

## Hiểu biết của nữ công nhân đối với Bộ Luật Lao động (Qua nghiên cứu một số doanh nghiệp công nghiệp tại Hà Nội)

BÙI THỊ THANH HÀ

Trong doanh nghiệp, người lao động nói chung và công nhân nữ nói riêng cần phải nhận thức, hiểu biết rõ về quyền và nghĩa vụ của mình theo pháp luật thì họ mới có ý thức trách nhiệm đối với công việc và tích cực làm việc. Tuy nhiên, sự hiểu biết của công nhân nữ đối với Bộ Luật Lao động không phải như nhau ở các loại hình doanh nghiệp, trình độ học vấn, các độ tuổi cũng như cơ cấu ngành nghề... Nhận thức và hiểu biết của họ phụ thuộc vào nhiều yếu tố và gắn với hoạt động của công đoàn cơ sở (trong đó có Ban nữ công) như các nghiên cứu đã chỉ ra.

Bài viết này được viết trên cơ sở phân tích số liệu khảo sát chọn mẫu tại một số doanh nghiệp ở Hà Nội<sup>1</sup> với các vấn đề liên quan tới sự hiểu biết của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động và đưa ra một vài nhận xét cùng một số khuyến nghị.

### 1. Quan điểm của chính phủ về phụ nữ và Bộ luật Lao động

Chính phủ Việt Nam luôn khẳng định quan điểm của mình về các quyền cơ bản của phụ nữ trong mọi phương diện: chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Có thể thấy rõ điều đó qua các hiến pháp năm 1946, 1959, 1980, 1992; trong đó nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, thực hiện bình đẳng nam nữ. Hiến pháp năm 1956 đã nêu rõ: “*Tất cả công dân Việt Nam đều ngang quyền về mọi phương diện chính trị, kinh tế, văn hóa*” (Điều 6) và “*Đàn bà ngang quyền đàn ông về mọi phương diện*” (Điều 9). Mới nhất, trong Hiến pháp năm 1992 khẳng định: “*Công dân nữ và nam có quyền bình đẳng ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm người phụ nữ*”.

Từ quan điểm trên, Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ra đời và có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/1995. Bộ Luật Lao động gồm 17

---

<sup>1</sup>Đề tài “Hiểu biết của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động. Thực trạng và giải pháp”, đề tài tiềm năng của phòng Xã hội học Lao động và Công nghệ viện Xã hội học năm 2003. Trong mẫu nghiên cứu của chúng tôi, có 965 công nhân công nghiệp thuộc các doanh nghiệp nhà nước (54,3%), doanh nghiệp tư nhân (28,5%), doanh nghiệp liên doanh (17,2%). Trong đó có 335 (34,7%) công nhân nam và 630 (65,3%) công nhân nữ. Nghiên cứu bao gồm cả các phỏng vấn sâu về công nhân.

chương với 198 điều khoản. Đây là một văn bản có tính pháp lý cao; được xây dựng công phu tiếp cận được với hệ thống lao động quốc tế; xác định những chuẩn mực lao động, các quyền, nghĩa vụ của người lao động cũng như người sử dụng lao động, các thiết chế tương ứng và các điều kiện đảm bảo thi hành. Trong điều kiện kinh tế thị trường Bộ Luật Lao động đã phát huy tác dụng lớn, góp phần giải phóng tiềm năng lao động của đất nước phục vụ cho mục tiêu cải cách.

Pháp luật lao động nước ta đã đưa ra những qui định riêng đối với lao động nữ, với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, cho họ được hưởng một số quyền lợi ưu tiên, ưu đãi hơn so với lao động nam, nhằm bù đắp lại sự thiệt thòi đối với họ vì những chức năng kép (vừa là người lao động vừa là người mẹ). Vì vậy, rải rác trong các điều, các chương đặc biệt là chương X của Bộ Luật Lao động đã đề cập đến các vấn đề dành riêng cho lao động nữ. Hiện nay Bộ Luật vẫn đang được tiếp tục điều chỉnh để phù hợp với thực tiễn của Việt Nam.

## 2. Những hiểu biết của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động

### 2.1. Hiểu biết và quan tâm chung của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động

Khi tự đánh giá về mức độ hiểu biết của mình về Luật Lao động, nhìn chung chỉ có 10% công nhân khẳng định họ biết toàn bộ các chương trong Bộ Luật Lao động, 67,7% công nhân đánh giá chỉ cần biết những nội dung cần thiết, 17,5% công nhân cho biết rằng họ biết rất ít và 5% không biết gì về Bộ Luật Lao động.

Để kiểm định nhận thức của công nhân về Bộ Luật Lao động, cuộc khảo sát đã đề cập khá chi tiết nội dung các chương trong bộ luật liên quan nhất đến quyền lợi và trách nhiệm của người công nhân và tất nhiên không phải toàn bộ nội dung của Bộ Luật Lao động. Kết quả cho thấy tỷ lệ công nhân hiểu biết và quan tâm tới các nội dung trong Bộ Luật Lao động như sau (xem bảng 1).

Thoạt nhìn, chúng ta tưởng chừng giữa công nhân nam và nữ không có sự khác biệt đáng kể về những hiểu biết nói chung. Tuy nhiên khi đi sâu vào phân tích từng khía cạnh của Bộ Luật Lao động, chúng ta có thể thấy sự hiểu biết của nữ công nhân với các đặc trưng riêng vẫn mang những màu sắc cá biệt của họ với từng vấn đề trong luật định. Điều này càng đặc biệt hơn khi chúng ta nhìn vào con số biểu thị sự quan tâm của họ đối với Bộ Luật Lao động.

Nữ công nhân (chiếm 68,3%) cho rằng các điều khoản của Bộ Luật Lao động thì nhiều nhưng họ chỉ cần nắm và biết chung nhất những điều khoản nào liên quan trực tiếp đến quyền lợi của họ mà thôi. Ví dụ như việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, thưởng, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội. Đặc biệt là các chế độ nghỉ thai sản, ốm đau, nuôi con và trong các doanh nghiệp liên doanh người chủ doanh nghiệp không có quyền sa thải công nhân khi họ đang trong thời gian này.

Nhìn vào bảng 1 chúng ta có thể thấy rằng, tỷ lệ giữa các hiểu biết chung và các quan tâm của nữ công nhân có một khoảng cách khá xa nhau (ví dụ, về học nghề

74,6% nữ công nhân cho biết có trong luật, nhưng chỉ có 1/2 trong số này quan tâm tới vấn đề đó, hay cụm vấn đề công đoàn, thanh tra Nhà nước về lao động, quản lý Nhà nước về lao động, giải quyết tranh chấp về lao động...cũng cho ta con số tương tự). *Chỉ có các mảng việc làm, tiền lương và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi thì khoảng cách giữa sự hiểu biết và quan tâm tương đối gần nhau hơn.* Để giải thích điều này, khi được hỏi nhiều nữ công nhân cho rằng “những vấn đề khác đã có nhà nước, các nhà quản lý doanh nghiệp, có công đoàn và xã hội...quan tâm để điều chỉnh cho cơ sở sản xuất của mình. Việc học nghề khi cần doanh nghiệp sẽ cho đi...”. Mặc dù vậy, điều này cũng thể hiện lòng tin của họ với các cấp lãnh đạo, các tổ chức xã hội trong và ngoài doanh nghiệp.

**Bảng 1. Hiểu biết và quan tâm của nữ công nhân với các nội dung trong Bộ Luật Lao động theo giới tính (%)**

Các nội dung (hiểu biết/quan tâm)	Nam	Nữ	Chung
Việc làm	77,60 68,10	87,0 79,2	83,6 75,4
Học nghề	54,0 29,9	74,6 37,6	67,5 34,9
Hợp đồng lao động	94,0 76,7	95,1 76,7	94,7 76,7
Thỏa ước lao động tập thể	73,4 49,0	85,7 57,2	81,5 54,2
Tiền lương	91,3 86,3	95,1 90,3	93,8 88,9
Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	95,2 82,4	95,6 86,7	95,4 85,2
Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất	83,8 56,7	90,5 57,5	88,0 57,2
An toàn vệ sinh lao động	87,8 65,1	94,0 73,9	91,8 70,8
Lao động nữ	67,8 29,0	88,6 61,0	81,4 49,9
Lao động chưa thành niên	54,6 22,1	64,8 26,8	61,3 25,2
Bảo hiểm xã hội	91,6 77,9	94,5 83,7	93,5 81,7
Công đoàn	79,7 51,9	87,6 56,9	84,9 55,2
Giải quyết tranh chấp lao động	72,5 46,3	80,2 39,8	77,5 42,0
Quản lý Nhà nước về lao động	66,0 32,5	75,6 34,5	72,3 33,9
Thanh tra Nhà nước về lao động	62,7 29,3	71,3 31,2	68,3 30,5

Ghi chú: Tỷ lệ bên trái trong mỗi cột là số % về sự hiểu biết, tỷ lệ bên phải trong cột là số % về sự quan tâm.

Vấn đề chung và đơn giản như qui định về tuổi trong Bộ Luật Lao động phải đủ 15 tuổi trở lên thì hầu hết (94,9%) nữ công nhân đều hiểu sai. Mức độ này không phân biệt loại hình doanh nghiệp, trình độ học vấn hay công nhân có thâm niên cao hay thấp.

Các hiểu biết cụ thể của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động được phân tích theo các cụm vấn đề sau.

## 2.2. Tuyển dụng, thử việc, hợp đồng lao động

### a) Tuyển dụng:

Về cơ bản, trong các ngành được khảo sát, việc tuyển dụng lao động nữ và nam có sự bình đẳng tương đối. Công nhân trong các doanh nghiệp đều cho rằng “việc tuyển dụng công nhân nam nữ là như nhau”. Tuy nhiên có thể thấy rằng, trong các nghề mà pháp luật không cấm thì nữ công nhân vẫn không được tuyển dụng nhiều hơn nam. Điều này chứng tỏ hiểu biết rõ của công nhân nữ về luật pháp đối với việc “tuyển dụng nam và nữ trong các nghề là bình đẳng” (Điều 5 của Bộ Luật Lao động). Những người sử dụng lao động cho biết, khó khăn trong việc tuyển dụng nữ công nhân có nguyên nhân chủ yếu là tay nghề của nữ công nhân quá thấp hoặc ít phù hợp; ngoài ra do tình trạng di động của nữ công nhân cao, chi tiêu công thấp, không nắm vững hợp đồng lao động. Có thể vấn đề cốt lõi ở chỗ các nữ công nhân trong các ngành sử dụng nhiều lao động nữ không được đào tạo chính qui (70%) như một nghiên cứu của Ban nữ công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2002 đã chỉ ra.

Hầu hết nữ công nhân biết rằng họ sẽ không được tuyển dụng vào làm tại một số nghề nặng nhọc, độc hại. Tuy nhiên trong một vài trường hợp như bảo trì máy móc, cơ điện, cơ khí, nhuộm...tại một số doanh nghiệp không tuyển lao động nữ. Điều này thể hiện sự phân công lao động theo giới theo các chuẩn mực xã hội cũ và trong chừng mực nào đó vẫn có thể ảnh hưởng tới cơ hội việc làm của một bộ phận lao động nữ.

### b) Thử việc:

Phần lớn lao động nữ phải trải qua thời gian lao động thử việc. Họ hiểu đương nhiên là phải thử việc theo qui định của Bộ Luật Lao động nhưng thời gian thử việc là bao nhiêu thì họ không nắm rõ. Có sự khác biệt nhau về điều này trong từng loại hình sở hữu doanh nghiệp, ngành sản xuất. Đa số các doanh nghiệp buộc công nhân nữ phải thử việc quá thời gian qui định của Bộ Luật Lao động. Thời gian thử việc khác nhau, có nơi phải thử việc hơn 60 ngày...như ở các doanh nghiệp tư nhân (doanh nghiệp tư nhân).

Tiền lương thử việc ít người nắm rõ là được qui định bao nhiêu, điều này cũng làm ảnh hưởng tới quyền lợi của chính họ. Trong hợp đồng thử việc, xuất hiện những khó khăn đối với nữ công nhân có thai, nuôi con nhỏ, tay nghề thấp, tự ý nghỉ việc trước khi hết hạn thử việc do lương thấp, do thiếu hồ sơ cá nhân đối với một số công nhân nhập cư.

## c) Hợp đồng lao động:

Điều đầu tiên mà luật pháp bảo vệ quyền lợi của người lao động là khi vào làm việc phải có hợp đồng lao động. Thực tế, hình thức ký hợp đồng với doanh nghiệp gồm văn bản và miệng. Trong mẫu có 98,9% nữ công nhân đã ký hợp đồng bằng văn bản. Trong đó có 54,2% ký không thời hạn, 43,7% ký với thời hạn 1-3 năm và số ít còn lại ký theo thời vụ. Trong đó có 96,7% nữ công nhân ký trực tiếp với doanh nghiệp, số còn lại nhờ công đoàn ký thay. *Hầu hết tự bản thân nữ công nhân đã ký hợp đồng lao động bằng văn bản. Tuy nhiên, có một tình trạng chung là nữ công nhân không nắm hết được chi tiết các điều khoản trong hợp đồng lao động mà chỉ nắm được những điều cơ bản của hợp đồng lao động liên quan đến lợi ích thiết thực của họ như việc làm, tiền lương, chế độ thai sản, ốm đau* đặc biệt có nhiều trường hợp nữ công nhân hiểu rõ rằng “nếu có thai, đẻ, nuôi con bú không được phép sa thải...” (Nữ công nhân may Nam Sơn, Công ty Siêu Thanh, Liên doanh ABB). Thực tế này cũng phù hợp với nhận thức của họ về các hình thức ký theo luật định.

Công nhân nữ trong các doanh nghiệp nhà nước (doanh nghiệp nhà nước) được ký các hợp đồng dài hạn (hơn 70%). Trong khi đó, hơn 60% nữ công nhân tại các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp liên doanh (doanh nghiệp liên doanh) ký hợp đồng 1-3 năm.

Trong một số doanh nghiệp, theo kết quả khảo sát cũng như người sử dụng lao động cho biết có sự khác biệt về từng loại hợp đồng lao động giữa lao động hai giới. Ví dụ, loại hợp đồng lao động thời hạn 1-3 năm của nữ nhiều hơn nam nhưng loại hợp đồng không xác định thời hạn của nam lại nhiều hơn nữ. Sự khác biệt này có thể do sự phân công lao động theo giới trong các doanh nghiệp theo tính chất sản xuất của ngành như đã nói trên đây.

*Hợp đồng lao động có thể được thay đổi, đó là qui định trong Bộ Luật Lao động. Có 2/3 nữ công nhân có biết về điều này.* Không có sự khác biệt giữa nam và nữ công nhân nhưng có khác biệt đáng kể trong các loại hình sở hữu của doanh nghiệp, nhận thức tăng lên từ 56,4% của khối doanh nghiệp nhà nước lên 61,2% của khối doanh nghiệp tư nhân và đến 86,1% của khối doanh nghiệp liên doanh. Đặc biệt là những công nhân ký hợp đồng có thời hạn cao hơn (70,3%) so với công nhân ký hợp đồng không thời hạn (57,6%). Nhận thức này cũng tăng lên theo trình độ học vấn, cấp 1 (56,4%), cấp 2 (63,6%) và cấp 3 (70,1%).

Người lao động muốn chấm dứt hợp đồng đã ký với doanh nghiệp trước thời hạn thì phải báo trước cho người sử dụng lao động trước 45 ngày nếu là lao động không xác định thời hạn, 30 ngày nếu là lao động có thời hạn theo qui định trong Bộ Luật Lao động. Có 52,9% công nhân đã ký hợp đồng không xác định thời hạn biết đúng về điều này, trong đó nữ chiếm 61% (cao gần gấp đôi so với nam 38,1%). Và có 70,5% nữ công nhân ký hợp đồng có thời hạn biết đúng cao hơn so với nam (50,2%). *Có gần 1/2 công nhân hiểu biết sai về thời gian báo trước việc muốn chấm dứt hợp đồng lao động theo Luật định.*

Vai trò của công đoàn trong việc giải quyết những vấn đề hợp đồng lao động, thử việc thường đưa những nội dung này vào thỏa ước lao động tập thể mà người công nhân ít biết về điều này (chiếm 20%). Tại một số doanh nghiệp tư nhân công nhân chưa hề nói đến thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp của họ. Còn ở các doanh nghiệp khác có thể công nhân chỉ nghe nói mà không biết nội dung của thỏa ước lao động tập thể. Do vậy có nơi thỏa ước lao động tập thể chỉ là hình thức mà thôi. Bởi lẽ ở một số doanh nghiệp thỏa ước lao động tập thể dường như chỉ nhắc lại một số điều khoản của Bộ Luật Lao động mà chưa có các nội dung phù hợp với thực tế của doanh nghiệp.

### *2.3. Tiền lương, thưởng, phụ cấp và thời giờ làm việc:*

Đây là cụm vấn đề được quan tâm nhiều nhất vì nó liên quan trực tiếp đến lợi ích của người lao động. Luật pháp Việt Nam qui định rõ tiền lương của người lao động được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc, không phân biệt nam hay nữ ở tất cả các thành phần kinh tế.

Đa số nữ công nhân cho rằng, ở doanh nghiệp của họ, lao động nữ được trả lương bằng lao động nam. Lương được trả theo sản phẩm, chất lượng công việc hoặc trả theo thời gian..."kể cả khi không có việc thì chúng tôi vẫn được hưởng chế độ lương trợ cấp như qui định 290.000đ/tháng" (công nhân nữ công ty may Nam Sơn).

*Điều đó có thể thấy rằng họ hiểu biết khá tốt và quan tâm nhất về chế độ lương theo Bộ Luật Lao động. Thực tế cho thấy, nữ công nhân làm gián tiếp trong các văn phòng của các công ty hiểu rõ về Bộ Luật Lao động hơn công nhân trực tiếp sản xuất.*

*Hiểu biết về thời gian làm thêm giờ trong một năm theo Bộ Luật Lao động có sự khác biệt trong các loại hình doanh nghiệp, trình độ học vấn, giữa nam và nữ. Có 60% công nhân biết đúng về điều này còn lại là biết sai (23%) và không biết (17%). Trong đó tỷ lệ nữ hiểu đúng (65%) cao hơn nam (50%). Mức độ biết đúng tăng lên theo trình độ học vấn, cấp 1 (42,9%), cấp 2 (53,2%), cấp 3 (63,6%). Trong doanh nghiệp nhà nước hiểu biết về điều này cao nhất (65,3%), sau đó là doanh nghiệp liên doanh (62,7%) sau cùng mới đến doanh nghiệp tư nhân (47,8%).*

*Các chế độ lương làm thêm giờ theo nhận thức chung, có (86,5%) công nhân đều biết tiền công được trả cao hơn ngày làm việc bình thường tối thiểu bằng 150% (điều 62). Về nội dung này, không có sự khác biệt nào giữa nam và nữ công nhân nhưng hiểu biết của nữ công nhân trực tiếp sản xuất chưa rõ rệt, có nhiều sự nhầm lẫn giữa tiền làm thêm trong ngày thường, ngày nghỉ, ngày lễ Tết. Nhận thức về tiền công này cũng khác biệt trong các loại hình doanh nghiệp, doanh nghiệp nhà nước (80,9%), doanh nghiệp tư nhân (90,2%), doanh nghiệp liên doanh (98,2%); khác biệt trong trình độ học vấn... Trong chừng mực nào đó điều này ảnh hưởng đến quyền lợi của người công nhân.*

Tiền thưởng hàng năm nhìn chung được hơn một tháng lương nhưng thực tế một số doanh nghiệp không tuân thủ qui định này (có nơi cao hơn hoặc có nơi thấp



hơn tùy thuộc vào năng suất của doanh nghiệp), người công nhân hiểu rõ điều đó.

Thu nhập liên quan đến thời gian làm việc của công nhân. Họ hiểu rõ thời gian làm việc trong ngày, tuần, tháng, năm, kể cả thời gian làm thêm. Tuy nhiên vì nhiều lí do, thời gian này có thể nhiều hơn so với qui định của Bộ Luật Lao động. Trong đó, thời gian làm thêm phụ thuộc rất nhiều vào yêu cầu từ các hợp đồng sản xuất của doanh nghiệp. Thực tế số công nhân làm thêm quá 200 giờ trong 12 tháng qua rất phổ biến. Đặc biệt ngành dệt may, da giày và những nơi gia công hàng cho nước ngoài. Tại một số doanh nghiệp tư nhân nhiều nữ công nhân mới vào làm đều không nắm được thực tế qui định giờ làm của công nhân theo Bộ Luật Lao động (chiếm hơn 60%). Về cơ bản, việc làm thêm giờ có sự thỏa thuận của lãnh đạo doanh nghiệp với công nhân. Về phía công nhân họ cũng hiểu là “Nhiều việc thì phải làm thêm để bù vào những lúc thiếu việc. Hơn nữa còn nhiều chi trả cho bản thân và gia đình...” (Nữ công nhân 31 tuổi, cấp 3, doanh nghiệp liên doanh Chế tạo máy biến thế ABB).

#### *2.4. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phúc lợi:*

Nhóm chính sách này qui định riêng cho lao động nữ không nhiều như chính sách về lao động việc làm, song nó lại mang tính xã hội cao. Sinh đẻ là thiên chức của người phụ nữ, trong khi đó họ vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ khác đối với gia đình và xã hội, đây là khó khăn lớn đối với lao động nữ. Tuy nhiên đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động không chỉ là trách nhiệm của người sử dụng lao động mà còn là nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động mà điều 141 đã qui định bắt buộc phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

*Có 56% công nhân biết được sau 3 tháng ký hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Trong đó nữ chiếm 63,7% cao hơn nam chiếm 41,5% về sự hiểu biết. Ngược lại, có (30,1%) nữ công nhân nhớ sai số tháng ít hơn so với nam (41,5%) hoặc không biết về điều này (6,2%).*

Nội dung cơ bản của bảo hiểm xã hội qui định riêng cho lao động nữ tập trung vào hai chính sách: chế độ thai sản và hưu trí. Điều đó phần nào tạo điều kiện để họ khắc phục những khó khăn làm tròn bổn phận của mình, góp phần đảm bảo công bằng xã hội. Mục này thể hiện sự đảm bảo quyền lợi tối thiểu của người công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng.

*Phần lớn nữ công nhân biết các khoản được trích từ lương, trong đó có bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Trong các doanh nghiệp tư nhân số nữ công nhân biết về các qui định này ít hơn so với các doanh nghiệp khác.*

Nữ công nhân hiểu rõ Bộ Luật Lao động qui định cần phải xây dựng các hệ thống dịch vụ cho doanh nghiệp có lao động nữ như phòng thay quần áo và hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo...(xem bảng 2).

**Bảng 2. Các doanh nghiệp nhiều lao động nữ cần phải xây dựng các hệ thống dịch vụ cho công nhân theo giới tính (%)**

Các hệ thống dịch vụ	Nam	Nữ	Chung
Nhà trẻ, nhà mẫu giáo	57,0	50,9	53,0
Phòng thay quần áo cho nữ công nhân	97,5	93,7	96,2
Chợ	9,3	6,2	7,2
Khu tập thể	37,3	36,5	36,7
Khác	7,8	5,9	6,5

Bảng 2 cho thấy việc cần thiết phải xây phòng thay quần áo cho nữ công nhân được ưu tiên cao nhất (93,7%), đây là điều cần thiết nhất đối với nữ công nhân. Hệ thống nhà trẻ, nhà mẫu giáo được quan tâm thứ hai, chỉ 1/2 số công nhân cho là cần thiết, có 36,5% nữ công nhân cảm thấy cần phải xây khu tập thể (điều này chỉ được lưu tâm hơn với công nhân khối doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp liên doanh, nơi có nhiều công nhân nhập cư). Các hệ thống dịch vụ khác họ cho là không cần thiết hoặc do họ tự khắc phục được hoặc cảm thấy quá sức với doanh nghiệp.

*Việc hiểu biết của nữ công nhân về các chế độ thai sản, chăm sóc con cái và thực hiện các biện pháp sinh đẻ kế hoạch khá tốt*, đương nhiên điều đó cũng không được thể hiện đồng đều với những nữ công nhân chưa có gia đình ở mọi loại hình doanh nghiệp. Nữ công nhân khẳng định họ vẫn được hưởng lương khi nghỉ trong các trường hợp thuộc phạm vi bảo hiểm xã hội. Đó chính là quyền lợi chính đáng của người lao động được pháp luật bảo vệ (xem bảng 3). Đây chính là những lĩnh vực được nữ công nhân quan tâm hơn cả và các hiểu biết thuộc mảng này có phần chắc chắn hơn.

**Bảng 3. Hiểu biết của nữ công nhân khi nghỉ được hưởng lương theo bảo hiểm xã hội phân theo giới tính (%)**

Các trường hợp nghỉ vẫn hưởng lương	Nam	Nữ	Chung
Sinh đẻ	96,4	98,6	97,8
Chăm sóc con ốm	72,5	92,2	85,4
Thực hiện biện pháp KHHGD, dân số	54,9	75,4	68,3
Khám thai	55,5	83,4	73,7
Khác	9,9	22,0	17,8

Công nhân nữ hiểu biết rõ về các chế độ phúc lợi trong tập thể tuy nhiên việc phúc lợi của doanh nghiệp có được đến đâu lại phụ thuộc vào khả năng của mỗi doanh nghiệp. Các quỹ phúc lợi này chi vào chăm sóc sức khỏe, sức khỏe sinh sản, giải quyết chế độ giảm giờ làm khi có con dưới 12 tháng tuổi...Doanh nghiệp còn hỗ trợ công nhân trong các hoạt động như tham quan, du lịch, nghỉ mát, khám phụ khoa, nói chuyện chuyên đề, tặng quà, xe đưa đón công nhân ở xa...

### 2.5. Điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động:

Chính sách nhằm cải thiện điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động đối với lao động nữ là một trong những chính sách được coi trọng trong chiến lược bảo vệ sức khỏe con người.



Như bảng 1 đã chỉ ra, hiểu biết của công nhân nữ về an toàn vệ sinh lao động theo Bộ Luật Lao động được đề cập khá chi tiết. Mức độ hiểu biết của nữ công nhân (94%) cao hơn so với nam công nhân (87,8%). Tương tự sự quan tâm của họ (73,9%) cũng cao hơn nam công nhân (65,1%). Khoảng cách giữa sự hiểu biết và quan tâm của họ cũng khá xa.

*Đa số công nhân nữ không hiểu hết được các qui định về điều kiện làm việc của Bộ Luật Lao động đối với các doanh nghiệp, đặc biệt đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Họ cho rằng “mảng đó thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động” (nữ công nhân May Nam Sơn, doanh nghiệp liên doanh chế tạo biến thế ABB...).*

*Hầu hết công nhân đã được hướng dẫn về các qui định an toàn vệ sinh lao động. Họ hiểu rằng khi vào làm tại doanh nghiệp cần được chu cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động là đương nhiên. Thực tế có doanh nghiệp “cứ 1 năm lại mời người về dạy cho công nhân... công đoàn có người hướng dẫn Luật Lao động và được nhắc nhở thường xuyên” (nữ công nhân 31 tuổi, học cấp 3, doanh nghiệp liên doanh chế tạo biến thế ABB). Tuy nhiên việc trang bị điều kiện làm việc và chu cấp các phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động là trách nhiệm của những người sử dụng lao động. Ý thức của một bộ phận công nhân nữ trong các doanh nghiệp về việc tự bảo vệ mình trước những điều kiện độc hại của môi trường làm việc vẫn chưa cao rất dễ bị bệnh nghề nghiệp, thậm chí tai nạn lao động. Nhiều nữ công nhân cho biết họ bị bệnh nghề nghiệp: đau lưng, phụ khoa, phổi...*

## 2.6. Đào tạo

Đào tạo cho lao động nữ làm tăng chất lượng nguồn nhân lực và tăng cơ hội việc làm, thu nhập, tạo cơ sở quan trọng cho việc nâng cao vị thế cho nữ công nhân và sự bình đẳng giới trong xã hội, tại nơi làm việc cũng như trong gia đình. Bộ Luật Lao động đã tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động đào tạo công nhân nữ trong doanh nghiệp.

*Phần lớn công nhân nữ (74,6%) vào làm tại các doanh nghiệp đều hiểu rằng mình được đào tạo và học nghề như Bộ Luật Lao động qui định. Tuy nhiên mức độ quan tâm chỉ được một nửa so với hiểu biết (37,6%). Đây là một điều đáng lo ngại cho công tác tuyển dụng khi mà đã có nghiên cứu chỉ ra “vấn đề cốt lõi ở chỗ các nữ công nhân trong các ngành sử dụng nhiều lao động nữ không được đào tạo chính qui (70%)”. Xem bảng 1 chúng ta thấy tỷ lệ này càng thấp tương ứng đối với nam công nhân. Phần lớn nữ công nhân tự hài lòng với cuộc sống hiện tại của họ, không quan tâm lắm tới việc học hành và đào tạo của mình, họ cho rằng vấn đề này thuộc về cơ cấu và trách nhiệm của doanh nghiệp như đã giải thích trên đây. Trong các loại hình doanh nghiệp, sự hiểu biết của công nhân liên doanh chiếm tỷ lệ (84,9%) cao hơn so với các doanh nghiệp nhà nước (67,7%), doanh nghiệp tư nhân (56,5%). Tương tự có các quan tâm tương ứng (60,2%, 35,1%, 19,2%). Mặc dù tỷ lệ quan tâm đến học nghề, đào tạo không cao nhưng trong khi những công nhân có trình độ học vấn cấp 2 muốn học nghề, đào tạo nhiều hơn một chút (40,4%) so với cấp 3 (35,6%) và cao đẳng đại học (26,9%) thì những người học cấp 1 lại không hề quan tâm đến việc này.*

Việc hiểu biết về đào tạo nghề dự phòng cũng được nữ công nhân đề cập đến nhưng nữ công nhân trong doanh nghiệp liên doanh dường như hiểu rõ hơn so với doanh nghiệp tư nhân. Hiểu biết chắc chắn hơn thuộc về nữ công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước. Trong một số doanh nghiệp, nữ công nhân không đề cập đến việc đào tạo nghề dự phòng có thể do họ luôn có đủ việc làm, không cần thiết và doanh nghiệp chỉ tuyển công nhân đã được đào tạo.

### *2.7. Vai trò của công đoàn*

Nhìn chung nữ công nhân cho rằng, *công đoàn giữ vai trò là cầu nối giải quyết các quan hệ trong lao động với mục tiêu bảo vệ quyền lợi của người lao động*. Theo hiểu biết của họ, vai trò của công đoàn trong Bộ Luật Lao động được thể hiện khá cụ thể. Điều đầu tiên họ cho rằng, công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động (95,6%), tiếp theo công đoàn kiểm tra an toàn vệ sinh lao động (81,6%), công đoàn ký thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động (hơn 76%), công đoàn giám sát bảo hiểm xã hội, soạn thảo thỏa ước lao động tập thể, thông qua nội qui lao động (hơn 70%) và công đoàn ký hợp đồng lao động (53%).

Trên cơ sở các hiểu biết như vậy nữ công nhân thấy rằng, thực tế *công đoàn các cấp cần tham gia vào các cụm vấn đề*. Thứ nhất, nữ công nhân muốn công đoàn can thiệp trực tiếp vào quyền lợi thiết thực của họ nên đã đề cập đến ưu tiên xây dựng quỹ trợ cấp cho người lao động và bàn bạc, giải quyết vấn đề quan hệ lao động (khoảng 85%). Thứ hai, nhu cầu về nâng cao hiểu biết của mình về pháp luật đã đưa ra nguyện vọng công đoàn cần tư vấn pháp luật và xây dựng quỹ phúc lợi cho người lao động (76%). Thứ ba, mức độ cần thiết không cao lắm (50%) về việc công đoàn cần dạy nghề và lập các tổ chức dịch vụ việc làm.

*Về cách thức tuyên truyền, giáo dục*. Có 2/3 số công nhân được hỏi cho rằng cách thức tuyên truyền, giáo dục có hiệu quả nhất để công nhân nắm rõ nội dung của Bộ Luật Lao động là *tổ chức tìm hiểu về Bộ Luật Lao động và cần phổ biến trong các cuộc họp công đoàn*. Đây là hai cách tuyên truyền, giáo dục được ưu tiên nhất. Còn cách phân phát Luật về từng tổ công đoàn và phân phối các tờ tài liệu về Luật không được lựa chọn nhiều (chỉ chiếm 1/3 số nữ công nhân). Như vậy công đoàn được tín nhiệm trong việc giúp đỡ người công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng hiểu rõ hơn về Bộ Luật Lao động.

### **3. Một vài nhận xét**

Chính sách về lao động nữ được qui định trong Bộ Luật Lao động, đã đề cập khá toàn diện nhiều lĩnh vực trong quan hệ lao động. Về phương diện luật pháp, chính sách trên thể hiện tính ưu việt so với trình độ phát triển của nền kinh tế trong thời kỳ đổi mới. Chính sách đối với lao động nữ xuất phát từ yếu tố giới nên phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Người lao động nữ hiểu biết và quan tâm đầy đủ được các nội dung của Bộ Luật Lao động vừa đảm bảo quyền lợi thiết thực cho họ vừa đóng góp ý thức trách nhiệm với doanh nghiệp. Thực tế, nhiều doanh nghiệp có điều kiện tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ đã có tác dụng rất lớn đến hiệu quả

sản xuất kinh doanh.

Thực tế nghiên cứu cho thấy:

1. Nhìn chung, số công nhân hiểu biết về Bộ Luật Lao động còn quá ít. Đa số nữ công nhân hiểu biết các nội dung trong Bộ Luật Lao động chưa đầy đủ và rõ ràng, chỉ cần biết những gì liên quan đến lợi ích thiết thực của họ, thậm chí còn hiểu sai nhiều nội dung, đặc biệt là những nội dung cụ thể trong hợp đồng lao động. Điều đó dẫn đến việc nữ công nhân thiếu nhận thức đầy đủ, quan tâm không đồng đều đối với quyền lợi và nghĩa vụ của mình theo Luật Lao động.

2. Hiểu biết của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động phụ thuộc vào trình độ học vấn cũng như hình thức ký hợp đồng của họ. Những người công nhân ký hợp đồng có thời hạn và trình độ học vấn cao hơn hiểu biết Bộ Luật Lao động chắc chắn hơn. Điều này cũng đụng chạm đến vấn đề đào tạo và tuyển dụng công nhân nữ với những lo ngại đã được phân tích trên.

3. Việc nhận thức của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động nhiều hay ít phụ thuộc vào nhận thức của người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn và phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (đặc biệt trong các doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân).

4. Ngoài ra, hiểu biết của nữ công nhân về Bộ Luật Lao động có thể còn phụ thuộc vào việc tổ chức thực hiện các chính sách theo luật thiếu sự hướng dẫn của cơ quan lao động địa phương, cơ quan cấp trên của doanh nghiệp.

#### **4. Một số khuyến nghị**

1. Hệ thống hóa các văn bản chính sách đối với lao động nữ và phân loại theo mục tiêu, bản chất của chính sách đối với từng đối tượng để đảm bảo tính khả thi.

2. Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền chính sách đối với nữ công nhân, cần nâng cao nhận thức đối với người sử dụng lao động và bản thân người công nhân nữ trong từng doanh nghiệp. Tổ chức công đoàn đại diện cho quyền lợi người lao động và trong đó Ban nữ công là người đại diện cho tập thể lao động nữ nên tổ chức tìm hiểu về Bộ Luật Lao động và có biện pháp tuyên truyền sâu rộng nhất trong các cuộc họp công đoàn phù hợp với nhận định của nữ công nhân đã đưa ra.

3. Cần có các chương trình hành động cho từng lĩnh vực trong từng giai đoạn. Các lĩnh vực đã nêu: Việc làm, điều kiện làm việc, đào tạo nghề, bảo hiểm xã hội...trong đó phải xác định rõ các giải pháp về chính sách thích hợp nhằm trợ giúp cho công nhân nữ hạn chế những tác động bởi cơ chế thị trường.

4. Tăng cường các biện pháp giám sát và chế tài để giảm bớt các rủi ro đối với nữ công nhân.

5. Tổ chức tổng kết chuyên đề về đánh giá thực hiện các chính sách đối với lao động nữ trong toàn quốc, chuẩn bị cho việc nghiên cứu sửa đổi và bổ sung chính sách theo luật định.