn nhịp đó. Nhưng ngày đó chắc chắn sẽ đến!

Qua tâm sự này ta có thể hiểu hàng ngàn người cai nghiện ma túy tập trung bắt buộc phải cách ly khỏi sinh hoạt xã hội nhiều năm liền bức xúc đến mức nào!

- Trung tâm Tư vấn và cai nghiện ma túy đã chuẩn bị rất kỹ, chu đáo nhiều khâu gồm: chọn những lao động có chỉ số tin cậy cao để bồi dưỡng nghề và các điều kiện khác đáp ứng yêu cầu tái hòa nhập môi trường sản xuất này; chọn những công ty đáng tin cậy có tấm lòng bao dung của các giám đốc sẵn lòng tiếp nhận và tạo điều kiện cho người sau cai có đất sống để thành công mà trở về. Trung tâm Tư vấn cũng thành công do phối hợp khá chặt chẽ và hiệu quả với giám đốc các doanh nghiệp, qua đó giải quyết và khắc phục kịp thời những vấn đề nảy sinh, cho đến nay chưa để lại trắc trở đáng tiếc nào.

Các Giám đốc Mỹ Sơn và Đại Việt đều kể rằng nhiều đồng nghiệp ở các công ty khác không ngừng khuyên, thậm chí can ngăn rằng, chớ nhận "bọn nghiện" vì sẽ làm hỏng sản xuất và làm méo mó bộ mặt công ty, dẫn đến nguy cơ sập tiệm. Bây giờ, cũng chính những người đó đang "học kinh nghiệm" của các giám đốc đi trước và thậm chí có vị nhờ làm môi giới để được tiếp nhận lao động là người sau cai. Một tín hiệu vui!

- Trung tâm Tư vấn đã thiết lập mối quan hệ tốt với Ban đại diện và với chính thân nhân (cha mẹ) lao động là người sau cai, thông báo chi tiết về kế hoạch đưa con em vào lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện, đề nghị phối hợp để thực hiện tốt chủ trương; nhanh chóng giải quyết những vấn đề nảy sinh. Vấn đề tiền lương được giải quyết với sự nhất trí cao, đến nay không gặp rắc rối nào - ngoài một vài gia đình chưa đến ngày trả lương đã đến đòi lĩnh!

Một phương án nhiều triển vọng khả thi

Đưa người sau cai tái hòa nhập cộng đồng trong các doanh nghiệp trên địa bàn các quận - huyện là phương án khá sáng tạo, thiết thực tạo

điều kiện rất tốt cho người lao động sau cai có thể kiếm sống bằng sức lao động, kỹ năng và năng lực hành nghề của mình với đồng lương bình quân ngay ở giai đoạn đầu đã có thể nuôi sống bản thân và cho các nhu cầu hàng ngày. Tất nhiên những người này phải được chuẩn bị tương đối tốt tại các trung tâm cai nghiện; tiếp theo là sự phối hợp nhịp nhàng với các doanh nghiệp trong đào tạo và bồi dưỡng tay nghề - như Trung tâm tư vấn đã tiến hành có kết quả cho đến lúc này.

Điều rất quan trọng của phương án này là nó đáp ứng nguyện vọng sâu xa của tuyệt đại đa số người sau cai cũng như gia đình họ, khi họ cảm nhận đây mới thật sự là cuộc tái hòa nhập cộng đồng đúng nghĩa. Phương án này đã chứng minh tính khả thi tại các doanh nghiệp đã dẫn ở trên.

Vấn đề đặt ra là phải làm gì để có thể nhân rộng loại hình tái hòa nhập cộng đồng này. Xét nhiều khía cạnh cũng như những điều kiện khách quan - chủ quan, phương án này có triển vọng thành công và mang tính khả thi rõ rệt. Đây mới chỉ là bước đầu, nhưng người sau cai chấp nhận dù họ vẫn còn phải chịu một sự quản lý nhất định trong ký túc xá. Đối lại họ được sống trong không khí tự do trong xí nghiệp, cùng những lao động bình thường thi đua - thậm chí ganh đua một cách lành mạnh, sôi nổi - được hưởng lương đúng với những gì mình bỏ ra; được thực sự làm việc và nhờ làm việc nghiêm túc thì không chỉ được hưởng lương và tất cả những gì một công nhân khác được hưởng. Hỏi ở đâu có nơi làm việc tốt như thế cho người sau cai? Và do đó người sau cai cảm nhận - cảm thấy đang được trở lại với đời sống phố phường đông vui tấp nập. Nhiều người nói đây cảm xúc: được tự do nhìn ngắm phố phường nhộn nhịp mỗi ngày và hiểu rằng không bao lâu nữa mình ắt sẽ được hòa mình vào dòng đời - dòng người vô tận ấy. Gương bốn đồng nghiệp ở Công ty Mỹ Sơn được hồi gia, nay vẫn tiếp tục làm việc với họ là hình ảnh thật trăm phần trăm trước mắt họ.

Nhân rộng phương án này bằng cách nào, có sơ sở hiện thực?

Trước hết, người sau cai là công dân của tất cả 24 quận - huyện của thành phố (và một tỷ lệ nhỏ người ngoại tỉnh, người sống lang thang). Danh sách người cai nghiệm và sau cai của 24 quận - huyện được thống kê chính xác và đầy đủ các thông số và chi tiết nhân thân: tuổi tác - giới tính - học vấn - nghề nghiệp - tình trạng gia đình - tình hình kinh tế...

Từ những bản danh sách này rút ra danh sách những người sau cai theo từng nhóm nghề qua đó biết được có bao nhiêu thợ may - thợ hồ - thợ sắt - thợ thủ công - thợ cơ khí - thợ điện - thợ hàn...

Phòng kinh tế các quận - huyện có số liệu thống kê đầy đủ quận nhà có bao nhiêu doanh nghiệp thuộc tất cả các ngành sản xuất - tương ứng với những nghề mà người sau cai sở hữu.

Như vậy ta biết là ai sẽ có thể tái hòa nhập vào doanh nghiệp nào tại địa phương mình một cách rõ ràng. Đó là cơ sở căn bản để thực hiện phương án tái hòa nhập. Vấn đề còn lại là chính quyền, các ban ngành, Mặt trận và các đoàn thể rà soát, tìm hiểu tình hình sản xuất - kinh doanh và nhu cầu sử dụng và tự nguyện tuyển dụng lao động là người sau cai của các doanh nghiệp trên địa bàn quận nhà, khi cần thì thuyết phục họ...

Trên cơ sở ấy hình thành các cụm chung cư, là chi nhánh của Trung tâm Tư vấn và cai nghiệm ma túy - đơn vị có sáng kiến đưa người lao động sau cai vào các doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện có kết quả cụ thể và là đơn vị có kinh nghiệm quản lý, giáo dục và tư vấn cho người sau cai trước khi đưa họ vào các doanh nghiệp. Mỗi cụm bao gồm các quận - huyện gần nhau về địa lý, qua đó tạo điều kiện cho người sau cai không phải di chuyển quá xa - như hiện nay cả trăm người phải di chuyển từ Bình Triệu, chung cư của người sau cai, làm việc trong 8 doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện hiện nay

đến quận Tân Phú (trụ sở Công ty May Đại Việt), đến Gò Vấp, trụ sở Công ty Mỹ Sơn, đến huyện Hóc Môn, quận 10...

Việc xây dựng một chung cư cho mỗi cụm như vậy là khả thi đối với thành phố, với chi phí ít tốn kém hơn nhiều lần so với việc tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng nhà cửa tại các Trung tâm cai nghiện tại các tỉnh miền Đông Nam Bộ và Tây Nguyên.

Bằng cách này có thể và có điều kiện trực tiếp huy động sự tham gia đóng góp trực tiếp và cụ thể - chứ không phải lời hô hào chung chung - của chính quyền các cấp quận - huyện, phường - xã, các ban, ngành, Mặt trận và các đoàn thể, của gia đình người sau cai, của doanh nghiệp và của toàn dân trên các địa bàn tương ứng.

Cuộc đấu tranh phòng chống tệ nạn ma túy còn lâu dài chừng nào tội phạm ma túy chưa bị tận diệt, do đó các chung cư loại này còn phát huy tác dụng. Và lại, khi hết chức năng này, người ta dễ dàng chuyển đổi chức năng và công năng các công trình xây dựng này, như làm ký túc xá cho công nhân các khu công nghiệp, làm chung cư cho người lao động, người nghèo... con rất đông trên địa bàn thành phố.

Khi đưa đề xuất này lên bàn thảo luận, có nhiều người lo lắng "tỷ lệ hao hụt" cao chắc khó tránh được. Sự thật là ngay ngày đầu khai trương (11-2005) chuyến xe chở 60 lao động là người sau cai từ Bình Triệu đến Doanh nghiệp May Đại Việt ở quận Tân Phú, có 8 người sau cai đào ngũ nhưng không về gia đình. Từ đó đến nay không có thêm người nào trốn nữa. Tất nhiên người trốn phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình, nhưng chuyện có người trốn là tất yếu, không tránh khỏi - như đang diễn ra ở tất cả các trung tâm và trường cai nghiện tập trung vậy. ý kiến chung cho rằng nếu chỉ với 50% tổng số người sau cai tái hòa nhập cộng đồng thành công theo phương án này, có thể coi là một thành công lớn! Ai có thể dự báo hàng ngàn

người sau cai trong các trung tâm cai nghiện tập trung từng đợt lần lượt ra trại sau hạn 48 hay 60 tháng- mỗi đợt hàng trăm người - về với gia đình mà không ai bảo đảm có việc làm kiếm sống, có được bao nhiêu người sẽ không rơi vào tái nghiện?

Vấn đề đặt ra là Trung tâm Tư vấn - trong trường hợp phương án này được chấp nhận và triển khai mà được ủy quyền thực thi thì cần xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý - giáo dục - tư vấn có đủ năng lực, có tâm và xứng tầm như đội ngũ cán bộ của Trung tâm hôm nay và có một chương trình giáo dục khoa học - thiết thực nhằm chuyển tải những nội dung cần thiết và hữu ích cho người sau cai; có mối liên hệ tốt chân tình với các giám đốc doanh nghiệp để có thể đưa phương án có tính khả thi cao này - chí ít là từ phân tích lý luận kết hợp với thực tiễn cuộc sống đã và đang chứng minh - có thể mang lại kết quả bền vững và là một giải pháp căn cơ, lâu dài cho thành phố chúng ta.

Phụ lục 2

Ý KIẾN CỦA GIÁM ĐỐC CÁC DOANH NGHIỆP TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI SAU CAI NGHIỆP MA TUY

Các cuộc phỏng vấn diễn ra trong tháng 7, 8 và 11 năm 2006

1. Công ty của Ông (Bà) vận dụng tinh thần quyết định 17/2005/QĐUB ngày 31-1-2005 về quyền chủ động tuyển dụng lao động bảo đảm kế hoạch sản xuất - kinh doanh ổn định của doanh nghiệp như thế nào?

Bà Nguyễn Thị Ngọc Lan, Giám đốc Công ty TNHH May Đại Việt, 99 Tân Thành, quận Tân Phú, ĐT: 8.104074:

Thật ra Trung tâm Tư vấn giao người theo từng đợt và nói chung Công ty thông cảm với người sau cai, cho nên nhận hết; chỉ trả lại một người do bên giao chọn nhầm. Người này (nữ) vô kỷ luật, không chịu làm việc, buộc công ty phải trả lại cho Trung tâm Tư vấn. Các quyền lợi ưu tiên khác chúng tôi được biết là chỉ được hưởng sau khi đơn vị tiếp nhận từ 100 người sau cai trở lên. Hiện nay công ty đã nhận 60 người sau cai, đã gửi đăng ký đề nghị cung cấp thêm 40 người nữa, đưa tổng số lên 100, chiếm 20% tổng số công nhân trực tiếp sản xuất của công ty.

Ông Lê Văn Bốn, Giám đốc Công ty TNHH May - Thêu xuất khẩu, 42/14C Nguyễn Bình Khiêm, quận Gò Vấp, ĐT: 8 941912:

Công ty chúng tôi tiếp nhận lao động là người sau cai từ khá sớm, gọi là làm thử nghiệm mà như cách nói vui là làm chui. Trung tâm

Tư vấn giao cho chúng tôi đợt đầu (2004) 13 người, đợt hai là 11 người. Họ được học nghề khá chu đáo, có chút kiến thức ngành may, được công ty chỉ dẫn thêm một cách tận tình. Cả 24 người đều trở thành thợ chính (trong đó một em được hồi gia nhưng vẫn tiếp tục ký hợp đồng và đến làm việc), hơn một nửa số này nay đã trở thành công nhân chủ lực của công ty, nhiều người trong số đó đã vượt trình độ của nhiều công nhân bình thường. Số 18 người giao thêm đợt ba công ty cũng nhận mà không phải chọn, bởi vì một khi đưa họ vào sản xuất trong guồng máy, ai kém năng lực hành nghề thì phải phấn đấu, phải coi lao động là con đường duy nhất trở lại với xã hội. Kết quả là đến nay tất cả 42 người sau cai (trong đó có 4 người được xét hồi gia - đợt đầu 1 người và đợt 3 là 3 người - đều tự nguyện tiếp tục ký HĐLĐ với công ty như một công nhân bình thường. Số lao động là người sau cai chiếm khoảng 15% tổng số công nhân sản xuất của công ty (42/280 người). Khi mở rộng quy mô sản xuất, công ty sẽ lại nhận người sau cai. Đó cũng là nghĩa vụ của công ty đối với xã hội. Hơn nữa, người sau cai một khi được giáo dục lao động tốt, kết hợp với việc được giáo dục các nội dung thiết thực, ắt trở thành lao động tốt, nhất là sau những năm họ đã học được những bài học đường đời cay đắng khi tương lai chưa thật sự bắt đầu.

Ông Kim Đức Hiền, Giám đốc Xí nghiệp tư doanh Ngọc Hà (chế biến thực phẩm mì ăn liền): Lô D7, Cụm công nghiệp Nhị Xuân, ĐT: 7.137435.

Tôi đề nghị tiếp nhận 60 nữ và không loại ai khi Trung tâm Nhị Xuân giao người và Trung tâm quản lý người, cả trong quá trình sản xuất tại xí nghiệp. Chọn toàn nữ là sai lầm của chúng tôi. Số chị em này không thuần, một số bất trị - nghiện thuốc lá nặng, uống rượu như dân nhậu chuyên nghiệp (họ nhờ công nhân thường mua vào). Ban đầu mọi chuyện thật khó xử. Sức khỏe của chị em kém, ý thức lao động thấp. Dù công việc nhẹ và đơn giản (trong dây chuyền sản xuất mì ăn liền)

song không ai đạt chuẩn tối thiểu. Qua vài ba tháng trưởng ca, hướng dẫn viên kỹ thuật chỉ bảo và thường xuyên thúc dục, đến nay họ đã quen việc và đã có thể đứng máy khoảng 6 giờ/ca. Xí nghiệp không thể bố trí đi ca 8 giờ cho số người sau cai này. Chị em cần phải được giáo dục nhiều hơn nữa. Trong số họ có người nhiễm HIV, có người con nhà giàu lao động không phải cần tiền. Sau 6 tháng xí nghiệp buộc phải trả lại 10 người vì nhiều lý do khác nhau, chủ yếu là do làm việc không hiệu quả, sức khỏe kém và ý thức kỷ luật thấp.

Ngoài việc được hưởng giá thuê đất ưu tiên trong cụm công nghiệp, xí nghiệp chưa nhận được hình thức ưu tiên nào khác.

Ông Lê Quang, Giám đốc Cty May Thịnh Phát: Đầu tư xưởng may trong Trung tâm Giáo dục Nhị Xuân từ năm 2003-2004, tiếp nhận hơn 500 lao động, trong đó hơn 300 là người sau cai, số còn lại là học viên.

Công ty Thịnh Phát hoạt động sản xuất - kinh doanh đã nhiều năm nay trong Trung tâm Giáo dục Nhị Xuân. Chúng tôi được hưởng giá ưu tiên thuê đất mở nhà máy. Các loại hình ưu tiên khác đều có thông báo và Công ty đã trình tất cả các thủ tục và hiện vẫn đang chờ quyết định về mốc thời gian cho hưởng cũng như hỗ trợ vốn vay.

Tuy nhiên, một số lao động từ chối ký hợp đồng lao động vì theo họ nếu ký có nghĩa là phải ở lại lâu dài trong Trung tâm Nhị Xuân. Việc này ảnh hưởng đến quyền lợi và ưu đã được hưởng của Công ty.

Bà Dương Hồng Nhật Diễm, Giám đốc điều hành Công ty May mặc Diễm Khanh - Khu A7- A8, Cụm CN Nhị Xuân, ĐT: 08.7137782.

Công ty Diễm Khanh tiếp nhận 160 người do các Trung tâm chuyển giao. Thật ra không chỉ Công ty chúng tôi mà các công ty khác đã đăng ký số lượng người sau cai thì tiếp nhận đủ số lượng, không chọn và cũng không có điều kiện chọn ai bỏ ai. Khi nhận xong thì

việc cần quan tâm là làm sao nhanh chóng hiểu được trình độ tay nghề cụ thể của từng người để tổ chức kiểm tra và tiếp theo là tổ chức lớp bồi dưỡng để anh chị em hiểu công việc mình sẽ làm, định mức mình phải đạt để có thu nhập tương xứng. Lo là anh chị em mới thử sức lần đầu trong môi trường sản xuất gắn với nhiều điều kiện cụ thể về kỹ năng, sức khỏe, năng lực hành nghề để có thể có khoản thu nhập đủ sống và đủ cho những chi tiêu cần thiết của cá nhân sau nhiều năm cai nghiện tập trung. Đó là lo lắng của tôi trong tư cách là người trực tiếp điều hành sản xuất.

2. Trong số lao động là người sau cai công ty đã tuyển:

Công ty May Đại Việt:

- 40 lao động nam, 20 lao động nữ.
- Khoảng 10% tổng số lao động đã có trình độ tương đương bậc 3
- Khoảng 70% số lao động có trình độ tương đương bậc 2, số còn lại là lao động phổ thông, đang được công ty hướng dẫn, bồi dưỡng tay nghề,
- 11 người mới đạt chỉ tiêu sản lượng 50%. Chịu khó học thì vài tháng sau sẽ đạt trên 80% sản lượng.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

- 34 lao động nam và 8 lao động nữ (kể cả 4 người đã được hồi gia song vẫn là người sau cai),
- Tất cả 42 lao động là người sau cai đều có trình độ từ bậc 3 trở lên.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Tất cả lao động là người sau cai mà xí nghiệp tiếp nhận đều là lao động phổ thông. Lúc đầu là 60 người, nay còn 50 người do một số kém sức khỏe và một vài lý do khác nên không thể tiếp tục lao động, dù chỉ làm việc từ 5 đến 6 giờ/ngày (ca sáng).

Công ty May Thịnh Phát:

Hiện tại Công ty Thịnh Phát tiếp nhận và đang sử dụng tổng cộng 500 lao động, trong đó có 330 người sau cai (20 nữ). Có tất cả 380 lao động trong tổng số 500 là lao động phổ thông, gồm tất cả 330 người sau cai (20 nữ).

Công ty May Diễm Khanh:

Công ty tiếp nhận 160 người mà không thể nói trình độ nghề nghiệp cụ thể của họ. Chỉ biết rằng Trung tâm giáo dục thường xuyên đã hợp tác với chúng tôi khá tốt, cho biết tình hình đào tạo nghề và cũng phối hợp trong việc bồi dưỡng tại chỗ trong chương trình ba tháng. Diễm Khanh đã làm việc này với cả tấm lòng. Thế mà chỉ trong tháng đầu đã "mất" 20 người mà nguyên nhân không phải do chúng tôi.

3. Doanh nghiệp đã ký Hợp đồng Lao động với bao nhiêu người - thuận lợi và khó khăn, trở ngại trong việc ký kết và thực hiện?

Công ty May Đại Việt:

- Tốp đợt 1 - tất cả có trình độ tương đương bậc 3 - và một phần tốp đợt 2 đều đã ký Hợp đồng Lao động.

- Số lao động còn lại của đợt 2 (khoảng trên 10 người) sẽ ký Hợp đồng lao động sau hai tháng nữa (tính từ tháng 7-2006).

Công ty kiến nghị: Cơ quan quản lý người sau cai (ở đây là Sở LĐ-TB-XH) cần thực hiện việc hỗ trợ doanh nghiệp, bởi vì doanh nghiệp phải chi phí hỗ trợ cho người sau cai trong ba tháng doanh nghiệp bồi dưỡng nghề, từng bước đưa họ tái hòa nhập vào tập thể của doanh nghiệp mà người lao động không làm ra sản phẩm thì coi như chi phí ấy doanh nghiệp phải chịu cả.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

-Tất cả 42 lao động là người sau cai đều đã ký Hợp đồng lao động, hưởng quyền lợi về tiền lương tương đương bậc 3 trở lên.

Doanh nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

-Tất cả đều ký Hợp đồng lao động đồng hạng (lao động phổ thông) với Trung tâm Nhị Xuân. Tiền lương tháng do Trung tâm Nhị Xuân nhận và phân phát theo quy định riêng của Trung tâm!

Công ty May Thịnh Phát:

Số lao động đã ký hợp đồng là 25 người (15 nữ).

Công ty May Diễm Khanh:

Công ty mới khai trương (21-8-2006) đang trong giai đoạn bồi dưỡng tay nghề cho nhiều người mới biết nghề. Những người đã có thể sản xuất đều bố trí trong các chuyên. Công ty tính là sau khi ổn định mọi mặt - kể cả ổn định nơi ăn chốn ở của người lao động và nhất là giải quyết dứt điểm vấn đề: thu nhập của người sau cai trả qua ai? (Đến nay thu nhập của người sau cai đều chuyển cho Ban Quản lý. Lúc ấy sẽ ký HĐLĐ. Mọi chi tiết về thu nhập đều công khai.

4. Nhận xét chung về trình độ kỹ thuật trên cơ sở tương đương bậc thợ và tay nghề thực tế trong sản xuất (dây chuyền đối với thợ tại các công đoạn) và trình độ tác nghiệp tại các nơi làm việc độc lập - trình độ nghiệp vụ của người làm công tác quản lý?

Công ty May Đại Việt:

- Nhìn chung người sau cai phần lớn vào cuộc nhanh, nhiều người ý thức khá rõ về lỗi lầm của mình trong quá khứ. Ai hiểu được điều ấy đều cố gắng vươn lên trong sản xuất - nhất là công ty bố trí người sau cai làm việc chung với công nhân bình thường. Đã có những

cuộc thi đua ngầm khá tích cực giữa người sau cai và công nhân bình thường. Một tỷ lệ khoảng 30% số người sau cai chuyển biến chậm hơn so với số đông. Tuy nhiên, với không khí thi đua và cơ hội có việc làm lâu dài, có thể tin là số này cũng sẽ tiến bộ nhanh.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Không khí thi đua trong công ty tốt, người sau cai làm chung với công nhân bình thường, tạo không khí ganh đua. Nhiều lao động là người sau cai tiếp thu kỹ thuật và tổ chức công việc khoa học nhanh, nhiều người đã và đang tiếp tục vượt những lao động bình thường. Có việc làm và thu nhập cao, ổn định là điều kiện tốt nhất để người sau cai nhanh chóng trở lại đời thường. Tất nhiên tự họ phải có quyết tâm vượt qua cám dỗ với sự trợ lực của doanh nghiệp và Trung tâm Tư vấn.

Xí nghiệp tư nhân Ngọc Hà:

Là lao động phổ thông, công việc không phức tạp, nhưng những lao động sau cai làm việc trong xí nghiệp tiến bộ nghề nghiệp chậm. Trong khi đó sinh hoạt của một số không nhỏ là đáng lo ngại. Cần có biện pháp nào đó, nếu không khi vào khu tập thể sẽ sinh nhiều chuyện một khi họ không chịu sự giám sát chặt chẽ.

Công ty May Thịnh Phát:

Số lao động được tuyển chọn từ đầu cộng với số công nhân do Thịnh Phát đào tạo - trong xưởng đào tạo Thịnh Phát xây dựng trong Trung tâm Nhị Xuân - đều đạt trình độ thợ nhất định, bảo đảm những vai trò chính trong dây chuyền sản xuất, qua đó bảo đảm Công ty hoạt động sản xuất - kinh doanh ổn định.

Với thời gian, Công ty đã tổ chức kèm cặp, hướng dẫn cho nên tay nghề người sau cai cùng với thời gian làm việc, được nâng lên rõ rệt.

Thịnh Phát cũng tiếp nhận và đào tạo cán bộ điều hành, quản lý dây chuyền sản xuất và những người này đã thạo việc, hoạt động nhịp nhàng, đồng bộ, bảo đảm sản xuất được tiến triển thuận lợi.

Công ty May Diễm Khanh:

Nhiều trong số 160 lao động Diễm Khanh tiếp nhận có ý thức khá tốt. Họ mong muốn chân thành được làm việc, lao động và có thể kiếm sống bằng sức lực và trình độ kỹ thuật của mình. Nhiều người cố gắng và kiên nhẫn một cách đáng quý. Đó là điều phải ghi nhận một cách khách quan, công bằng. Nhưng, trình độ tay nghề của một tỷ lệ cao là không đáp ứng yêu cầu nhiều mặt. Điều đó là không khó hiểu, vì phần lớn trước khi đi cai nghiện không có nghề hoặc có nghề phụ không phải thuộc ngành may mặc, mới được đào tạo nghề không chính quy (tức làm theo cách "nghề truyền nghề" là chính), được bồi dưỡng ba tháng thì chỉ có thể làm quen công việc, thiết bị, máy móc... cho nên không hoàn thành chỉ tiêu số lượng cũng như chất lượng (chỉ đạt từ 50%, người cao nhất chưa tới 70%). Sức khỏe của số đông người sau cai chưa thật sự hồi phục, lại thêm nghiện thuốc lá cho nên tặng người hom hem!

Một nguyên nhân khác rất có thể tác động đến phong cách lao động của họ: đó là họ làm việc với nhau, không có cơ hội làm chung với những lao động bình thường, cho nên không so sánh năng suất của nhau, qua đó cũng không có điều kiện thi đua - ganh đua nhau qua so sánh tiền lương.

Với công việc như của Công ty Diễm Khanh - thời trang bình dân, không phải hàng hiệu - thì một khi hoàn thành định mức (trên 90%) thì thu nhập ròng sẽ vào khoảng 850.000đ/tháng. Vượt mức thì có thể lĩnh 1 triệu hoặc hơn nữa. Chúng tôi rất muốn làm cho người sau cai hiểu điều này. Tất nhiên là điều kiện ăn ở hiện nay đang tác động không tốt đến người sau cai đang làm việc ở Cụm công nghiệp Nhị Xuân.

5. Nhận xét về tinh thần, thái độ và kỷ luật trong lao động - sản xuất thông qua việc thực hiện các chỉ tiêu sản lượng, chất lượng sản phẩm và năng suất lao động của lao động là người sau cai tại các vị trí làm việc. Dự báo về sự đóng góp lâu dài của những lao động là người sau cai vào kết quả sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp?

Công ty May Đại Việt:

Đến nay, sau hơn hai quý lao động trong công ty, đa số người sau cai biểu thị tinh thần, thái độ và kỷ luật lao động tốt. Trình độ chuyên môn được nâng lên và từng bước đạt chỉ tiêu số lượng và chất lượng, năng suất lao động. Số còn lại có tinh thần phấn đấu và triển vọng sau 2 đến 3 tháng nữa họ cũng sẽ đuổi kịp lớp trước. Tất nhiên một thiếu số nhỏ cần cố gắng hơn nữa. Chúng tôi đã phản ánh kịp thời với Trung tâm Tư vấn để cùng nhau phối hợp hành động trong việc giáo dục - động viên - khuyến khích tỷ lệ nhỏ này kiên trì trong lao động và rèn luyện.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Ở Công ty Mỹ Sơn, tình hình phát triển thuận chiều. Người sau cai đang khẳng định mình từng ngày. Tất nhiên không nên quá lạc quan mà bỏ quên công tác giáo dục - tư vấn và uốn nắn hành vi ứng xử hằng ngày, trong các tình huống nhạy cảm khác nhau.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Như đã nói ở trên, số lao động sau cai cần được quản lý và giáo dục nhiều lĩnh vực. Về phía nhà sản xuất chúng tôi gắng sức hướng dẫn họ. Tuy nhiên do sức khỏe kém, lại lao động phổ thông nên thu nhập không cao (bình quân 250.000 đ/tháng) sẽ ảnh hưởng đến tâm tư của chị em xét về lâu dài.

Công ty May Thịnh Phát:

Việc hoàn thành chỉ tiêu sản xuất trong tình hình sản xuất trong trung tâm cai nghiện là rất linh hoạt. Sự thật là không thể giao chỉ tiêu cụ thể mà ai làm được bao nhiêu thì gọi là thực hiện được bấy nhiêu chỉ tiêu. Chỉ ở đây chuyên sản xuất công đoạn trước trực tiếp đến công đoạn sau đòi hỏi phải nhịp nhàng thì Công ty đã giao cho những công nhân có tay nghề tin cậy, quen việc và sức khỏe tốt. Những công việc khác không phụ thuộc vào nhau thì làm được bao nhiêu thì coi như hoàn thành ngân ấy và tiền lương (thấp, tất nhiên) phụ thuộc vào "chỉ tiêu thật" ấy. Dù vậy, người sau cai tỏ ra có nhiều cố gắng hợp tác với nhau và nâng chỉ tiêu tháng sau cao hơn tháng trước. Chất lượng cũng được đảm bảo.

Trong thời gian những tháng cuối năm, ngành may vào "thời vụ làm ăn tấp nập" do có nhiều đơn hàng, do vậy một mặt Công ty phải quyết định nâng định mức sản phẩm/đơn vị lao động/ngày công và tăng ca. Việc này có cái khó vì người lao động - cả người sau cai - đều do trung tâm quản lý, nhưng vì sản xuất cho nên phải cố gắng vượt qua.

Thịnh Phát còn có năng lực và nhu cầu mở rộng sản xuất trong Trung tâm giáo dục Nhị Xuân và sẽ tuyển thêm 100 người sau cai.

Công ty May Diễm Khanh:

Định mức thì đã nói ở trên. Về tinh thần lao động tôi xin được nói thật lòng, trong tư cách là người gần gũi và hiểu được tâm tư của lao động là người sau cai trong doanh nghiệp mình:

- Số đông đến Nhi Xuân đều có mong muốn chân thành, thực sự cầu tiến, muốn thật sự lao động kiếm sống. Tinh thần, thái độ tích cực ấy có thể khắc phục điểm yếu kỹ thuật, sức khỏe khi họ biết mới làm được có chừng ấy thì cũng chỉ được hưởng chừng ấy thôi. - Họ chưa

gắng hết sức do còn bị ức chế nhiều thứ, không có người làm chuẩn, không có người và việc để so sánh, nhất là so sánh thu nhập.

- Nhưng ức chế nhiều người không vượt qua là chuyện ăn ở. Họ vẫn sống trong khu nhà thuộc Trung tâm Giáo dục Nhị Xuân, vẫn chịu sự giám sát quá chặt chẽ như khi là học viên cai nghiện bắt buộc; điều kiện sinh hoạt thiếu thốn, thiếu nước, ăn uống kham khổ; tiền lương không được nhận... Tóm lại mọi thứ khác hẳn với những gì họ được nghe.

6. Nhận xét về sức khỏe, sức bền cơ bắp, kỹ năng, năng lực hành nghề của người sau cai thể hiện trong quá trình lao động từ ngày được tiếp nhận tham gia sản xuất - kinh doanh tại doanh nghiệp!

Công ty May Đại Việt:

Sức khỏe, sức bền và năng lực hành nghề của người sau cai nói chung đều bị hạn chế. Dù vậy, 70% tổng số lao động là người sau cai vẫn có khả năng theo được. Tuy nhiên họ cần tăng cường sức khỏe bằng chế độ ăn uống khá hơn - việc này là có thể thực hiện khi người lao động đã có lương đủ cho chi dùng vào khâu quan trọng này. Số còn lại, ngoài việc tăng cường thể lực còn phải vượt qua sự trì trệ, nhất là trì trệ trí não, thì vẫn có thể đứng vững.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Như đã dẫn, 42 công nhân Mỹ Sơn là người sau cai đã và đang trở thành những lao động bình thường, sức khỏe sung mãn, tay nghề tốt, năng lực hành nghề thành thạo.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Các cô gái của xí nghiệp yếu về sức khỏe, kém về sức bền, cho nên mới chỉ làm việc chưa đến 6 giờ/ca - dù họ đã có điều kiện vật chất bồi dưỡng khỏe hơn. Những người này cần phải được bồi dưỡng về ý chí, nghị lực.

Công ty May Thịnh Phát:

Trong số 350 người sau cai làm việc tại Công ty Thịnh Phát (20 nữ), có khoảng từ 50 đến 70 người sức khỏe không đảm bảo để có thể lao động 8 giờ/ngày và 5 ngày/tuần. Những người này cũng chỉ làm được số lượng sản phẩm khiêm tốn trong ca sản xuất và hệ quả tất yếu là thu nhập thấp nhất xưởng.

Công ty May Diễm Khanh:

Đúng là sức khỏe còn ẻo lợt, nghiện thuốc lá quá nặng sẽ rất khó phục hồi để có thể nhanh chóng thực hiện định mức, cho dù việc nâng cao kỹ năng và năng lực hành nghề không khó do sinh chị em khéo tay.

7. Nhận xét về tinh thần đoàn kết hợp tác và tương trợ nhau trong quá trình sản xuất tại doanh nghiệp, quan hệ giữa người sau cai và công nhân của doanh nghiệp thể hiện qua kết quả sản xuất và mối quan hệ đồng nghiệp!

Công ty May Đại Việt:

Chúng tôi bố trí người sau cai và lao động bình thường làm chung trong dây chuyền, phân xưởng. Ban đầu mọi chuyện không đơn giản khi hai bên chưa hiểu nhau, thậm chí có tình trạng đố kỵ. Những ngày đầu cả hai bên, nhất là công nhân bình thường - e ngại phải làm chung với người nghiện! Còn người sau cai cũng không dẫu được mặc cảm mình là con nghiện. Nhưng tình người dần dần sáng sủa rõ rệt. Nhiều người sau cai muốn và trong thực tế cố gắng cao nhất để chứng minh mình không phải như người ta nghĩ. Không khí thi đua trở nên sôi động, mang lại lợi ích cho cả ba bên là công ty, công nhân bình thường và người sau cai.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Những ngày vọc và bần khoản từ ngày đầu dần dần được khắc phục, trước hết là do người sau cai thể hiện khá tốt khả năng và tinh thần vào cuộc của mình. Thế rồi mọi chuyện ở đây nhanh chóng thông đồng bên giọt, không có bất cứ trục trặc nào. Hiện nay nhiều lao động bình thường ganh tị với những lao động làm việc khá nhất lại chính là người sau cai!

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Dây chuyền sản xuất của xí nghiệp buộc các vị trí phải ăn khớp với nhau, hơn nữa người sau cai chỉ đủ sức khỏe làm việc 6 giờ/ca, vì vậy không thể cho hai nhóm đi chung ca.

Công ty May Thịnh Phát:

Dù nhiều người không an tâm do sợ phải lưu lại lâu dài trong trung tâm cai nghiện tập trung, song người sau cai đã hợp tác với nhau, hỗ trợ nhau trong quá trình lao động sản xuất. Thái độ lao động không có gì đáng chê trách. Người sau cai từ khi biết chủ trương nhà nước cho hồi gia sau khi thực hiện xong thời hạn quy định trong Đề cương hậu cai - tối đa là 60 tháng, đã trở nên linh hoạt hơn.

Công ty May Diễm Khanh:

Như tôi nhận xét những người tự nguyện đến Nhị Xuân phần đông là có ý chí, cho dù ý chí ấy rất dễ vỡ khi gặp trắc trở. Gia đình các em cũng rất đồng tình, rất mong con em họ có nơi lao động kiếm sống và thậm chí định cư luôn ở Nhị Xuân. Cả anh chị em và gia đình tỏ quyết tâm rất cao. Người sau cai coi nhau là bạn tốt vì cùng chung cảnh ngộ cho nên nội bộ đoàn kết, không gây ra rắc rối gì cho nhà máy.

Nhưng ở Diễm Khanh, việc xảy ra phức tạp lỗi lại không phải do lao động là người sau cai cả. Ngay từ ngày đầu, viên chức của Công ty

đã trở thành gian thương. Một số người đã mua thuốc lá, thuốc tây gây nghiện vào bán với giá cắt cổ cho người sau cai. Không thể nói ai là người chủ động trước, nhưng điều chắc chắn có thể khẳng định những nhân viên này của tôi là những người hư hỏng kể cả khi người sau cai nhờ mua chất kích thích họ là những người thần kinh bình thường, phải biết từ chối việc làm nguy hại ấy chứ! Như tôi đã nói, người sau cai vẫn còn trong tình cảnh rất dễ vỡ khi họ rơi vào ức chế cồn con - mà ức chế về nơi ăn chốn ở thì không hề nhỏ. Tôi đã quyết định sa thải những nhân viên làm vậy, nhưng quả là không thể nói những người còn lại và những người mới có rơi vào tình trạng đó không! Cần những biện pháp có hiệu lực khác.

8. Có hiện tượng lười lao động, bỏ bê công việc, trốn việc theo hình thức lãn công trong quá trình tham gia lao động sản xuất trong doanh nghiệp?

Công ty May Đại Việt:

Cá lẽ có người do sức khỏe kém cho nên có lúc tỏ ra mệt mỏi, nhưng không phải lãn công. Công ty lo chuyện sức khỏe cho những người yếu và không ép các em. Chúng tôi hiểu tình cảnh của họ.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Ở Công ty Mỹ Sơn không có biểu hiện nào liên quan đến những nội dung này. Thật đáng mừng cho chúng tôi và cho chính những người sau cai.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Do sức khỏe có hạn nên người sau cai không thể đi đủ ca 8 giờ. Khi đây chuyên hoạt động liên hoàn gắn với tất cả các thành viên cho nên không ai dám bỏ chỗ của mình.

Công ty May Thịnh Phát:

Không có hiện tượng bỏ việc, trốn việc. Tuy nhiên vẫn còn người đùa nghịch trong dây chuyền sản xuất.

Công ty May Diễm Khanh:

Họ không lười nhưng lao động không khẩn trương và sức khỏe kém cho nên không làm nổi 8 giờ/ca. Vì vậy không thực hiện được định mức, thu nhập thấp, rơi vào... chán. Tôi nói với họ nếu sau một thời gian hướng dẫn và làm quen với công việc nữa, nếu ai không thực hiện từ 90% định mức trở lên (để có mức thu nhập 850.000đ/tháng thì Công ty trả lại cho Ban Quản lý và các trung tâm).

9. Người sau cai có biểu hiện thêm chất kích thích qua hành động, cử chỉ và thái độ như ngáp vặt, mệt mỏi, lơ đãng, quờ quạng chân tay....?

Công ty May Đại Việt:

Có hiện tượng mỗi mệt, có người có lúc lơ đãng nhưng không thấy hiện tượng lên cơn thêm trong ca làm việc. Bên ngoài công ty chúng tôi không biết phản ứng của người sau cai như thế nào.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Không có biểu hiện thêm chất kích thích. Bên ngoài khuôn viên công ty từ ngày có lao động là người sau cai về làm việc, đã xuất hiện các nhóm bán dạo ma túy. Tôi đã đích thân liên hệ với cảnh sát khu vực và công an phường về tình hình nguy hiểm này. Công an vào cuộc và sau đó không còn xuất hiện các nhóm ấy. Giờ giải lao, nghỉ trưa người sau cai hút thuốc lá như công nhân bình thường. Tôi chỉ có thể khuyên các em hút ít để giữ sức khỏe chứ không thể cấm họ được.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Đáng tiếc một số đồng - khoảng 50% - người sau cai nữ đã nhờ lao động bình thường mua thuốc lá và rượu mạnh cho họ. Một số cô gái hút thuốc lá như đàn ông và uống rượu cũng không kém! Phải giáo dục họ nếu không thì khi chuyển đến ký túc xá mà lơ lửng quản lý thì số người này khó tránh khỏi rơi vào tái nghiện.

Công ty May Thịnh Phát:

Không có hiện tượng thêm chất kích thích mạnh. Nhiều người biểu lộ thêm thuốc lá.

Công ty May Diễm Khanh:

Có, thậm chí nhiều!

10. Tiền lương do người sau cai so với lao động bình thường có gì khác nhau và khác nhau như thế nào? Trả lương cho người sau cai theo phương cách nào? Người sau cai có phản ứng gì với mức lương, cách trả lương? Đề xuất của doanh nghiệp?

Công ty May Đại Việt:

Lương của tất cả lao động hằng tháng được công bố công khai trước ngày trả lương tương xứng với kết quả sản xuất cũng được công bố công khai để mọi người tự kiểm tra và so sánh giữa người lao động với nhau và giữa các tổ sản xuất. Việc này có tác động kích thích tốt không chỉ với người sau cai mà với tất cả công nhân trong công ty. Không có bất cứ phân biệt nào giữa lao động bình thường với lao động là người sau cai. Đã có thỏa thuận là lương của người sau cai được trả cho gia đình hoặc chuyển vào sổ tiết kiệm sau khi trừ những chi phí cần thiết là tiền xe bus (được trợ giá 50%) và tiền ăn bữa tối trong chung cư (bữa ăn sáng có thể mua trong căng tin công ty hoặc

trên đường đến công ty), còn bữa ăn trưa do công ty đài thọ. Tất cả mọi lao động được hưởng phúc lợi như nhau, bao gồm tiền thưởng năng suất, lương tháng 13, được hưởng chế độ nghỉ phép, đi tham quan - tham quan, du lịch ngắn ngày do công ty tổ chức...

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Lao động là người sau cai hưởng mọi quyền lợi như tất cả công nhân khác trong công ty, được hưởng tất cả các chế độ phúc lợi xã hội. Lương trả cho gia đình hoặc chuyển vào sổ tiết kiệm theo thỏa thuận đã được nhất trí của các bên liên quan sau khi trừ những khoản theo quy định. ở công ty cuộc thi đua tăng năng suất để có tiền thưởng cao đang nghiêng về lao động là người sau cai.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Do Trung tâm Nhị Xuân vẫn quản lý toàn diện cho nên tiền lương hàng tháng, các khoản thu nhập khác của người sau cai được chuyển cho Trung tâm Nhị Xuân chi trả cho người lao động theo quy định của Trung tâm. Sự thật là ca lao động chỉ 6 giờ và chỉ đi ca sáng và là lao động phổ thông cho nên tiền lương hàng tháng là không cao, chắc hẳn người sau cai không thể vui mừng.

Công ty May Thịnh Phát:

Công ty trả lương theo sản phẩm làm ra theo thực tế số liệu thống kê. Lương được chuyển cho lãnh đạo Trung tâm Nhị Xuân. Các bước tiếp theo do Trung tâm Nhị Xuân xử lý.

Công ty May Diễm Khanh:

Trả lương theo định mức, chất lượng và kỷ luật lao động - vi phạm bị trừ điểm. Tất cả đều công khai, minh bạch. Công ty không biết người lao động được lĩnh bao nhiêu từ Trung tâm sau khi trừ các khoản (lương chuyển cả cục theo danh sách cho Trung tâm và ở đó họ phân phối cho người lao động.

11. Cần tiếp tục giáo dục người sau cai làm việc kiếm sống trong doanh nghiệp những nội dung gì, hình thức và biện pháp thực hiện như thế nào để người sau cai ngày càng trưởng thành?

Công ty May Đại Việt:

Tinh thần lao động và kiếm sống bằng chính sức lực và khả năng của mình mới tạo được sự tiến bộ bền vững. Công ty có thể qua lao động sản xuất - tiền lương, thưởng... góp vào việc giáo dục lao động và tuân thủ Luật lao động; những mảng khác về tuân thủ pháp luật Trung tâm Tư vấn cần quan tâm thường xuyên.

Công ty May Thêu Mỹ Sơn:

Ở Mỹ Sơn tôi luôn dùng những từ nhẹ nhàng với các em, không coi họ là người làm thuê, không ra lệnh, không sai bảo mà chỉ nhờ các em làm việc tốt. Có cách nào xóa định kiến với người cai nghiện. Cần coi trọng việc kiểm tra - không làm lộ liễu - thường xuyên mọi hành vi của người sau cai, kể cả với những lao động tốt. Giáo dục tránh và khắc phục đến nơi đến chốn hành động và suy nghĩ bạo lực.

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

Giáo dục nhân cách - nhân phẩm cho người sau cai là rất cần thiết nhất là trong giai đoạn tái hòa nhập cộng đồng, coi như cơ hội cuối cùng để họ có thể trở lại với đời sống xã hội.

Công ty May Thịnh Phát:

Cần giải quyết dứt điểm lương của người lao động bằng hình thức thống nhất giữa trung tâm - người lao động và gia đình.

Công ty May Diễm Khanh:

Họ còn phải hoàn thiện nhiều thứ, nhưng trước hết có thể bớt lên lớp - như kiểu mỗi tuần ba đêm học chính trị như hiện nay - mà thay vào đó tổ chức cuộc sống tốt, giải quyết chế độ sòng phẳng, tổ chức cuộc sống vui vẻ, lành mạnh tôn trọng người, thì kết quả giáo dục sẽ tốt hơn.

12. Từ kết quả thực tiễn, dự báo triển vọng thành công lâu dài, bền vững của những lao động là người sau cai làm việc kiếm sống tại doanh nghiệp!

Công ty May Đại Việt:

Kết quả bước đầu là có thể chấp nhận, dù vẫn còn nhiều vấn đề phải tiếp tục giải quyết, khắc phục. Chỉ môi trường lao động nghiêm túc thì mới có thể nói đến thành công lâu dài. Nói như vậy là vì Công ty chúng tôi đầu tư một dây chuyền may tại một Trung tâm ở Bình Phước, nhưng sản xuất ở đó không có kết quả. Vì sao? Một trong những nguyên nhân chính là công tác quản lý chưa đạt: quản lý nhân công (giờ lao động, định mức, chất lượng...) và quản lý kỷ luật sản xuất, trật tự nội vụ trong sản xuất cần người có chuyên môn và có uy tín.

Một khi hoạt động sản xuất - kinh doanh của Công ty bền vững, có triển vọng đứng vững và phát triển - như Đại Việt chúng tôi không chịu ảnh hưởng của việc hội nhập WTO - nếu người lao động cơ chỉ và cố gắng thì có thể kiếm sống một cách bình thường tại công ty, đời sống được bảo đảm. Quyết định cuối cùng đảm bảo thành công nằm trong tay người sau cai. Về phía Công ty, chúng tôi sẽ hết lòng.

Công ty May - Thêu Mỹ Sơn:

Cứ như tình hình hiện nay, lao động các loại, kể cả người sau cai, được tạo điều kiện tốt nhất ở Công ty Mỹ Sơn. Lao động và lao động một cách nghiêm túc là con đường duy nhất đưa người sau cai trở về với đời thường, có quyền tự hào như mọi công dân bình thường. Mỹ Sơn là công ty có uy tín, sẽ không chịu tác động trong bất cứ hoàn cảnh nào, sẵn sàng bồi dưỡng những người sau cai gắn bó với công ty. Đã có 4 người được xét hỏi gia nhưng vẫn tiếp tục ký hợp đồng lao động làm việc lâu dài, bất chấp đường sá xa xôi.

Nên tìm cách làm thế nào người sau cai có con đường ngắn nhất đến làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn quận - huyện vốn rất rộng của thành phố.

Xí nghiệp Ngọc Hà:

Rất khó nói với số lao động của XN hiện nay dù chị em có tiến bộ.

Công ty May Diễm Khanh:

Tôi khẳng định các bên gắng lên một vài bậc thì kết quả sẽ tốt. Tôi gặp hết số người sau cai làm việc trong Công ty, gặp gần hết cha mẹ người lao động. Ai cũng nói rằng, sau 4, 5 năm sống trong các trung tâm cai nghiện không biết tương lai sẽ về đâu. Nay được Nhà nước tạo điều kiện để có thể lao động kiếm sống trong điều kiện bình đẳng với mọi người bình thường thì vì cớ gì mà không cố gắng tối đa để có cuộc sống không như trước kia, sống chết không cần quan tâm, tương lai không cần bàn đến! Tôi chứng kiến nhiều chục người dơ tay nói lời cam đoan với thái độ có tính thuyết phục.

Có điều là họ mong và đề nghị - không dám yêu cầu - được có nơi ăn ở như nhà nước đã hứa, tin ở họ có thể làm lại cuộc đời và đề nghị được về thăm gia đình trong ngày nghỉ cuối tuần, nếu không phải là 4 lần trong bốn ngày chủ nhật thì 2 lần trong tháng!

13. Những câu sau đây dành cho Giám đốc các doanh nghiệp đầu tư sản xuất trong Cụm công nghiệp Nhị Xuân.

- Việc người lao động vẫn còn sống trong trung tâm cai nghiện - do chưa có khu chung cư của cụm công nghiệp - được người sau cai chấp nhận hay phản ứng và phản ứng với mức độ nào?

- Trong trường hợp Ban Quản lý Cụm công nghiệp triển khai mô hình giáo dục, tiếp tục hoàn thiện hành vi, nhân cách và thái độ lao động... cho lao động là người sau cai làm việc trong các cơ sở sản xuất trong cụm công nghiệp, Doanh nghiệp có sẵn sàng giành cho lao động là người sau cai hai buổi sinh hoạt/tháng (một buổi nghe giảng các chuyên đề tại hội trường và một buổi thảo luận- tư vấn tại

tổ) và tạo điều kiện cho một cán sự tư vấn có phòng làm việc và hưởng lương trong thời gian làm cầu nối tổ chức triển khai và phối hợp với Ban quản lý cụm công nghiệp thực hiện chương trình giáo dục này - theo chủ trương của lãnh đạo TP HCM?

Xí nghiệp thực phẩm Ngọc Hà:

- Người sau cai tổ ra khá bức xúc vì vẫn ở trong khuôn viên Trung tâm cai nghiện và bức xúc việc Trung tâm lĩnh lương thay họ. Nên xây dựng khu tập thể nhanh hơn, không nên chờ xây dựng đồng bộ
- Tuy nhiên, việc quản lý những người sau cai như những lao động nữ tại xí nghiệp chúng tôi, không phải là việc giản đơn.

- Trong trường hợp triển khai chương trình giáo dục, xí nghiệp sẵn sàng chấp nhận trả lương trong thời gian ấy và bố trí phòng làm việc cho một cán bộ chuyên trách công tác giáo dục - tư vấn, phối hợp với cơ quan quản lý và chức năng phục vụ hoạt động giáo dục lao động là người sau cai; đồng thời chấp nhận để người sau cai có từ 1 đến 2 buổi trong tháng cho việc học tập chính trị. Các hoạt động giáo dục bổ trợ nên tiến hành trong cư xá.

Công ty May Diễm Khanh:

Chúng tôi ủng hộ vì trước hết việc đó tạo ra con người có tư cách, lao động có hiệu quả, tức là doanh nghiệp có lợi trước tiên!

14. Những ý kiến đề xuất, kiến nghị về tất cả những nội dung liên quan đến lao động là người sau cai lao động kiếm sống tại doanh nghiệp; về chính sách chế độ đối với doanh nghiệp trong tư cách là những nhà đầu tư có tâm huyết với sự nghiệp nhân văn cao cả này?

Ý kiến chung thống nhất là: Cấp quản lý nên nghiên cứu phương án tái hòa nhập cộng đồng bằng cách nhanh chóng hoàn thiện xây dựng

Cụm công nghiệp - khu dân cư Nhị Xuân và đặc biệt là đưa người sau cai vào các cơ sở sản xuất trên địa bàn quận - huyện. Với hình thức này, người sau cai có công việc làm và phải làm việc thật sự thì mới có thu nhập tương xứng và chỉ với thu nhập đạt mức trung bình của người lao động bình thường thì mới bảo đảm cuộc sống để sống lương thiện. Khoản thu nhập như ở Mỹ Sơn, Đại Việt không thể có được khi người sau cai tham gia sản xuất tại hầu hết cơ sở sản xuất trong các trung tâm cai nghiện tập trung.

Tái hòa nhập tại các cơ sở sản xuất trên địa bàn quận - huyện có thể và cần huy động được sức mạnh và sự hợp tác, góp sức vào nhiều mặt của chính quyền, các ban ngành, đoàn thể của các quận - huyện, tăng thêm sức mạnh cho doanh nghiệp và người lao động trong việc thực hiện nhiệm vụ nhạy cảm và quan trọng này.

Nên chăng tổ chức các Cụm chung cư cho các quận - huyện gần nhau, cũng do Trung tâm Tư vấn quản lý để đưa người sau cai về quận mình, gần nhà để hợp lý hóa chuyện đi lại, ăn ở, sinh hoạt và học tập cho họ.

Bà Nhật Diễm - Công ty Diễm Khanh:

Tôi đã viết ý kiến đề xuất cụ thể trong kỳ Hội thảo ngày 10-11-2006 và rất nhất trí với các ý kiến nêu trên.

Phụ lục 3

KẾT QUẢ CÔNG TÁC TÁI HÒA NHẬP CỘNG ĐỒNG VÀ QUẢN LÝ GIÚP NGƯỜI TÁI HÒA NHẬP CỘNG ĐỒNG:

- Ngay từ khi bắt đầu triển khai Đề án, thành phố đã giải quyết hồi gia trước thời hạn, không chuyển qua giai đoạn sau cai nghiện cho 118 người, cụ thể có 69 người du học nước ngoài, 31 người về đi học lại trong nước, 15 người xuất cảnh định cư, 03 người xuất khẩu lao động.

- Thực hiện kế hoạch 6752/KH-UBND ngày 14 tháng 10 năm 2005 của UBND TP về xét duyệt, giải quyết tái hòa nhập cộng đồng cho người sau cai nghiện, đến nay đã có 11.099 người tái hòa nhập cộng đồng, trong đó có 9.325 người về thành phố, 490 về các tỉnh, 769 người chọn hướng về làm việc tại cụm công nghiệp Nhị Xuân, 506 người tái định cư hoặc ở lại làm việc tại trung tâm, có 9 người chuyển sang cơ sở bảo trợ xã hội.

Các địa phương đã giải quyết cho 8.259/9.325 người tái hòa nhập cộng đồng (88,6%) được nhập lại hộ khẩu, có 1.066 trường hợp chưa nhập được nguyên nhân là người trốn nghĩa vụ quân sự, nhà đã giải tỏa hoặc bán nhà đi nơi khác sinh sống, người nhập cư trước đây từ các tỉnh khác đến tạm trú không có hộ khẩu, một số khác tử vong vì bệnh AIDS (336). Số còn lại đang xúc tiến thủ tục và được cơ quan Công an tập trung giải quyết trong khuôn khổ, quy định của Luật cư trú.

- Giải quyết việc làm cho người tái hòa nhập cộng đồng:

Hầu hết quận - huyện đều tích cực giúp đỡ giải quyết việc làm cho người tái hòa nhập cộng đồng mặc dù tình hình giải quyết việc làm

chung tại các địa phương còn nhiều khó khăn. **Chỗ làm việc phần lớn do gia đình, người thân giúp đỡ (70%) và một số khác do chính quyền giúp đỡ (30%). Số người tái hòa nhập cộng đồng có sức khỏe tốt, có việc làm ổn định tại các địa phương 7.087 người (tỷ lệ 76%), với thu nhập bình quân là 800.000-1.500.000 đồng/tháng.**

- Trợ giúp vay vốn tạo việc làm:

Bên cạnh nguồn vốn được huy động từ Quỹ xóa đói giảm nghèo của Ngân hàng chính sách xã hội; nguồn vốn từ ủy ban phòng chống AIDS, nguồn vay từ các đoàn thể địa phương; đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Hội cựu chiến binh... giúp đỡ người tái hòa nhập cộng đồng vay vốn tạo việc làm. Đến nay đã có 530 người được vay với tổng số tiền là 2.627 triệu đồng, bước đầu việc làm ăn có hiệu quả và tỷ lệ trả vốn vay đúng hạn đạt 98%.

- Chăm sóc sức khỏe, phòng chống HIV/AIDS:

Quan tâm chăm sóc người tái hòa nhập cộng đồng bị nhiễm HIV, thành phố triển khai mạng lưới các trung tâm tham vấn và hỗ trợ cộng đồng quận- huyện đã có nhiều hoạt động trong khám và điều trị cho người bị bệnh AIDS và hạn chế lây nhiễm HIV trong cộng đồng, gồm có 22 phòng tham vấn và xét nghiệm HIV tự nguyện, 20 phòng khám ngoại trú miễn phí điều trị bệnh thông thường, bệnh nhiễm trùng cơ hội cho người nhiễm HIV, trong đó có 12 phòng khám có điều trị ARV.

- Tổ chức hoạt động các câu lạc bộ-đội nhóm:

Các đoàn thể địa phương (hội liên hiệp phụ nữ, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh...) đã thành lập 76 câu lạc bộ - đội nhóm thu hút 2.947 người tái hòa nhập cộng đồng tham gia tại các quận 1, 3, 4, 5,6,8, 10,11,12, Phú Nhuận, Gò Vấp, Thủ Đức, Hóc Môn, Bình

Thanh với nhiều tên gọi như Kiên Trì (quận 1), Tia Chớp (quận 5); Gia đình hạnh phúc, Ông bà cháu, Bạn giúp bạn, Thanh niên (quận 6); Lá chắn (Bình Thạnh, Phú Nhuận); Niềm tin (huyện Hóc Môn, Phú Nhuận); Bầu trời xanh, Misa (Bình Thạnh). Nội dung và hình thức sinh hoạt các câu lạc bộ phong phú như giao lưu văn nghệ; truyền thông kiến thức phòng chống ma túy, HIV/AIDS, an toàn tình dục, tình bạn và tình yêu trong cuộc sống; làm thế nào để thay đổi cách nhìn của những người xung quanh về người tái hòa nhập cộng đồng; trang bị các kỹ năng sống, phòng chống tái nghiện cho người tái hòa nhập cộng đồng... Các buổi sinh hoạt được các câu lạc bộ chuẩn bị tốt nội dung, hình thức như địa điểm tổ chức ở các công viên, khu di tích lịch sử, đi dã ngoại để tạo cảm giác thoải mái, vui thích cho người tái hòa nhập cộng đồng.

- Số người tái hòa nhập cộng đồng và số tái nghiện:

Đến nay số người tái nghiện tại cộng đồng là 428/89.325 người (tỷ lệ 4,79%), có 46 người vi phạm bị xử lý hình sự, 310 người bị đưa trở lại cơ sở chữa bệnh. Tuy nhiên thành phố xác định số người tái nghiện sẽ còn tiếp tục tăng lên trong thời gian tới, do đó cần phải dồn sức thực hiện các biện pháp quản lý, giáo dục, phòng chống tái nghiện nhiều hơn nữa.

Qua khảo sát nguyên nhân tái nghiện phần lớn do bạn bè cũ rủ rê (68,69%), buồn do bệnh AIDS (7,24%), mua hút thử có nghiện lại không (4,91%), bi quan chán đời, gia đình không quan tâm (19,16%). Phần lớn người tái nghiện trong khoảng thời gian từ 6 tháng trở lại sau khi được tái hòa nhập cộng đồng (chiếm 75,23%).

(Trích Báo cáo tại Hội nghị sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết 16/2003 của Quốc hội tại TPHCM. tháng 11-2007)

TÀI LIỆU THAM KHẢO PHẦN II

1. Luật Phòng chống ma túy.
2. Thông tư liên tịch số 31/1999/QĐ-TTLT/BLĐTBXH-BYT ngày 20-12-1999 hướng dẫn quy trình cai nghiện, phục hồi sức khỏe, nhân cách cho người nghiện ma túy.
3. Kế hoạch 3080/KH/UB, tháng 7-2003 của ủy ban nhân dân TP HCM về triển khai Đề án tổ chức quản lý, dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện.
4. Nghị quyết NQ 16/2003/QH11, ngày 17-6-2003, về việc thực hiện thí điểm tổ chức quản lý, dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện ở TP HCM và một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
5. Quyết định 198/2003/QĐUB, ngày 22-9-2003 về chính sách đối với cán bộ, công chức, người lao động làm việc tại cơ sở cai nghiện trên địa bàn TP HCM.
6. Quyết định 246/2003/QĐUB, ngày 6-11-2003, về việc ban hành quy chế quản lý dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện ma túy trên địa bàn TP HCM.
7. Quyết định 113/2004/QĐUB quy định xét duyệt cho học viên - người sau cai nghiện ma túy hồi gia và Quyết định 114/2003/QĐUB, ngày 23-4-2004 (bỏ khoản 2, điều 19), về việc thực hiện Nghị định 135/2004/NĐCP ngày 10-6-2004,
8. Mô hình Phường không có ma túy.

9. Cuộc chiến chống ma túy trên phạm vi toàn cầu.
10. Phòng chống ma túy ở Thái Lan.
11. Nghị định 146/2004/NĐ-CP ngày 19-7-2004 quy định thủ tục, thẩm quyền quyết định đưa vào cơ sở quản lý dạy nghề và giải quyết việc làm đối với người sau cai nghiện ma túy.
12. Thông tư số 12/2004/TT-BLĐTBXH-BTC của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 2-11-2004 hướng dẫn tổ chức công tác dạy nghề tại các trung tâm Giáo dục - Chữa bệnh - Lao động xã hội,
13. Quyết định 17/2005/QĐUB, ngày 31-1-2005, về chính sách ưu đãi các nhà đầu tư sử dụng lao động là học viên và người sau cai.
Quyết định này dành cho các nhà đầu tư được quyền chủ động tuyển dụng lao động bảo đảm kế hoạch sản xuất - kinh doanh ổn định, đạt hiệu quả kinh tế - xã hội cao; quyền chủ động đưa ra các quy định quản lý lao động là học viên và người sau cai trên cơ sở thống nhất cùng ký kết hợp đồng lao động cá nhân và tập thể theo tinh thần và nội dung các điều khoản quy định trong Bộ Luật lao động và các luật lệ hiện hành.
14. Nghị định 146/2004/NĐCP, ngày 23-6-2004, quy định trình tự thủ tục, thẩm quyền đưa người vào cơ sở giải quyết việc làm cho người sau cai, làm cơ sở pháp lý thực hiện đề án quản lý sau cai.
15. Thông tư số 21/2003/TT-LĐTBXH, ngày 22-9-2003, về nội dung Hợp đồng lao động.
16. Bộ Giáo trình giáo dục nhân cách người cai nghiện ma túy và nghiệp vụ quản lý giáo dục, rèn luyện nhân cách ở các cơ sở cai nghiện (7 tập, in vi tính).

17. Tâm lý học giáo dục nhân cách người cai nghiện ma túy, Nhà Xuất bản Trẻ, TP HCM, 2004.
18. Đề tài khoa học "Những giải pháp quản lý, dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện trong chương trình ba năm tại các trung tâm cai nghiện ở TP HCM", 2005.
19. Báo cáo kết quả hai năm thực hiện Đề án "Tổ chức quản lý, dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện" theo tinh thần Nghị quyết 16/2003/QH11, của ủy ban Nhân dân TP HCM.
20. Kế hoạch 6572/KH-UBND, ngày 14-10-2005, về các hướng hỗ trợ gia cho người sau cai có thời gian cai nghiện từ 48 tháng trở lên.
21. Thông tư liên tịch 01/2006/TTLT-BLĐTBXH - BGD&ĐT - BYT, ngày 18-1-2006 hướng dẫn công tác dạy văn hóa, giáo dục phục hồi hành vi, nhân cách cho người nghiện ma túy, người bán dâm và người sau cai nghiện ma túy.
22. Quyết định số 02/2006/QĐ-UBND ngày 10-1-2006 của ủy ban Nhân dân thành phố về thành lập Hội đồng tư vấn xét duyệt đưa người vào cơ sở chữa bệnh, đưa người sau cai nghiện vào cơ sở dạy nghề và cơ sở giải quyết việc làm, giải quyết tái hòa nhập cộng đồng cấp thành phố.
23. Quyết định số 46/2006/QĐ-UBND ngày 29-3-2006 của ủy ban Nhân dân thành phố ban hành Quy định xử lý học viên và người sau cai nghiện ma túy vi phạm kỷ luật tại cơ sở quản lý,
24. Quyết định số 56/2006/QĐ-UBND ngày 13-4-2006 của ủy ban Nhân dân thành phố về cho phép thành lập Tổ cán sự xã hội tình nguyện tại phường - xã - thị trấn thuộc TP HCM.
25. Quyết định 80/2006/QĐ-UBND ngày 26-5-2006 của Ủy ban Nhân dân thành phố về ban hành Quy chế tổ chức hoạt động của

Hội đồng tư vấn xét duyệt đưa người vào cơ sở chữa bệnh, đưa người sau cai nghiện vào cơ sở giải quyết việc làm, giải quyết tái hòa nhập cộng đồng cấp thành phố.

26. UBND TPHCM: Bộ tài liệu (7 tập) giáo dục người cai nghiện ở các trung tâm trường ở TPHCM (do TS. Hồ Bá Thâm chủ biên), 2004 (đã được Bộ LĐTBXH cho áp dụng ở các đơn vị, trung tâm trên phạm vi cả nước từ đầu năm 2007).