

NHỮNG TIẾN BỘ CỦA NỮ CÔNG NHÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI KINH TẾ

NGÔ THỊ KIM DUNG

I. Bối cảnh của những chuyển biến sâu rộng

Đội ngũ nữ công nhân thành phố Hồ Chí Minh trải qua nhiều chặng đường phát triển khác nhau. Hơn một thập kỷ qua, kể từ Đại hội VI (12 – 1986) với đường lối đổi mới kinh tế - xã hội của đất nước thì sự tiến bộ của phụ nữ cũng trải qua nhiều giai đoạn đầy thử thách và vươn lên cả về số lượng lẫn chất lượng. Những năm đầu đổi mới, trong khu vực Nhà nước tiến hành tinh giảm biên chế khoảng 20%, sắp xếp lại lao động và làm cho bộ máy hoạt động có hiệu quả hơn. Những nhà máy làm ăn thua lỗ phải giải thể; bên cạnh đó hàng loạt nhà máy công nghiệp thay đổi công nghệ. Một bộ phận lao động dôi ra, mà số đông là phụ nữ. Năm 1993, hàng chục nghìn công nhân các nhà máy dệt bị nghỉ việc có thời hạn và vô thời hạn (như dệt Thành Công, Thăng Lợi, Hồng Gấm). Tại xí nghiệp dệt 6, tổng số lao động dôi ra là 75,97%; 63,77% tổng số lao động nữ ở xí nghiệp dệt Châu Á phải nghỉ việc; ở xí nghiệp xuất khẩu thom là 47,91%. Từ 1988 – 1992, ở thành phố Hồ Chí Minh có 16.200 lao động nữ bị đưa ra khỏi khu vực sản xuất quốc doanh (chiếm 24,18% tổng số những người bị đưa ra khỏi khu vực sản xuất quốc doanh trong những năm đó). Các xí nghiệp nhà nước hay tư nhân mới thành lập, sử dụng công nghệ mới lại thu hút ít lao động nữ vì tay nghề yếu và giới chủ ngại phải thực hiện những chính sách xã hội (chế độ nghỉ sinh con, con ốm, nhà trẻ, chính sách nhà ở...) đối với đối tượng này. Tình trạng nữ công nhân rất khó khăn trong những năm đầu Đổi mới. Họ thiếu thời gian và sức lực, vốn liếng kiến thức ucngh như khả năng rèn luyện tay nghề. Mặt khác nhờ cơ chế mới, người lao động nữ có những điều kiện thuận lợi để chủ động tìm kiếm việc làm và tăng khả năng tiếp cận thị trường lao động bằng chính khả năng của mình. Nhà nước có chính sách tự do thuê mướn lao động, tự do di chuyển lao động, khuyến khích tự tạo việc làm theo khuôn khổ pháp luật. Ngày 1 – 1 – 1995 Bộ Luật Lao động ra đời, trong đó có chương riêng cho lao động nữ. Nếu như trước thời kỳ Đổi mới, dòng chảy lao động trong đó có lao động nữ là vào khu vực quốc doanh, thì thời kỳ sau Đổi mới diễn ra một quá trình ngược lại: lao động gia tăng ở khu vực kinh tế tư nhân. Những đổi mới trong cơ chế quản lý kinh tế, việc chấn chỉnh khu vực kinh tế quốc doanh, đồng thời mở rộng khu vực kinh tế tư nhân, cá thể, đầu tư nước ngoài, liên doanh.... tác động đến mọi người lao động nam và nữ với cách thức và mức độ khác nhau tùy theo giới, tuổi tác, trình độ học vấn, tay nghề cũng như tiềm lực kinh tế gia đình.

II. Những tiến bộ của đội ngũ nữ công nhân

1. Những tiến bộ trong hoạt động nghề nghiệp

1.1 Trình độ học vấn và tay nghề cao hơn

Nguồn lao động nữ của thành phố đông đảo và đóng vai trò quan trọng trong sự tăng trưởng chung của kinh tế thành phố. Số liệu điều tra về lao động và việc làm năm 1996 cho thấy trong số những người trong tuổi lao động có việc làm thường xuyên có 46,33% là nữ.

Trong một số ngành công nghiệp nhẹ như may mặc, chế biến thực phẩm, nữ công nhân giữ vai trò chủ đạo, có trình độ học vấn cao.

Bảng 1. Tỷ lệ nữ công nhân tại một số xí nghiệp may

Xí nghiệp	Khu vực	Số lượng nữ công nhân	Tỷ lệ nữ trong tổng số công nhân (%)
1. Cơ sở may Hồng Phước	Tư nhân	32	80
2. Công ty may TNHH Hiền Đạt	Tư nhân	671	82
3. Xí nghiệp may Việt Long	Nhà nước	280	80
4. Xí nghiệp may XNK quận 1 (SUNIMEX)	Nhà nước	430	77
5. Xí nghiệp may Bình Sơn	Liên doanh	140	87,5
6. Xí nghiệp may Vipexco	Nhà nước	280	80
7. Công ty may DAPTO	Nước ngoài	1000	90,9

Nguồn: Số liệu của đề tài “Nữ công nhân ngành may”. Trung tâm nghiên cứu Phụ nữ và KFAW thực hiện.

Cuộc khảo sát 600 nữ công nhân tại 7 đơn vị ngành may nói trên cho thấy 58,7% trong số họ có trình độ học vấn cấp 2; 34,2% có trình độ học vấn cấp 3; cao đẳng và đại học: 4,1%.

Năm 1995, Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh tiến hành nghiên cứu: “Về thực trạng và những giải pháp để xây dựng đội ngũ công nhân đáp ứng cho yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Cuộc khảo sát tiến hành trong 43.971 công nhân trong tất cả các ngành nghề đóng trên địa bàn thành phố. Trình độ học vấn của nữ công nhân chủ yếu là cấp 2, cấp 3. Càng lên cao, trình độ học vấn của nữ công nhân càng thấp hơn nam công nhân.

Bảng 2. Trình độ học vấn của công nhân (%)

Trình độ học vấn của công nhân	Nữ công nhân	Nam công nhân
Cấp 1	14,5	6,13
Cấp 2	44,33	43,73
Cấp 3	28,91	33,12
Đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp	12,26	17,02

Nguồn: Đề tài: “Về thực trạng và giải pháp để xây dựng đội ngũ công nhân đáp ứng cho yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” do Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh tiến hành (1995)

Chính sách mở cửa đã tạo điều kiện cho đầu tư nước ngoài vào thành phố, trong đó có đầu tư vào sản xuất công nghiệp. Thành phố có hai khu chế xuất lớn là Tân Thuận và Linh Trung thu hút nhiều lao động nữ. Tại một số xí nghiệp liên doanh hoặc xí nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài, nữ công nhân chiếm 2/3 trở lên. Những năm gần đây nữ công nhân được tuyển chọn vào các xí nghiệp có trình độ học vấn ít nhất là cấp 2. Cuộc điều tra tại 13 xí nghiệp liên doanh cho thấy trình độ học vấn của nữ công nhân đại đa số là cấp 2, cấp 3 trở lên. Ở các xí nghiệp công nghiệp thực phẩm và dệt tỉ lệ nữ công nhân có trình độ học vấn cấp 2 cao hơn ở các xí nghiệp giày và may. Ngược lại, ở các xí nghiệp giày da và may, tỉ lệ nữ công nhân có trình độ học vấn cấp 3 lại cao hơn. Chỉ có một tỉ lệ nhỏ nữ công nhân trong các xí nghiệp liên doanh có trình độ học vấn cấp 1: 2,5%

Bảng 3. Trình độ học vấn của nữ công nhân tại 13 xí nghiệp liên doanh chia theo ngành.

Ngành Học vấn	Công nghiệp thực phẩm	Dệt	Giày da	May	Tổng số
Cấp 1	7 9,9	0 0,0	1 1,4	0 0,0	8 2,5
Cấp 2	38 53,5	16 55,2	24 33,8	50 32,5	128 39,4
Cấp 3	21 29,6	13 44,8	46 64,8	101 65,6	181 55,7
ĐH – CĐ	5 7,0	0 0,0	0 0,0	3 1,9	8 2,5
Tổng số	71 100,0	29 100,0	71 100,0	153 100,0	325 100,0

Nguồn: Đề tài “Nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài” do Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ thực hiện (1993).

Thực trạng tay nghề của nữ công nhân theo điều tra của Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh cho thấy tỷ lệ nữ công nhân không có tay nghề chiếm 24,39%; nữ công nhân có tay nghề bậc 1, 2 chiếm tỉ lệ cao so với nam công nhân (27,36% so với 9,61%). Với trình độ tay nghề bậc 3, 4, 5 nữ công nhân và nam công nhân có tỷ lệ tương đương. Tuy nhiên, trình độ tay nghề càng lên cao, từ bậc 6, 7 đến kỹ sư thì nam công nhân lại chiếm ưu thế.

Bảng 4. Trình độ tay nghề của công nhân

Trình độ tay nghề	Nữ công nhân (%)	Nam công nhân (%)
Không có tay nghề	24,39	24,01
Tay nghề bậc 1, 2	27,36	9,61
Tay nghề bậc 3, 4, 5	37,8	36,4
Tay nghề bậc 6, 7	6,05	8,03
Kỹ sư	4,4	10,18

Nguồn: Đề tài: “Về thực trạng và giải pháp để xây dựng đội ngũ công nhân đáp ứng cho yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” do Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh tiến hành (1995)

Để đáp ứng được yêu cầu phát triển công nghiệp của thành phố, đội ngũ nữ công nhân đã và đang cần được đào tạo và đào tạo lại cho phù hợp với đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng sản phẩm. Quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành nghề ở thành phố Hồ Chí Minh đòi hỏi một đội ngũ lớn công nhân và kỹ thuật. Hiện nay đội ngũ lao động nữ mới chiếm ưu thế ở những ngành cần nhiều lao động nữ, đòi hỏi sự khéo tay, nhanh mắt, sự kiên trì.... Để đáp ứng yêu cầu của thời đại, để có một vị trí đáng kể ở những ngành nghề khác, đòi hỏi lao động nữ thành phố phải phấn đấu nhiều hơn nữa. Trong cuộc khảo sát nữ công tại các xí nghiệp liên doanh, có 34,2% nữ công nhân trả lời khi vào làm ở đây họ đã phải học nghề hoặc học lại nghề. Tìm hiểu về lí do học nghề cho thấy có 36% chưa biết nghề; đáng chú ý là 32,4% phải học nghề khác, do nghề trước đây không phù hợp; 2% do tay nghề còn yếu.

Bảng 5. Lý do phải học nghề chia theo ngành (n = số có học nghề)

	CNTP	Dệt	Giày da	May	Tổng số
Không trả lời	5	0	0	0	5

	15,2	0,0	0,0	0,0	4,5
Nghề trước đây không thích hợp	8 24,3	5 45,5	11 34,4	12 34,3	36 32,4
Tay nghề còn yếu	5 15,2	1 0,9	7 21,9	17 48,6	30 27,0
Chưa biết nghề	15 45,5	5 45,5	14 43,8	6 17,1	40 36,0
n	33	11	32	35	111

Nguồn: Số liệu của đề tài “*Nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài*” do Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ thực hiện (1993).

Số nữ công nhân tự đi học nghề chiếm 35,1%, còn lại là do xí nghiệp tổ chức. Vừa đảm bảo công việc xí nghiệp, vừa lo toan việc nhà, nữ công nhân cũng dành một phần thời gian để học nghề, học văn hóa, nâng cao tay nghề gặp nhiều khó khăn. Hiện nay điều kiện về dịch vụ - xã hội chưa phát triển rộng rãi, chưa đều khắp. Nữ công nhân phải đầu tư nhiều cho công việc gia đình, cho con cái nhiều so với nam giới. Điều đó cũng khiến nhiều chị em chỉ nghĩ đến việc làm trước mắt, an phận. Để làm tốt việc nước, đảm việc nhà, nữ công nhân cũng cần sắp xếp công việc một cách khoa học mới đảm bảo làm việc tốt. Công tác tốt, thu nhập sẽ cao hơn, mức sống gia đình được cải thiện. Nữ công nhân ở các xí nghiệp được bố trí ở những dây chuyền chưa đòi hỏi kỹ thuật cao. Một mặt do trình độ của công nhân nữ chưa cao, nhưng mặt khác do bố trí công việc tại xí nghiệp chưa phù hợp 377,5% các chị em được hỏi cho rằng sự phân công của xí nghiệp chưa hợp lý. 50,8% cho rằng trình độ tay nghề của họ chỉ mới được phát huy phần nào.

Trong năm 1998, các doanh nghiệp trong khu chế xuất Tân Thuận cần tuyển 12.000 người. Yêu cầu để được tuyển dụng chủ yếu là có tay nghề; riêng ngành may đòi hỏi văn hóa lớp 9/12, 99% là lao động nữ từ 18 – 25 tuổi. Các ngành như lắp ráp điện tử, cơ khí thì đòi hỏi trình độ học vấn trung bình là 12/12 trở lên. Vào năm 2000, nếu hai khu chế xuất Tân Thuận và Linh Trung lấp đầy với khả năng đầu tư 230 – 250 doanh nghiệp, số lao động sẽ tăng lên 80.000 – 100.000 người. Ước tính sẽ cần 5.000 – 6.000 quản trị viên, cán bộ kỹ thuật và 30.000 – 40.000 công nhân lành nghề. Có thể nói đây là một cơ hội lớn cho người lao động thành phố nói chung và cho lao động nữ nói riêng. Nữ công nhân được tuyển vào làm tại các nhà máy có cơ hội được đào tạo, tiếp thu kỹ thuật mới và phát triển nghề nghiệp. Cơ hội đã có, còn nắm bắt được hay không là tùy thuộc phần lớn vào bản thân từng người. 36,3% nữ công nhân đang làm việc tại các xí nghiệp liên doanh cho biết họ có thấy triển vọng cho sự phát triển bản thân. Ngay chính những nữ công nhân đã có việc làm ổn định cũng không ngừng vươn lên, học tập nâng cao tay nghề, vốn kiến thức cho bản thân, coi đó như một nhu cầu cấp thiết và tất yếu. Đây là một cuộc phấn đấu gian nan bởi vì họ gặp không ít trở ngại:

thiếu thời gian, tiền bạc, tâm lý an phận, thiếu sự cảm thông, chia sẻ từ phía gia đình...v...v... Cuộc cạnh tranh trên thị trường lao động ngày càng gay gắt do áp lực từ nhiều mặt: tác động của khủng hoảng kinh tế diễn ra trong khu vực, một số xí nghiệp nước ngoài phải đóng cửa, 4000 lao động phải nghỉ việc (trong đó nữ công nhân chiếm trên 60%); mặt khác tốc độ tăng dân số cơ học của lao động nữ so với lao động nam tăng cao hơn, sự thách thức đối với lao động nữ cao hơn, khắc nghiệt hơn khi lao động nữ từ các tỉnh đến sẵn sàng chấp nhận việc làm nặng nhọc, lương thấp, thời gian làm việc kéo dài, môi trường làm việc không đảm bảo.

1.2 Làm quen với kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp

Làm quen và thích nghi với tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động cũng là một thử thách đối với người nữ công nhân, nhất là đối với những người mới đi làm lần đầu, những người xuất thân từ những vùng nông thôn mới được đô thị hóa.

Đối với một số ít nữ công nhân vẫn còn thấy khó khăn trong việc chấp hành kỷ luật lao động. Nhưng phần lớn trong số họ đã cảm thấy bình thường, đã quen với môi trường làm việc căng thẳng, với kỷ luật lao động khắt khe; rèn luyện những ứng xử nhanh nhẹn, thao tác chính xác, liên tục. Các tổ chức công đoàn tại xí nghiệp góp phần nâng cao nhận thức cho nữ công nhân về Luật Lao động, ý thức tự giác, ý chí vươn lên tự vươn lên trong nghề nghiệp.

Bảng 6. Chị cảm thấy thế nào khi phải chấp hành kỷ luật lao động ở xí nghiệp?
chia theo nơi làm việc trước đây

	Tại XN này	XNQD	CN tư nhân	CBVCNN	Chưa đi làm
Thấy bình thường	42 45,7	41 53,9	15 34,9	11 50,0	45 48,9
Lúc đầu khó khăn, bây giờ quen rồi	39 42,4	30 39,5	21 48,8	7 31,8	34 37,0
Vẫn còn thấy khó khăn	11 12,0	5 6,6	7 16,3	4 18,2	13 14,1

Nguồn: Số liệu của đề tài “Nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài” do Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ thực hiện (1993).

2. Những đóng góp của nữ công nhân cho mặt ngân sách gia đình và cải thiện cuộc sống

Hoạt động nghề nghiệp của nữ công nhân tạo điều kiện cho họ phát huy những khả năng của mình. Thu nhập của nữ công nhân đóng góp vào ngân sách gia đình giữ một vai trò đáng kể. Trong cuộc điều tra “*Về tình trạng gia đình của nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*”, khi hỏi về thu nhập của họ so với thu nhập của gia đình: 35% nữ công nhân đã lập gia đình cho rằng thu nhập của họ đóng góp phần chủ yếu cho ngân sách gia đình; 49,6% cho rằng thu nhập của họ là một nửa thu nhập chung của gia đình. So với nữ công nhân chưa lập gia đình, sự đóng góp vào thu nhập chung của gia đình những nữ công nhân đã lập gia đình giữ vai trò đáng kể hơn. Ở mức “là thu nhập chính”, nữ công nhân có chồng là 35%, trong khi đó, mức này ở nữ công nhân chưa có chồng là 19,4%.

Bảng 7. Thu nhập của nữ công nhân so với thu nhập của gia đình

	Có chồng	Chưa có chồng
Là thu nhập chính	41 35,0	26 19,4
Khoảng một nửa	58 49,6	38 28,4
Một phần nhỏ của thu nhập gia đình	18 15,4	70 52,2
Tổng số	117 100,0	134 100,0

Nguồn: Số liệu điều tra về “*Tình trạng gia đình của nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*” do Trung tâm nghiên cứu Phụ nữ thực hiện (3/1995).

Sự đóng góp quan trọng trong kinh tế gia đình của người nữ công nhân đem lại cho họ sự tự tin hơn, độc lập hơn về kinh tế. Nhận thức của nữ công nhân cũng tiến bộ hơn, họ không ỷ lại hoàn toàn vào gia đình. Khi hỏi: “Nếu gia đình chị có thu nhập khá hơn, chị có muốn nghỉ việc để ở nhà lo việc gia đình hay không?”, 61,5% trả lời “dù thu nhập khá vẫn đi làm”.

3. Những tiến bộ trong quan niệm về vai trò của người chồng và người vợ trong gia đình và ngoài xã hội.

Vừa lo tròn công việc gia đình vừa gánh vác công việc xã hội, người nữ công nhân đang tìm kiếm và củng cố kinh tế và hạnh phúc gia đình. Nữ công nhân vẫn muốn có một nghề nghiệp, một vị trí xã hội nhất định và một mái ấm gia đình thực sự. Nữ công nhân đồng ý là “đa số phụ nữ mong muốn có một mái ấm gia đình” (96,6%). Mặc dù đa số đồng ý “Người đàn ông

là trụ cột của gia đình” (84,5%). Nhưng như thế không có nghĩa là “Người chồng quyết định mọi việc trong gia đình”. chỉ có 18,3% là đồng ý với ý kiến này mà thôi.

Bảng 8. Về vai trò của người chồng và người vợ trong gia đình và ngoài xã hội
(Ý kiến của nữ công nhân có chồng và chưa có chồng)

	Đồng ý	Không đồng ý	Không trả lời	Tổng số
Người chồng quyết định mọi việc trong gia đình	46 18,3	196 78,1	9 3,6	251 100,0
Người chồng kiếm tiền còn vợ thì lo việc nội trợ	80 31,9	161 64,1	10 4,0	251 100,0
Đàn ông là trụ cột của gia đình	212 84,5	33 13,1	6 2,4	251 100,0
Chồng nói vợ nghe	110 43,2	128 51,0	13 5,1	251 100,0

Nguồn: Số liệu điều tra về “*Tình trạng gia đình của nữ công nhân tại các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*” do Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ thực hiện (3/1995).

Trong quan niệm của nữ công nhân có gia đình hoặc chưa có gia đình về việc khi phụ nữ có con “vẫn nên đi làm bình thường” hầu như không có sự khác biệt (76,6% so với 73,9%); 82,1% đồng ý rằng “phụ nữ đi làm vẫn có thể chăm sóc con cái tốt”.

III. *Nguyện vọng của nữ công nhân*

1. *Nguyện vọng đối với công việc*

Nguyện vọng chính đáng của nữ công nhân là “tăng lương cho hợp lý” (31,7%) nhất là xí nghiệp thuộc khu vực ngoài quốc doanh (45,7%). Trong mẫu khảo sát công nhân các xí nghiệp liên doanh, 21,5% có mức lương 300.000 đồng trở xuống, 52,6% có mức lương 300.000 – 500.000 đồng. Những năm gần đây, thực tế lương công nhân các xí nghiệp liên doanh không cao, mặc dù nhà nước đã có quy định mới về mức lương tối thiểu. Chị em mong muốn xí nghiệp phát triển, có việc làm thường xuyên, được nâng cao tay nghề. Với những chị em có mức lương trên 700.000 đồng thì nguyện vọng nâng cao tay nghề lớn hơn hẳn (30%) so với các chị có mức lương thấp từ 300.000 đồng trở xuống (0,0%).

2. *Nguyện vọng đối với cuộc sống gia đình, quan niệm về hôn nhân*

Vấn đề kinh tế của gia đình hiện nay đang trở thành mối quan tâm của nữ công nhân, đời sống vật chất và tinh thần của các thành viên trong gia đình bị ảnh hưởng rất lớn do sự thiếu thốn về kinh tế. Mong muốn có một đời sống ổn định được xếp hàng đầu trong số những nguyện vọng của nữ công nhân (45,8%). Những khó khăn về vật chất sẽ ám ảnh bầu không khí hòa thuận, vui vẻ trong gia đình. Yếu tố thứ hai là yếu tố tâm lý xã hội “gia đình hòa thuận” (23,4%), vợ chồng thương yêu, hiểu biết và thông cảm với nhau. Tỷ lệ nữ công nhân đã lập gia đình mong muốn gia đình hòa thuận cao hơn so với nữ công nhân chưa lập gia đình (30,4% và 17%).

Trong nữ công nhân chưa lập gia đình, khi hỏi về cách tốt nhất để phụ nữ có “bạn đời”, 94% cho biết đó là cách “tự tìm chọn” chứ không phải qua mai mối, giới thiệu. Trong những tiêu chuẩn chọn bạn đời của nữ thanh niên công nhân thì thứ tự ưu tiên như sau: tiêu chuẩn “có việc làm” được đánh giá cao nhất (75,4%), tiếp theo đó là các yếu tố hài lòng chung thủy (67,9%), yêu thương vợ con (59,7%), cư xử tế nhị (48,5%). Có thể thấy trong giai đoạn kinh tế thị trường hiện nay, yếu tố có việc làm được đặc biệt đề cao và là một trong những phẩm chất của người bạn đời mà nữ thanh niên công nhân quan tâm. Tuy nhiên, tiêu chuẩn quan trọng nhất để chọn bạn đời theo nữ công nhân lại là sự chung thủy (43,3%), cho thấy nữ thanh niên công nhân vẫn coi chung thủy là một giá trị đáng kể.

Đội ngũ nữ công nhân thành phố có nhiều thuận lợi để phát triển nhờ có hệ thống luật pháp và các chính sách, chế độ dành cho lao động nữ từng bước được thực hiện tốt hơn. Đội ngũ nữ công nhân thành phố đang vươn lên để theo kịp thời đại, đáp ứng được những yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ.