

TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH XÃ HỘI TỚI ĐỜI SỐNG NỮ CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

HOÀNG THỊ NGÀ*

Theo điều tra của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2006, nữ công nhân lao động (CNLD) tập trung đông ở các ngành nghề, lĩnh vực như: thương mại, dịch vụ, khách sạn, nhà hàng, thủ công mỹ nghệ, may mặc, giày da, chế biến thủy sản... Đây là những ngành nghề, lĩnh vực có tính chất phù hợp với nữ CNLD. Nhìn chung, cơ cấu tuổi của nữ CNLD chủ yếu còn trẻ, đang trong độ tuổi sinh đẻ. Về trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp của nữ CNLD khu vực ngoài Nhà nước thấp hơn so với trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp của nữ CNLD trong các doanh nghiệp Nhà nước. Có thể nhận thấy sự hạn chế về trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp là thiệt thòi cho lực lượng CNLD trong thời kỳ hội nhập. Một bộ phận nữ CNLD vẫn phải làm việc với cường độ lao động cao, việc làm, thu nhập không ổn định. Những tỉnh, thành phố có số lượng nữ CNLD ngoài Nhà nước lớn đều là những địa phương đông dân cư, tập trung nhiều khu chế xuất, khu công nghiệp, và có các ngành dịch vụ, thương mại, công nghiệp chế biến, may mặc, giày da phát triển.

Bên cạnh những mặt tích cực do phát triển kinh tế thị trường đem lại, thị kinh tế thị trường cũng có tác động tiêu cực đến việc làm, đời sống của nữ CNLD, nhất ở khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước. Mặc dù cơ chế mới tạo nhiều cơ hội cho người phụ nữ phát triển ngang bằng với nam giới, nhưng nó cũng làm cho một bộ phận phụ nữ gặp khó khăn hơn trong cả gia đình và ngoài xã hội. Họ không có việc làm hoặc không đủ việc làm, thu nhập bình quân rất thấp, nhiều chị phải làm trong môi trường độc hại và bị phân biệt đối xử... Vấn đề tìm việc làm, giữ được việc làm ổn định với lao động nữ ở khu vực kinh tế này cũng là một thách thức đối với họ. Nhiều nữ CNLD phải làm việc quá sức, trong điều kiện không đảm bảo về vệ sinh an toàn lao động, thu nhập chưa tương xứng với sức lao động bỏ ra, dẫn tới đời sống vật chất, văn hoá tinh thần của nữ CNLD còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, vấn đề chính sách xã hội đối với lao động nữ, nhất là đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đang ngày càng trở nên có ý nghĩa quan trọng đối với nhóm xã hội đặc thù này. Bài viết là bước đầu tìm hiểu một số khía cạnh của sự tác động của chính sách xã hội tới đời sống nữ công nhân lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay¹.

I. Thực hiện một số chính sách xã hội trong doanh nghiệp

1.1. Về chính sách tuyển dụng lao động và ký kết hợp đồng lao động

Trong kinh tế thị trường, những biến động của thị trường lao động, đặc trưng sản

* TS, Khoa Xã hội học - Đại học Công đoàn.

¹ Số liệu trong bài viết sử dụng từ cuộc khảo sát của Viện nghiên cứu Công nhân, Tổng liên Đoàn LDVN tại 3 doanh nghiệp ngoài Nhà nước (Dệt may, da giày) trên địa bàn Hà Nội năm 2009-2010: Công ty *VitGarment* tại Khu công nghiệp Huyện Mê linh, Công ty *Maxport* tại Quận Thanh Xuân, Công ty *Ladoda* tại Huyện Gia Lâm.

xuất kinh doanh của doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng của mỗi doanh nghiệp. Điều tra cho thấy, lao động nữ được tuyển dụng trực tiếp là phổ biến. Với cách thức tìm kiếm việc làm của người lao động thường là thông qua kênh thông tin việc làm không chính thức: qua gia đình, bạn bè, họ hàng là chủ yếu.

Tuy nhiên do đặc thù sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và với những vị trí công việc cụ thể nên có một tỷ lệ nhất định cho rằng vẫn còn sự khác biệt theo giới trong quá trình tuyển dụng. Các doanh nghiệp này chủ yếu tuyển dụng lao động nữ. Đa số nữ CNLĐ khi vào làm, sau thời gian thử việc đều được ký hợp đồng lao động dài hạn từ 1- 3 năm trở lên.

1.2. Về chính sách việc làm

Các doanh nghiệp dệt may, da giày vẫn luôn thu hút nhiều nữ CNLĐ bởi vì công việc cụ thể đòi hỏi phải có sự khéo tay, chính xác, tỉ mỉ và kiên nhẫn. Các yêu cầu này lao động nữ dễ dàng đáp ứng nhiều hơn nam giới. Qua khảo sát cho thấy, lao động nữ được tuyển dụng trực tiếp là phổ biến, bên cạnh đó cũng có một số lượng nhỏ tìm kiếm việc làm thông qua các nguồn tin không chính thức

Theo nghiên cứu đó, ý kiến đánh giá của nữ CNLĐ cho rằng doanh nghiệp đảm bảo tốt việc làm cho người lao động chiếm tỷ lệ 63,5%, ý kiến đánh giá chưa tốt 25,4%. Đánh giá của nữ CNLĐ cho thấy doanh nghiệp đã quan tâm giải quyết việc làm tốt cho người lao động (trên 60%), một bộ phận nhỏ nữ CNLĐ còn phải nghỉ chờ việc khi hết đơn đặt hàng. Đặc biệt vào cuối năm 2008 và đầu 2009 thì việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước có ít cơ sở để đảm bảo. Lúc nhiều việc thì người lao động còn có việc làm, có thu nhập, có lương. Đến khi thiếu việc làm thì người lao động có thể phải nghỉ việc hoặc bị mất việc làm, vì thế mà thu nhập của họ luôn trong tình trạng bất ổn định.

Nữ CNLĐ cho rằng công việc hiện nay không phù hợp với nghề được đào tạo, cho nên mong muốn của họ là được đào tạo thêm để nâng cao tay nghề với tỷ lệ cao 84,9%. Tỷ lệ nữ CNLĐ không có nhu cầu đào tạo, nâng cao tay nghề ít hơn rất nhiều, có thể đây là nhóm CNLĐ với ý định không gắn bó với doanh nghiệp lâu dài. Nữ CNLĐ mong muốn được đào tạo đồng thời cũng mong muốn được doanh nghiệp tạo điều kiện về chi phí do doanh nghiệp chi trả trong đào tạo có tỷ lệ 82,0%. Mặc dù công việc hiện đang làm của nữ CNLĐ là phù hợp với ngành nghề được đào tạo, nhưng họ vẫn có xu hướng muốn được đào tạo lại, hoặc đào tạo nâng cao tay nghề nhằm nâng cao thu nhập và phần nào cũng muốn gắn bó với doanh nghiệp nếu như kinh phí đào tạo do doanh nghiệp đài thọ.

Đây là điều mà người lao động mong muốn để họ có thể yên tâm làm việc tại các doanh nghiệp. Tuy nhiên do bối cảnh chung về kinh tế đất nước nên số nữ CNLĐ phải nghỉ việc tạm thời vẫn còn.

1.3. Về chính sách tiền lương, tiền công

Tìm hiểu về mức lương trung bình của nữ CNLĐ so với nam CNLĐ kết quả cho

thấy có 97,9% CNLĐ khẳng định nâng bậc lương cùng một lúc. Nam và nữ cùng làm một công việc như nhau thì việc hưởng lương không có sự khác biệt với 78,6%. Điều đó chứng tỏ rằng các qui định, các chính sách của Nhà nước về nâng bậc lương cho người lao động đã được thực hiện ở các doanh nghiệp này.

Theo điều tra có 83,3% cho rằng lương trung bình của nam và nữ CNLĐ bằng nhau: 3,7% trả lời không biết; 6,8% cho rằng lương trung bình lao động nam cao hơn nữ và chỉ có 0,5% cho rằng nữ cao hơn. Mức lương hiện nay bình quân hàng tháng của nữ công nhân, lao động là từ 1 triệu đến 2 triệu đồng chiếm 77,5%. Tiền lương thấp cũng là một trong những nguyên nhân gây nên tình trạng biến động lực lượng nữ CNLĐ trong các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày hiện nay tại các thành phố lớn cũng như các khu công nghiệp.

Tìm hiểu về mức độ ổn định của tiền lương cho thấy: 36,2% nữ CNLĐ trả lời mức lương hiện nay ổn định và 63,8% không ổn định. Số nữ CNLĐ trả lời có sự thay đổi mức lương như sau: 48,9% ý kiến trả lời mức lương có tăng lên, 4,8% giảm đi và có 46,3% lúc tăng, lúc giảm. Có thể thấy rằng sự thay đổi này hiện nay tương đối phổ biến đã ảnh hưởng tới đời sống của người lao động và gia đình của họ. Khảo sát cho thấy có 94,4% nữ CNLĐ làm thêm; mỗi ngày làm thêm từ 1-2 giờ chiếm 60,6%; mỗi tháng làm thêm từ 1-2 ngày chiếm 28,8%. Nữ CNLĐ tự nguyện làm thêm chiếm 67,2%; tuy nhiên chỉ có 45,8% trả lời khi làm thêm được trả công theo quy định của pháp luật. Như vậy, vẫn tồn tại hiện tượng người lao động có làm thêm, pháp luật cũng quy định trả lương cho người lao động khi làm thêm, nhưng người sử dụng lao động lại chưa trả lương làm thêm đầy đủ theo qui định cho nữ CNLĐ. Đây là một thiệt thòi cho người lao động trong đó có nữ CNLĐ hiện nay.

Nghiên cứu cho thấy, cơ cấu tiền lương trong thu nhập thực tế của người lao động còn bất cập, thu nhập của nữ CNLĐ vẫn còn chủ yếu phụ thuộc vào tiền làm thêm giờ, phụ cấp, trợ cấp. Điều này buộc nữ công nhân luôn ở trong tình trạng phải làm thêm giờ mới có mức lương khá hơn. Có lẽ đây cũng là tình trạng chung trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước hiện nay. Phần lớn nữ CNLĐ trực tiếp sản xuất được trả lương theo sản phẩm. Mặc dù thường xuyên làm thêm giờ nhưng mức thu nhập của người lao động vẫn còn thấp so với mặt bằng chung của xã hội. Vẫn còn một bộ phận không nhỏ nữ CNLĐ chưa hiểu hết các quy định trả tiền công làm thêm ngoài giờ cho người lao động.

1.4. Về chính sách cải thiện điều kiện lao động

Bên cạnh những thiết bị, máy móc công nghệ được chú trọng đầu tư, chuyển giao và áp dụng tốt ở một số doanh nghiệp, thì chúng ta cần xem thêm cách nhận thức và đánh giá của người lao động về công nghệ, máy móc, thiết bị tại doanh nghiệp của mình. Tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước, trang thiết bị được đầu tư tương đối hiện đại hơn so với nhiều năm trước đây song do sửa chữa nâng cấp từng bước cho nên điều kiện nhà xưởng, trang thiết bị máy móc vẫn còn nhiều hạn chế. Vì thế, vẫn còn ảnh hưởng chưa tốt đến sức khoẻ của nữ CNLĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong môi trường làm việc 11,6% nữ CNLĐ cho rằng giới nữ rất được ưu tiên về các điều kiện vệ sinh an toàn lao động, chỉ được ưu tiên một

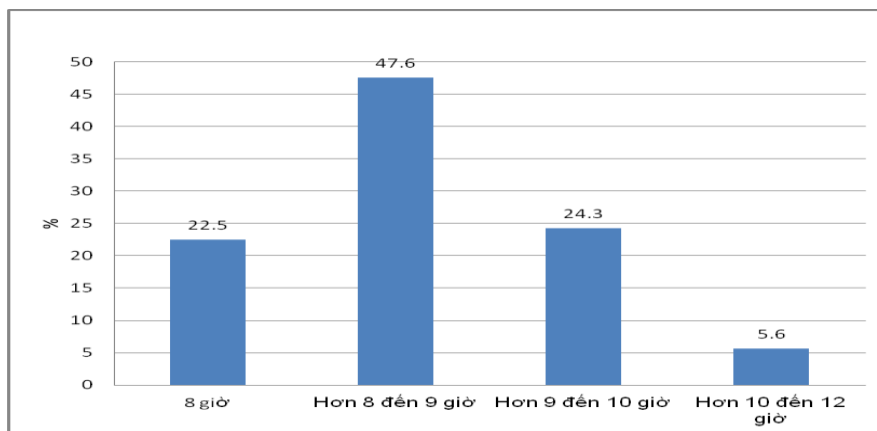
số điều kiện chiếm 27,2%; không được ưu tiên 61,1%. Qua số liệu điều tra cũng cho thấy, những điều kiện ưu tiên cho nữ CNLĐ tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước: có chỗ thay quần áo chiếm 66,9%, nhà tắm là 46,8%, nhà vệ sinh 85,4%. Vẫn còn tình trạng doanh nghiệp vẫn không có chỗ thay quần áo cho nữ chiếm 33,1%, không có nhà tắm 53,2%, không có nhà vệ sinh 14,6%. ở những doanh nghiệp dệt may chủ yếu tuyển dụng nhiều nữ CNLĐ thì nhà trẻ là nhu cầu khá quan trọng (chiếm 52,9%), vì phần lớn người lao động di cư từ nông thôn, sống xa gia đình.

Điều kiện làm việc quan trọng nhưng những cơ sở vật chất của doanh nghiệp liên quan đến vấn đề chăm lo chỗ ăn uống cho CNLĐ cũng là yêu cầu không thể thiếu để đảm bảo sức khỏe cho người lao động. Các doanh nghiệp đã chú trọng xây dựng Nhà vệ sinh tại nơi làm việc cho CNLĐ là 81,5%, không có nhà vệ sinh 18,5%. Nhà tắm được xây dựng chiếm 27,5%, còn một số doanh nghiệp tại nơi làm việc không có nhà tắm 72,5%; sử dụng nước máy là 63,2%.

Có thể thấy điều kiện lao động vẫn còn nhiều yếu tố có ảnh hưởng đến sức khỏe nữ CNLĐ. Đây cũng là tình trạng chung ở nước ta hiện nay, đặc biệt là trong các doanh nghiệp nhà nước sau khi chuyển đổi hình thức sở hữu

1.5. Về chính sách thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Biểu 1: Thời gian làm việc tính theo ngày



(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Thời gian làm việc theo đúng luật Lao động 8 giờ/ngày chiếm 22,5%; còn 77,5% làm thêm giờ. Chiếm 47,6% làm việc >8-9giờ/ngày và chiếm 24,3% làm việc >9-10 giờ/ngày; 5,6% làm việc >10-12 giờ/ngày. Thời gian trung bình làm thêm mỗi ngày, có 60,6% trả lời làm thêm trung bình >1-2 giờ/ngày, 19,0% làm thêm trung bình từ >2 giờ -3 giờ/ngày, có 15,1% ý kiến trả lời làm việc >3 -4 giờ/ngày. Có thể nhận thấy các doanh nghiệp vẫn vi phạm các quy định về số giờ làm thêm trong ngày, trong tháng và trong cả năm (Xem Biểu 1). Chế độ làm việc tăng ca thường xuyên như vậy chắc chắn nữ CNLĐ sẽ cảm thấy mệt mỏi cả về tinh thần lẫn thể xác. Chỉ có những trường hợp đặc biệt mới có thể được phép không làm tăng ca như ốm có giấy phép bệnh viện, có người thân qua đời, ốm đau hoặc tai nạn. Một số doanh nghiệp còn áp dụng chế độ làm thêm giờ luân phiên để giảm

tải, điều tiết lao động. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe của các chị.

Theo quy định người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ, tính vào giờ làm việc. Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca, ít nhất 45 phút, tính vào 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục). Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần. Quy định này được thực hiện đầy đủ ở các doanh nghiệp Nhà nước còn ở các doanh nghiệp ngoài Nhà nước đa số chưa được áp dụng.

Về thời gian làm việc hàng ngày bao gồm cả thời gian cần thiết vì nhu cầu cá nhân hoặc công tác xã hội, cụ thể như: thời gian cần thiết vì nhu cầu tự nhiên của người lao động; Tim hiểu về phụ nữ có thai và nuôi con nhỏ (dưới 12 tháng tuổi) có phải tham gia những công việc: làm thêm giờ, làm ca đêm, đi công tác xa. Theo quy định, người lao động được nghỉ các ngày nghỉ lễ, nghỉ tết trong năm là 8 ngày. Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Người lao động nói chung và nữ CNLĐ nói riêng có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với người sử dụng lao động thì được nghỉ hưởng nguyên lương 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường. Điều tra cho thấy hầu như công nhân không nắm được những quy định này.

Có thể thấy rõ hiện tượng nữ CNLĐ làm thêm ngoài giờ quá qui định vẫn tồn tại. Thời gian nghỉ lễ tết, nghỉ phép năm chưa được người sử dụng lao động quan tâm nhiều. Việc chăm sóc sức khỏe cho nữ CNLĐ đặc biệt là thời giờ lao động và thời giờ nghỉ ngơi đã được các doanh nghiệp quan tâm. Nhưng vẫn còn tình trạng thực hiện thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi chưa đúng với qui định trong doanh nghiệp.

1.6. Về chính sách Bảo hộ lao động

Trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước hiện nay thực hiện chính sách bảo hộ lao động chủ yếu là việc cấp phát các trang thiết bị bảo hộ lao động cho CNLĐ và lại còn rất hạn chế, mới chỉ dừng lại ở việc cung cấp quần áo bảo hộ và khẩu trang lao động. Điều tra cho thấy, vật dụng bảo hộ lao động được cấp phát khá đầy đủ, đặc biệt là quần áo bảo hộ lao động chiếm 89,7%; khẩu trang bảo hộ lao động 57,1%; giày dép bảo hộ lao động chiếm 50,0%; găng tay bảo hộ lao động chiếm 57,1%; duy chỉ có kính bảo hộ lao động thấp, mới chỉ 21,7% người trả lời được cấp phương tiện bảo hộ này. Đối với các vật dụng bảo hộ hao mòn nhanh và giá thành rẻ thì thường chủ yếu được phát theo quý hoặc theo tháng (như găng tay, tạp dề, kính, mũ, ...)

Như vậy, tùy vào đặc thù của từng doanh nghiệp nên việc cấp phát quần áo bảo hộ lao động không giống nhau, có doanh nghiệp định kỳ là 6 tháng/lần, có doanh nghiệp 1 năm/lần. Theo kết quả điều tra định kỳ cấp phát các vật dụng bảo hộ lao động cao nhất là theo năm có tỷ lệ 67,5%, theo quý có tỷ lệ 19,3%, theo tháng có 13,2%. Như vậy, các vật dụng bảo hộ lao động đa số được cấp phát định kỳ theo năm.

Về tập huấn ATLĐ giúp cho người lao động có được những kỹ năng, hiểu biết căn bản để phòng tránh cũng như xử lý nhanh các tai nạn lao động, làm giảm nhẹ thiệt hại

nhất về người và của trong quá trình lao động. Kết quả điều tra cho thấy có 96,9% ý kiến trả lời có được đào tạo, cao nhất có 36,2% được tập huấn ATLĐ lúc bắt đầu làm việc, đứng thứ hai có 34,6% được đào tạo lúc đang học nghề; 29,2% trả lời sau một thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Nhìn chung, chúng ta có thể thấy là gần 100% nữ CNLĐ được tập huấn, đào tạo về ATLĐ, mặc dù thời gian là khác nhau ở các doanh nghiệp.

Để đảm bảo an toàn cho người lao động, đồng thời tiết kiệm chi tiêu, cần phải nhận thức được các tác hại có thể xảy ra đối với từng loại công việc và khả năng, cường độ gây tai nạn để từ đó đầu tư vào những thiết bị thích hợp, tránh việc mua sắm thiết bị bảo hộ đắt tiền nhưng hiệu quả thấp. Thực hiện chính sách bảo hộ lao động tại các doanh nghiệp cho thấy nữ CNLĐ đã được trang bị bảo hộ lao động tương đối đầy đủ trong khi làm việc. Các doanh nghiệp có cấp phát định kỳ trang thiết bị bảo hộ lao động. Do đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh và đặc trưng giới của lao động nữ, nhất là trong trường hợp nữ CNLĐ khi mang thai thì chưa được các doanh nghiệp này quan tâm. Mặc dù trên thực tế, đây là một số doanh nghiệp sử dụng nhiều nữ CNLĐ.

1.7. Về chính sách Bảo hiểm xã hội

Thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội có tác động tích cực đến CNLĐ nói chung và nữ CNLĐ ngoài Nhà nước nói riêng được thể hiện ở chỗ: người lao động tham gia bảo hiểm xã hội ở điều kiện bình thường họ mới chỉ là đối tượng hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội nhưng khi gặp rủi ro, bất trắc như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, mất việc làm ... khi đó họ sẽ được hưởng trợ cấp để điều trị, chữa chạy thương tật hay dưỡng sức phục hồi sức khỏe và sớm trở lại để làm việc. Tìm hiểu về vấn đề này như khi bị ốm đau hay bị bệnh nghề nghiệp thì nữ CNLĐ sẽ được hưởng một số quyền lợi. Kết quả cho thấy, 43,4% nữ CNLĐ được nghỉ làm vẫn hưởng lương; 42,6% được khám bệnh; 34,1% được chữa bệnh; 21,7% được chăm sóc y tế và chỉ có 6,1% được bồi thường vật chất.

Tình hình nữ CNLĐ được tham gia bảo hiểm xã hội ở đây chiếm tỷ lệ 72,2%. Còn 10,6% không được đóng bảo hiểm xã hội và 17,2% không biết. Như vậy, vẫn còn một tỷ lệ nữ công nhân chưa được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, cũng có thể một số nữ CNLĐ trong nhóm này đang trong thời gian thử việc nên chưa được công ty ký hợp đồng để đóng bảo hiểm. Khi được mua bảo hiểm xã hội, nữ CNLĐ được đồng thời kèm theo mua bảo hiểm y tế, hưởng trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động, trợ cấp ốm đau, trợ cấp bệnh nghề nghiệp, các chế độ ưu đãi.

Nữ CNLĐ được tham gia đóng bảo hiểm xã hội khi vào làm sau thời gian thử việc chưa đạt 100%, vẫn còn một số lượng nhỏ nữ CNLĐ chưa được đóng bảo hiểm xã hội. Khi bị ốm đau hay mắc bệnh nghề nghiệp người lao động có được hưởng những quyền lợi như chăm sóc y tế, khám chữa bệnh, nghỉ làm vẫn hưởng lương nhưng tỷ lệ không cao. Thực tế này có tác động lớn tới người lao động đặc biệt là nữ CNLĐ. Có thể nhận thấy nếu nữ CNLĐ được trợ cấp một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời, an toàn khi gặp biến cố xã hội để giúp họ khắc phục khó khăn, ổn định cuộc sống thì họ sẽ hăng hái làm việc, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

II. Thực hiện chính sách xã hội trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước có tác động mạnh tới đời sống vật chất và văn hóa tinh thần của nữ công nhân lao động

2.1. Về đời sống vật chất

Tiền lương, thu nhập

Sự phân hoá về thu nhập của người lao động trong các ngành, các khu vực làm cho thấy chênh lệch mức sống ngày càng rõ. Giá cả các mặt hàng thiết yếu tăng nhanh đã làm ảnh hưởng lớn đến đời sống của đông đảo người lao động tại các khu công nghiệp hiện nay. Với mức thu nhập chỉ khoảng gần 2 triệu đồng/tháng trong khi giá cả cứ tăng từng ngày, thì số tiền lương đó càng trở nên ít ỏi với bao nhiêu khoản cần phải chi tiêu hàng ngày ở thành phố.

Điều tra cho thấy, tiền lương bình quân hàng tháng của nữ CNLĐ trên 1.000.000 – 2.000.000đ chiếm cao nhất 77,5% trong điều kiện khủng hoảng kinh tế, nhiều mặt hàng đời sống mất giá hiện nay thì có thể thấy rõ cuộc sống của nữ CNLĐ vẫn gặp nhiều khó khăn. Có 82% nữ CNLĐ trả lời mức thu nhập hiện nay không đáp ứng đủ cho chi tiêu hàng ngày của họ.

Do chưa hiểu biết và cũng chưa làm quen ngay với điều kiện lao động công nghiệp nên hầu hết trong thời gian đầu nhiều nữ CNLĐ cảm thấy rất nặng nề và đây chính là thời điểm mà công nhân hay bỏ việc. Nhưng cũng có hướng khác đó là họ sẽ tìm đến làm việc ở doanh nghiệp mới, và từ sự dịch chuyển này làm cho thâm niên làm việc của nữ CNLĐ ngoại tỉnh trong ngành da giày, dệt may rất ngắn, trung bình chỉ khoảng từ 2 đến 4 năm. Vì thế, nữ CNLĐ còn gặp nhiều trở ngại trong cuộc sống tại các thành phố lớn như Thủ đô Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh...

Nhà ở, tiện nghi sinh hoạt

Sau việc làm và thu nhập, điều kiện sống của nữ CNLĐ trong các các doanh nghiệp ngoài nhà nước là một vấn đề xã hội lớn. Nó ảnh hưởng hai chiều: tới nữ CNLĐ và đời sống xã hội. Các yếu tố quan trọng trong điều kiện sống của nhóm nữ CNLĐ gồm: nhà ở, tiện nghi sinh hoạt, đây là cơ sở tái tạo sức lao động cho con người, đặc biệt là người lao động. Nhà ở là một trong những yếu tố để đánh giá về chất lượng cuộc sống của mỗi cá nhân và gia đình họ. Từ khi xoá bao cấp về nhà ở đến nay, Nhà nước ta chưa có một chiến lược cụ thể về nhà ở cho người lao động nói chung. Thời gian gần đây, Nhà nước đã quan tâm hơn đến vấn đề này nhưng khi thực hiện trên thực tế thì chuyển biến rất chậm. Đối với người lao động có trình độ và tay nghề cao, có thu nhập khá thì nhà ở ổn định, chất lượng nhà tốt. Tham gia vào lực lượng lao động tại các doanh nghiệp dệt may, da giày phần đông là nữ CNLĐ ở các tỉnh khác. Vì các doanh nghiệp trong mẫu điều tra không có nhà cho công nhân thuê, nên phần lớn nữ CNLĐ phải ở nhà trọ tư nhân với cuộc sống còn nhiều khó khăn.

Theo điều tra cho thấy, 9,3% nữ CNLĐ ở nhà riêng ổn định, còn 81,0% nữ công nhân phải thuê nhà của tư nhân, ở nhờ nhà của người thân 5,0%; còn lại nhà tập thể 4,8%. Số nữ CNLĐ phải trả tiền thuê nhà hàng tháng bình quân dưới 100.000 đồng/ tháng chiếm 22,4%, số nữ CNLĐ trả tiền thuê nhà trên 100.000 – 200.000đồng/ tháng chiếm

58,0%. Quan sát cho thấy phần lớn nữ CNLĐ hiện đang thuê nhà của tư nhân gần công ty đang làm việc. Mỗi phòng thuê khoảng 15- 20m², có 3- 4 người cùng ở trong điều kiện vệ sinh, điện nước chưa đảm bảo.

Đại bộ phận CNLĐ ngoại tỉnh không có điều kiện để mua nhà ở, tiền lương kiếm được chỉ đủ chi tiêu tiết kiệm tối đa cho bản thân và một phần rất ít để hỗ trợ gia đình, không có điều kiện tích lũy vốn cho cuộc sống lâu dài. Trong khi đó các doanh nghiệp ngoài Nhà nước lại chưa quan tâm hoặc chăm lo chưa đầy đủ đến vấn đề nhà ở cho công nhân. Ngoài ra, hầu hết số nữ CNLĐ làm việc trong các doanh nghiệp này phải tự lo phương tiện đi làm nên muốn thuê trọ rẻ lại gần nơi làm việc, càng gần công ty càng tốt, mặc dù điều kiện sinh hoạt còn nhiều hạn chế. Cùng với nhà ở, sức ép về thời gian lao động thông qua tăng ca, kéo dài số giờ lao động liên tục khiến nhiều nữ CNLĐ mới hơn 30 tuổi đã mất sức. Có thể nói nguồn nhân lực để thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá ngày càng giảm sút về chất lượng trong điều kiện sống và sinh hoạt khó khăn. Về mức sống, chỉ có 0,5% ý kiến của nữ CNLĐ trả lời có mức sống khá giả; đa số là mức sống trung bình chiếm 82,5%, vẫn còn 16,9% túng thiếu. Các phương tiện hiện có tại nơi cư trú của nữ CNLĐ với tỷ lệ dùng điện thoại di động chiếm 68,5%, dùng bếp ga 59,8%, có tivi 45,0%, phương tiện xe đạp 43,1%, ngoài ra là các loại tiện nghi khác như: tủ lạnh, loa đài, đầu đĩa, điện thoại cố định, điều hoà, máy giặt, lò vi sóng ... đều chiếm tỷ lệ thấp.

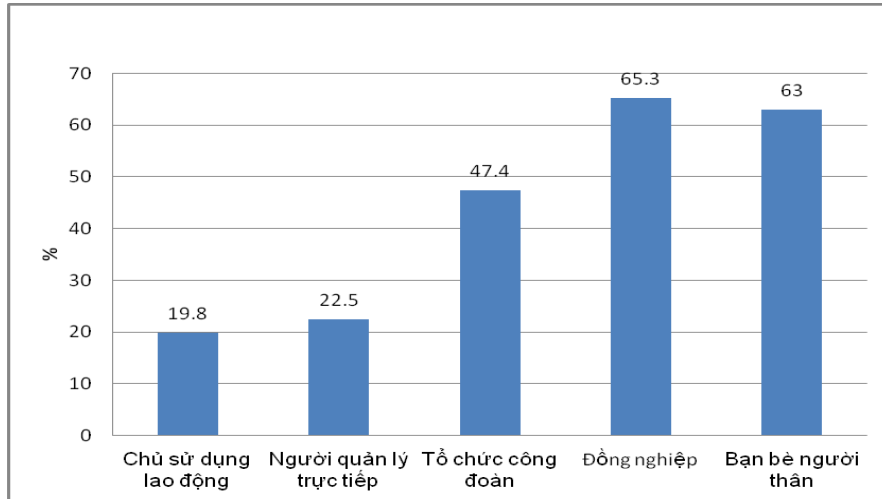
Thực tế, với thu nhập còn thấp thì mức sống của nữ CNLĐ tại các doanh nghiệp này là thấp so với bằng mặt bằng chung tại các khu công nghiệp và các trung tâm đô thị như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng... Vì vậy, vẫn còn tình trạng CNLĐ đình công diễn ra với nguyên nhân hầu hết được xuất phát từ sự phản ứng của người lao động đối với việc trả lương quá thấp, điều kiện làm việc, cuộc sống không đảm bảo được mức tối thiểu, chi trả các chế độ phụ cấp, thưởng, nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ Tết không sòng phẳng... Người lao động thấy không còn cách nào khác hơn là đình công để yêu cầu giải quyết cho quyền lợi của mình.

2.2. Chăm sóc sức khoẻ

Tự đánh giá về sức khoẻ mình trong quá trình làm việc của nữ CNLĐ, có 77,3% trả lời là bình thường; 7,4% khoẻ mạnh, 15,3% không rõ về tình trạng sức khoẻ của mình. Nếu bị ốm đau, tai nạn, thai sản, gặp khó khăn thì nữ CNLĐ nhận được nhiều nguồn động viên, thăm hỏi, giúp đỡ.

Kết quả cho thấy, khi không may bị ốm đau, bệnh tật, tai nạn hoặc gặp khó khăn, nữ CNLĐ nhận được sự thăm hỏi động viên trước tiên là của đồng nghiệp chiếm 65,3%; bạn bè, người thân 63,0%; tổ chức công đoàn 47,4%; thăm hỏi của người quản lý trực tiếp chiếm 22,5% và cuối cùng là chủ sử dụng lao động chiếm 19,8%. Nữ CNLĐ được hỏi nói rằng họ nhận được nguồn động viên rất lớn từ bạn bè, người thân, những người cùng làm việc, cùng ở trọ ... cả về vật chất lẫn tinh thần trong những lúc các chị bị ốm đau hay bệnh tật.

Biểu 2: Thăm hỏi, giúp đỡ khi ốm đau



Điều đó cũng dễ hiểu vì họ không có đủ điều kiện vật chất cũng như thời gian để đi khám chữa bệnh tại bệnh viện mà phải tự chữa bằng cách mua các loại thuốc vẫn dùng mong cho nhanh khỏi để tiếp tục đi làm. Thực tế cho thấy, chăm sóc sức khoẻ thường ít được tính đến trong bậc thang nhu cầu của nữ CNLĐ ngoại tỉnh. Đối với nữ CNLĐ nói chung, các chương trình chăm sóc sức khoẻ và sức khoẻ sinh sản thường bị người tuyển dụng lao động bỏ qua. Vẫn còn trường hợp nữ CNLĐ làm việc trong môi trường không an toàn, dễ bị tai nạn lao động mà họ lại không được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm lao động cho mình.

2.3. Về đời sống văn hoá tinh thần

Hoạt động văn hoá xã hội

Các hình thức sinh hoạt có thể kể đến như là: Hội diễn văn nghệ, hội thi năng khiếu, các hoạt động giao lưu, hoạt động sinh hoạt tại nhà văn hoá, các câu lạc bộ sở thích, các hoạt động giải trí với nhóm bạn, tổ chức đi xem ca nhạc, xem biểu diễn nghệ thuật...

Doanh nghiệp tổ chức tham quan, du lịch chiếm cao nhất 50,3%; tổ chức các hoạt động giao lưu văn hoá 25,7%; tổ chức sinh hoạt văn hoá trong nội bộ doanh nghiệp 24,1%; tổ chức giới thiệu truyền thống của doanh nghiệp 19,0%; vẫn có 27,2% trả lời là không tổ chức hoạt động văn hoá nào. Nhìn chung, các doanh nghiệp này đã tổ chức các hoạt động tham quan, du lịch và sinh hoạt văn hoá trong nội bộ doanh nghiệp và được CNLĐ đánh giá bình thường. Nhu cầu tham gia vào các hoạt động văn hoá tinh thần của CNLĐ ngày càng có xu hướng gia tăng theo sự tăng trưởng của doanh nghiệp, sự phát triển của xã hội. Tất nhiên mức độ tham dự của mỗi nhóm xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố như mức sống, học vấn, công việc, thói quen... Kết quả điều tra cho thấy, các doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu đã tổ chức các hoạt động tập thể, sinh hoạt văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cho CNLĐ với nhiều chủ đề khác nhau. Tuy nhiên nữ CNLĐ không có điều kiện cũng như không có nhiều cơ hội để tham gia những hoạt động này thường xuyên.

Hoạt động vui chơi, giải trí

Các đặc trưng về giới, tuổi, sở thích cá nhân, thời gian, điều kiện gia đình, quan niệm xã hội về giải trí, đặc biệt sự phát triển của kinh tế-xã hội và sự tiến bộ khoa học kỹ thuật đã ảnh hưởng rất lớn đến tính chất, đặc điểm, mức độ tham gia các hoạt động giải trí của nữ CNLĐ hiện nay, có thể thấy rõ điều này ở hình thức giải trí và địa điểm giải trí.

Theo điều tra có 15,9% ý kiến của nữ CNLĐ cho rằng doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể; Các hoạt động vui chơi, giải trí là 10,6%; Các hoạt động tham quan nghỉ mát là 1,9%,. Việc tổ chức các hoạt động văn hoá tinh thần của doanh nghiệp vẫn chưa tương xứng với nhu cầu hưởng thụ văn hoá tinh thần của nữ CNLĐ, hoặc có quan tâm thì cũng chưa được thường xuyên. Mong muốn thì nhiều, tuy nhiên thì thực tế phần lớn nữ CNLĐ phải làm việc trên 8 giờ mỗi ngày với mục đích trên hết là kiếm tiền để đảm bảo cuộc sống. Họ đã dồn hết tâm trí và sức lực vào công việc, hết giờ làm về nơi cư trú đã quá mệt mỏi nên nữ CNLĐ chỉ muốn tranh thủ cơm nước sau đó là ngủ để lấy lại sức cho ngày hôm sau tiếp tục đi làm. Sau giờ làm việc nữ CNLĐ thường xuyên xem ti vi với 43,7%; nghe đài; đọc sách báo là 27,5%. Số nữ CNLĐ có điều kiện thường xuyên đi thăm quan, du lịch tỉ lệ thấp chỉ 1,3%. Điều này cũng phản ánh một thực tế về mức sống của nữ CNLĐ hiện nay rất ít có điều kiện tự tổ chức cho gia đình mình đi tham quan nghỉ mát nếu doanh nghiệp không tổ chức. Rõ ràng vì thời gian làm việc kéo dài, cường độ cao cho nên nữ CNLĐ không có nhiều thời gian để quan tâm đến vui chơi, giải trí.

Như vậy, nữ CNLĐ có thể bù lại sự giao tiếp ít ỏi của mình bằng cách tăng mức độ sử dụng phương tiện truyền thông đại chúng. Bởi hiện nay, giải trí qua các phương tiện truyền thông là hình thức giải trí rất đa dạng và được phổ biến rộng rãi trong xã hội đô thị. Tuy nhiên, để theo dõi được thường xuyên các chương trình truyền hình lại là một vấn đề không dễ thực hiện thường xuyên của nữ CNLĐ. Đây là một thiệt thòi rất lớn đối với nhóm xã hội này vì tham gia các hoạt động này là giải pháp tốt và ngắn nhất giúp nữ CNLĐ có thêm kiến thức để hội nhập với cuộc sống đô thị.

Hoạt động tuyên truyền, giáo dục

Công đoàn có vai trò rất lớn trong việc tuyên truyền, giáo dục cho CNLĐ. Giáo dục để nữ CNLĐ nhận thức rõ học tập nâng cao trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp vừa là quyền lợi vừa là nghĩa vụ nhằm góp phần nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, trên cơ sở đó động viên khuyến khích mọi nữ CNLĐ khắc phục khó khăn tập trung học tập nâng cao trình độ mọi mặt. Vai trò của Công đoàn doanh nghiệp được đánh giá, 62,2% bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho CNLĐ; 55,0% xây dựng mối quan hệ giữa Công đoàn, CNLĐ với lãnh đạo doanh nghiệp; 49,7% phát động phong trào thi đua sản xuất trong doanh nghiệp; tham gia ý kiến, định hướng cho sự phát triển doanh nghiệp 34,9%; nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho CNLĐ 31,5%; phối hợp tổ chức thi tay nghề, thợ giỏi cho CNLĐ 29,4%. Tuy nhiên vẫn còn một số công việc mà tổ chức Công đoàn chưa phát huy được thế mạnh của mình, như: tuyên truyền, phổ biến chính sách của Đảng, Nhà nước: 28,0%; việc Giáo dục truyền thống của doanh nghiệp: 25,4%; Tham gia quản lý doanh nghiệp: 22,8%.

Đa số nữ CNLĐ đánh giá cao vai trò của công đoàn cơ sở doanh nghiệp trong việc bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho người lao động và tham gia xây dựng mối quan hệ

giữa Công đoàn, người lao động với lãnh đạo doanh nghiệp. Song vẫn còn 37,8% ý kiến cho rằng công đoàn doanh nghiệp chưa bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động. Để hoạt động công đoàn cơ sở thực hiện tốt chức năng đại diện chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNLĐ thì trước tiên cần phải kể đến vai trò Chủ tịch công đoàn, cán bộ công đoàn.

Về vai trò của người cán bộ Công đoàn điều tra cho thấy tại doanh nghiệp cán bộ Công đoàn đều là bán chuyên trách (kiêm nhiệm), vì thế thời gian để dành cho hoạt động Công đoàn còn hạn chế. Khi đảm nhận chức vụ, họ thường chỉ được Công đoàn cấp trên bồi dưỡng cho một số buổi về Luật Công đoàn, Bộ luật Lao động và phương pháp, tổ chức, hoạt động Công đoàn nói chung. Có thể nhận thấy, cán bộ làm công tác công đoàn có ít thời gian để tìm hiểu, nắm vững các điều luật liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của tổ chức Công đoàn và nữ CNLĐ. Mặt khác, một số cán bộ Công đoàn cũng như người sử dụng lao động và nữ CNLĐ không nắm vững cơ sở pháp luật của các sự kiện pháp lý có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng đối với CNLĐ.

III. Một vài đánh giá về thực hiện chính sách xã hội trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

3.1. Về ưu điểm

3.1.1. Tạo cơ hội việc làm và tăng thêm thu nhập cho nữ CNLĐ

Thực tế lại cho thấy xu hướng của lao động đô thị hướng tới chủ yếu là các công việc có thu nhập cao, đòi hỏi trình độ chuyên môn, kỹ thuật. Chính vì vậy mà nữ CNLĐ phổ thông đang làm việc trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước hiện nay chủ yếu là lao động nông thôn, người ngoại tỉnh. Theo số liệu của tổng cục thống kê, những năm qua lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước tăng rất nhanh, bình quân hàng năm có 1,5 triệu lao động được giải quyết việc làm, song có tới 70% số người tham gia thị trường lao động mà chưa qua đào tạo; lao động nữ chiếm 85-90%. Có thể thấy, phần lớn lao động từ các tỉnh ngoại thành lên thành phố kiếm sống rất lớn do hoàn cảnh quá khó khăn, sống tại những làng quê nghèo, với tốc độ đô thị hoá hiện nay thì đất canh tác bị thu hẹp, thu nhập không đủ sống. Vì thế, mà họ đã ra đi tìm kiếm việc làm ở các thành phố lớn. Thực tế cho thấy, di dân vẫn diễn ra nhanh hơn và ngày càng trở thành một cơ hội giúp cải thiện điều kiện sống cho lao động nông thôn. Có thể khẳng định vai trò tích cực của di dân trong quá trình phát triển kinh tế xã hội, lao động nhập cư đang đóng góp sức mình cho gia đình và xã hội, cho tăng trưởng kinh tế của đất nước, tuy nhiên họ vẫn chưa được tạo điều kiện thuận lợi để làm việc và ổn định cuộc sống, cống hiến nhiều hơn nữa. Đây là một vấn đề xã hội lớn vẫn chưa thực sự nhận được sự quan tâm của toàn xã hội.

Kết quả điều tra cho thấy, tuổi đời của nữ CNLĐ ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước là trẻ, đa số là người ngoại tỉnh, xuất thân từ nông dân vì vậy không được đào tạo cơ bản, trình độ, tay nghề thấp... Cụ thể độ tuổi từ 19-30 chiếm tỷ lệ tới 84,7%, ở độ tuổi từ 31-40 chiếm 15,1%. Gần đây, mặc dù trình độ học vấn được nâng lên, nhưng trình độ chuyên môn vẫn chưa cao và sự phân bố lại không đồng đều, số lượng CNLĐ có trình độ học vấn cao lại thường tập trung ở những khu đô thị lớn, ở các ngành kinh tế mũi nhọn,

còn tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước vẫn đang thiếu lao động có kỹ thuật, trình độ cao. Đa số nữ CNLĐ ngoại tỉnh dần thể hiện khả năng tự thích ứng với nơi ở mới tại các thành phố lớn như Hà Nội. Những sức ép về tinh thần và thể chất đối với họ thường được bù đắp bởi mong muốn lớn nhất là tìm được một cuộc sống đỡ khó khăn hơn và có thu nhập ổn định cho gia đình. Chính vì thế mà nữ CNLĐ từ nông thôn di chuyển ra đô thị cũng như đến các khu công nghiệp vẫn đang diễn ra đông hơn với nhiều phương thức khác nhau. Các trung tâm đô thị và các thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh... đã và đang thu hút một lực lượng lớn nữ CNLĐ.

3.1.2. Vị thế xã hội của nữ CNLĐ được khẳng định

Người phụ nữ mang nhiều vị thế khác nhau trong gia đình như người vợ, người mẹ, người chị... vì thế họ phải thực hiện nhiều vai trò. Gia đình và xã hội mong đợi ở người phụ nữ một mô hình hành vi sao cho phù hợp với quyền và nghĩa vụ của những vai trò đó. Người phụ nữ đã có cơ hội khẳng định mình.

Quá trình đô thị hoá và công nghiệp hoá hiện nay đã thúc đẩy dòng người lao động từ nông thôn ra đô thị và các khu công nghiệp. Lực lượng lao động nữ này là nguồn lao động bổ sung quan trọng cho nhu cầu của các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay. Rõ ràng là sự thay đổi điều kiện kinh tế xã hội đã tác động đến nhiều mặt của xã hội trong đó có cơ cấu nghề nghiệp. Sự dịch chuyển này đã tạo ra thuận lợi cho phụ nữ được lao động ngoài xã hội. Nó tạo đà cho phụ nữ học hỏi những kiến thức mới để cập nhật với sự phát triển của xã hội. Điều này làm cho vị trí của người nữ CNLĐ được nâng lên một bước nhưng đồng thời xã hội cũng khoắc lên vai người phụ nữ thêm công việc mới. Người phụ nữ hôm nay đóng vai trò quan trọng trong lĩnh vực kinh tế gia đình. Họ thực hiện vai trò kép, vừa lao động sản xuất vừa lao động nội trợ, chị em cần được giúp đỡ và chia sẻ.

Trong xã hội người phụ nữ nào cũng muốn vươn lên, tiến bộ, nghĩa là tìm cơ hội để cải thiện vị thế xã hội của mình. Điều này trong cơ chế thị trường lại càng trở nên phổ biến. Vì đây là ưu thế trội của vị thế xã hội giúp mỗi người nữ CNLĐ được xã hội nhìn nhận và đánh giá cao. Mỗi người phụ nữ tham gia vào nhiều tổ chức xã hội, đoàn thể khác nhau cho nên có nhiều vị thế xã hội khác nhau. Tuy vậy, mỗi chị đều có một vị thế chính yếu. Sự tạo lập nên vị thế chính yếu của mỗi chủ thể một mặt phụ thuộc vào sự phấn đấu, hoạt động tích cực của họ, mặt khác tùy thuộc vào thang giá trị mà xã hội tôn trọng.

Nữ công nhân tạm hài lòng với những gì mình đang có, miệt mài chịu khó làm việc tăng thu nhập cho mình và gia đình. Rõ ràng mỗi người nữ CNLĐ vẫn đang cố gắng khẳng định mình đối với gia đình và xã hội. Có thể thấy, cơ chế thị trường đã tạo ra cơ may và vận hội không phân đều cho mọi người, bởi lẽ nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Cơ chế đó cho phép và tạo điều kiện cho tự do cá nhân phát triển không chỉ trên lĩnh vực kinh tế mà còn từ kinh tế dẫn đến những quyền tự do khác. Mỗi người phụ nữ hay mỗi nhóm xã hội qua quá trình sàng lọc tự nhiên của quy luật phát triển sẽ được đặt vào những vị thế không giống nhau. Song trên thực tế mỗi người nữ công nhân đều đã phần nào khẳng định được bản thân với gia đình và cộng đồng xã hội khi làm việc tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Thời gian qua, sự dịch chuyển cơ cấu lao động từ nông

thôn ra đô thị đã tạo ra thuận lợi cho phụ nữ được tham gia lao động sản xuất, đồng thời được gia nhập vào một nhóm xã hội mới. Nó tạo đà cho nữ công nhân học hỏi những kiến thức mới để cập nhật với sự phát triển của xã hội.

Nền kinh tế xã hội đất nước đang rất cần sự tham gia tích cực hơn nữa của nữ giới và điều này cũng phù hợp với nguyện vọng của bản thân mỗi người nữ CNLĐ. Tuy nhiên, để làm được điều này mỗi người nữ CNLĐ phải cố gắng nhiều hơn nữa học tập nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động hiện nay. Vị thế xã hội của mỗi người nữ CNLĐ được khẳng định hơn nữa cùng với sự phát triển kinh tế xã hội đất nước. Những hoạt động lao động, sản xuất của phụ nữ không chỉ là phương tiện để tăng thêm thu nhập cho gia đình và để được độc lập về kinh tế mà còn góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế-xã hội, đó chính là giá trị để người phụ nữ khẳng định mình trước gia đình và xã hội.

3.2. Về hạn chế

3.2.1. Điều kiện, môi trường làm việc chưa đảm bảo, suy giảm sức khoẻ của nữ CNLĐ

Tình trạng sức khoẻ của nữ CNLĐ phụ thuộc vào điều kiện làm việc, tính chất lao động và chế độ nghỉ ngơi. Trong số đó trước hết phải quan tâm tới những yếu tố điều kiện lao động như nhiệt độ, độ ẩm, độ ồn, tiếng ồn, độ rung, mức độ độc hại, mức độ nặng nhọc và căng thẳng của công việc ... Sức lao động đóng vai trò quyết định đến mức thu nhập của người công nhân. Xuất phát từ thực tế cho thấy môi trường lao động và điều kiện sống của nữ CNLĐ vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được hết nhu cầu về vật chất lẫn tinh thần.

Bảng 1: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố môi trường lao động

TT	Các yếu tố	Ảnh hưởng nhiều (%)
1	Nhiệt độ	26,5
2	Bụi	45,8
3	Tiếng ồn	43,4
4	Độ rung	21,7
5	Ánh sáng	14,8
6	Không khí	26,3

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Kết quả khảo sát cho thấy trong 6 yếu tố ảnh hưởng đến môi trường lao động trong quá trình làm việc đối với nữ CNLĐ, thì bụi là yếu tố có ảnh hưởng nhiều 45,8%, tiếp theo tiếng ồn 43,4%, nhiệt độ 26,5%; độ rung là yếu tố thứ 4 chiếm 21,7%, không khí là yếu tố thứ 6 chiếm 26,3%, cuối cùng ánh sáng là yếu tố ảnh hưởng ít chiếm 14,8%. Điều

đó cho thấy bụi và tiếng ồn là hai trong nhiều yếu tố ảnh hưởng chủ yếu đến quá trình làm việc của nữ CNLĐ.

Trong nền kinh tế thị trường, cơ hội việc làm ngày càng được mở rộng. Song phụ nữ lại không có nhiều khả năng lựa chọn những điều kiện lao động phù hợp với sức khỏe của mình. Thực tế không phải doanh nghiệp nào cũng quan tâm đến vấn đề AT-VSLĐ. Vẫn còn doanh nghiệp đặt vấn đề lợi nhuận lên trên hết, nên nhiều khi không quan tâm hoặc chưa quan tâm đúng mức đến đời sống, nhu cầu sinh hoạt, an toàn sức khỏe và tính mạng của nữ CNLĐ. Trong trường hợp làm việc thường xuyên với môi trường độc hại hoặc các yếu tố vệ sinh không đảm bảo sẽ gây ra một số bệnh tật đối với nữ CNLĐ. Một số bệnh chủ yếu như: bệnh đau đầu với 43,7%; đau xương 26,2%; bệnh điếc 17,7%; bệnh về mắt chiếm 13,0%, còn đối với các loại bệnh khác có mắc, nhưng tỷ lệ mắc bệnh không đáng kể. Điều đó cũng dễ hiểu bởi đặc thù nữ CNLĐ với những chức năng của họ thì những căn bệnh đó dễ mắc phải. Doanh nghiệp cần trang bị máy móc, thiết bị và đảm bảo môi trường cho nữ CNLĐ tại nơi làm việc thì sẽ hạn chế những yếu tố tác động xấu đến sức khỏe nữ CNLĐ.

Về điều kiện lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước với những yếu tố môi trường như nhiệt độ, tiếng ồn, ánh sáng, bụi, nước thải... đã ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe người lao động.

Rõ ràng môi trường sống và điều kiện làm việc có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp tới sức khỏe nữ CNLĐ. Vì thế có thể nói hậu quả được báo trước của môi trường lao động yếu kém nêu trên là các loại bệnh nghề nghiệp và sự sa sút về sức khỏe của phần lớn nữ CNLĐ. Dẫn tới nhiều nữ CNLĐ mất sức lao động khá sớm và theo dòng thời gian sức lực làm việc của họ giảm sút nhanh chóng. Ngoài ra, tình trạng đó còn ảnh hưởng xấu đến đời sống vật chất và văn hoá tinh thần, đồng thời có thể để lại hậu quả mai sau. Nếu môi trường lao động không phù hợp sẽ là nguyên nhân gây nên sự mất an toàn trong lao động và ảnh hưởng lâu dài đến sức khỏe của nữ CNLĐ.

3.2.2. Làm thêm giờ, tăng ca nhiều, nữ CNLĐ hạn chế khả năng học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn và khó khăn trong tìm bạn đời, nuôi dạy con cái

Phát triển nền kinh tế thị trường, các loại hình doanh nghiệp trở nên đa dạng, các doanh nghiệp ngoài Nhà nước tăng nhanh, một số ngành nghề đặc thù thu hút ngày càng nhiều nữ CNLĐ như ngành dệt may, giày da, chế biến thủy sản... Lực lượng lao động từ các khu vực lân cận nhập cư vào Thủ đô cũng sẽ là một bộ phận đáng kể tạo thành lượng cung lao động cho kinh tế Hà Nội. Tuy nhiên một hạn chế lớn khi lực lượng lao động này chủ yếu lao động giản đơn, trình độ tay nghề không cao. Điều tra của chúng tôi cho thấy, phần lớn nữ CNLĐ trước khi vào doanh nghiệp làm việc đa số xuất thân từ nông thôn trình độ học vấn thấp, trình độ học hết THPT và THCS chiếm 73,8%, hiểu biết nói chung của họ hạn chế, nên họ hiểu về các Bộ luật liên quan đến mình đều hạn chế.

Họ lao động với mục đích thoả mãn các nhu cầu của bản thân, gia đình, tập thể và xã hội mà trước tiên là của bản thân người lao động. Simmel cho rằng khi công nghiệp càng phát triển, nền kinh tế hiện đại mở rộng hơn thì các kỹ năng và khả năng của người công nhân ngày càng ít quan trọng đi. Khi chuyển sang lao động bằng việc vận dụng

công nghệ hiện đại, người công nhân chạm trán với một chiếc máy mà họ ít có khả năng sử dụng và kiểm soát nó. Theo Simmel, trong thế giới hiện đại, sự lan tràn mở rộng của nền văn hoá lớn sẽ dẫn tới sự vô nghĩa của cá nhân. Vì vậy mà nếu nữ CNLĐ không có trình độ, khả năng thì sẽ không thể đáp ứng được những nhu cầu của chính bản thân họ nhất là trong xã hội hiện nay khi người lao động phải tiếp cận với nhiều máy móc công nghệ hiện đại, phải làm việc với cường độ cao hơn, áp lực công việc nhiều hơn.

Do đặc điểm về giới, so với nam CNLĐ, nữ CNLĐ ít có cơ hội học tập và tìm kiếm việc làm. Nếu có đã có việc làm rồi khi kết hôn và sinh con thì nguy cơ giữ được việc làm khó hơn nhiều so với nam giới. Có con nhỏ là thời kỳ bận rộn về thời gian, khó khăn về vật chất, nên nữ CNLĐ giai đoạn này ít có điều kiện để học tập nâng cao trình độ. Nhất là ở một số ngành đặc thù, phần đông nữ CNLĐ trực tiếp sản xuất phải thường xuyên làm thêm giờ, nên không có điều kiện cũng như thời gian để theo học các lớp nâng cao trình độ. Trong khi, tình trạng nữ CNLĐ phổ thông ở khu vực ngoài nhà nước cao, đặc biệt là nữ CNLĐ thuộc các ngành dệt, may, giày da đa phần có trình độ trung học cơ sở, nhưng không có điều kiện theo học để nâng cao trình độ. Đối với nữ CNLĐ trẻ là người tỉnh khác về thì ngoài chi phí về ăn, mặc, sắm sửa trang bị cá nhân, tiện nghi sinh hoạt tối thiểu còn phải chi phí cho việc thuê nhà ở, nên điều kiện kinh tế có nhiều khó khăn, không đủ kinh phí để học tập.

Thời gian làm việc liên tục và kéo dài nên thời gian gắng sức tăng ca của nữ CNLĐ rất lớn, cường độ làm việc trong doanh nghiệp rất cao. Do làm việc với cường độ cao, thời gian làm việc liên tục và kéo dài nên sau nhiều ngày làm việc khiến sức khỏe của lao động nữ giảm sút nhiều. Đối với nhóm nữ CNLĐ đã có gia đình riêng, khác với nam giới, sau giờ làm việc căng thẳng tại doanh nghiệp, về nhà họ còn phải thực hiện chức năng làm vợ, làm mẹ như công việc nội trợ gia đình, chăm sóc dạy dỗ con cái nên ít có thời gian nghỉ ngơi. Một vấn đề khác còn tồn tại là hầu như các doanh nghiệp này đều không có nhà văn hoá cho CNLĐ và cũng không có nhà trẻ, mẫu giáo. Đối với nhóm nữ CNLĐ đã kết hôn khi có con nhỏ gặp rất nhiều khó khăn, đã có trường hợp nghỉ sinh con, khi đi làm trở lại thì mất việc. Đã có không ít nữ CNLĐ đã đang và sẽ có nguy cơ nhờ ngành việc gia đình, chấp nhận cuộc sống độc thân. Ngay cả những người nữ công nhân đã lập gia đình, với thời gian và cường độ làm việc cao, nhất là đối với những gia đình có con nhỏ, họ không có thời gian để chăm sóc gia đình, chăm sóc con cái.

3.2.3. Tiền lương, tiền công chưa thoả đáng, thiếu ổn định dẫn tới giảm thiểu cơ hội tham gia các hoạt động văn hoá tinh thần

Đối với nữ CNLĐ, bên cạnh những nhu cầu tự nhiên, chị em còn có nhu cầu được học tập, được hiểu biết, nâng cao kiến thức. Tuy nhiên, nhu cầu đó có tính xã hội, nó không mang tính cá nhân thuần túy. Mỗi người công nhân cảm giác nhu cầu dường như là cái gì thuộc riêng về mình, những nhu cầu đó chỉ có thể được thoả mãn bằng những hoạt động tập thể của doanh nghiệp và cả xã hội. Nhu cầu xã hội và hoạt động của con người là hai mặt không thể tách rời nhau trong đời sống xã hội. Nhu cầu xã hội là nhu cầu của những nhóm xã hội nhất định như nhóm bạn bè, nhóm công nhân, nhóm nghề nghiệp được hình thành một cách khách quan trong đời sống xã hội và nó quy định mọi hoạt

động của con người phải hướng tới nhằm thoả mãn các nhu cầu đó. Người lao động đặc biệt là nữ CNLĐ nhập cư trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng như bất cứ ai khác, đều có những hoài bão sở thích cá nhân nhưng thực tế thời gian và tiền bạc eo hẹp đã khiến một bộ phận họ xếp những cuộc giải trí, những mơ ước qua một bên mà tập trung lo việc làm, tiền lương, thu nhập. Đời sống văn hoá tinh thần của nữ CNLĐ cũng được thể hiện qua mức độ hài lòng với công việc hiện tại. Kết quả điều tra thu được chỉ có 3,2% rất hài lòng với công việc hiện tại, 38,9% trả lời là hài lòng, còn 57,9% không hài lòng. Như vậy, có gần 60% ý kiến trả lời không hài lòng với công việc đang làm. Đây cũng là nguyên nhân làm cho lực lượng lao động nữ luôn biến động trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước hiện nay.

Về mức độ gắn bó với công việc hiện tại cho thấy, có 43,1% trả lời là có ý định thay đổi công việc. Như vậy, có thể thấy vẫn còn một bộ phận lớn nữ CNLĐ vẫn chưa yên tâm bằng lòng với công việc hiện tại, họ vẫn có ý định thay đổi công việc mới khác nếu điều kiện thuận lợi. Còn một bộ phận nữ công nhân mặc dù không hài lòng với công việc hiện tại nhưng vẫn cố gắng làm bởi trình độ chuyên môn, tay nghề hạn chế. Cuộc sống của nữ CNLĐ ngoại tỉnh đã có những biến đổi nhất định, bởi trước khi gia nhập nhóm công nhân mỗi nữ CNLĐ khi sống tại quê nhà cũng đã sẵn có nhiều loại nhu cầu trong cuộc sống. Chuyển sang một môi trường sống và làm việc mới thì sự cần thiết phải đáp ứng những nhu cầu căn bản của mình như ăn mặc, ở, nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí, bảo vệ sức khoẻ ngày càng cao hơn rất nhiều. Có thể nhận thấy, mặc dù chưa hoàn toàn bằng lòng trong công việc, với cuộc sống đầy rẫy những khó khăn, vất vả, thiếu thốn tại đô thị nhưng nữ CNLĐ vẫn có chung một nguyện vọng, mong muốn giống nhau là có việc làm, có thu nhập ổn định.

Hiện nay phần lớn nữ CNLĐ ngoại tỉnh làm việc tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước đang thuê nhà trọ, ở đó họ thường thức văn hoá tinh thần chủ yếu là các phương tiện nghe nhìn ti vi, radio, sách báo...Có lẽ đây là cách giải trí, thường thức văn hoá tinh thần gần như duy nhất đối với nữ công nhân. Nhưng phần lớn tại nhà trọ của nữ CNLĐ lại rất hạn chế các phương tiện như radio, tivi, sách báo để theo dõi thường xuyên. Mặt khác như đã nêu do điều kiện làm việc kéo dài, cường độ lao động cao vì thế nên ngoài giờ làm việc nữ CNLĐ phải dành thời gian để nghỉ ngơi. Những yếu tố này cũng phần nào tác động đến nhu cầu hưởng thụ văn hoá tinh thần của nữ CNLĐ. Đây là một thiệt thòi của người lao động đang sống và làm việc tại các đô thị lớn như Hà Nội.

Như vậy, không chỉ khó khăn về vật chất mà đời sống văn hoá tinh thần của nữ CNLĐ cũng còn nhiều thiếu thốn. Hạn chế tham gia các sinh hoạt văn hoá tinh thần nên nhận thức và hiểu biết của nhóm nữ CNLĐ so với nhận thức của người dân đô thị còn có một khoảng cách. Chúng tôi khảo sát tại khu nhà trọ của nữ CNLĐ tập trung vào ngày nghỉ làm đã thấy họ chỉ nghỉ ngơi lấy lại sức bằng việc ngủ muộn hơn ngày làm việc. Hoạt động giải trí ngắn ngủi của người lao động là tập trung với nhau xem những bộ phim tình cảm hoặc tụ tập theo nhóm trò chuyện, nấu ăn chung. Có thể thấy đây chính là cách giải trí thực tế gần như duy nhất của nữ CNLĐ ngoại tỉnh hiện nay.

Với mức lương và thu nhập thấp, điều kiện nhà ở khó khăn, nữ CNLĐ rất thiếu điều kiện để thoả mãn nhu cầu vui chơi, giải trí, thể thao, nghỉ ngơi, học tập, giao lưu tình

cảm thậm chí không có điều kiện để tiếp cận với thông tin đại chúng qua báo chí, phát thanh truyền hình cho thấy được mong muốn chính đáng của họ là có nhiều hơn các điều kiện để nâng cao đời sống văn hoá tinh thần. Từ khó khăn về vật chất dẫn tới đời sống văn hoá tinh thần của nữ CNLĐ cũng thiếu thốn. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo cơ hội, điều kiện cho văn hoá nước ta được giao lưu với những nền văn hoá các nước trong khu vực và thế giới, nhưng thực tế văn hoá vẫn đang đứng trước những thách thức lớn, dễ bị pha tạp và mất bản sắc. Sự du nhập của các loại văn hoá độc hại vào nước ta, có lẽ nhóm xã hội đang chịu tác động lớn là nữ giới trong đó có nữ CNLĐ với trình độ học vấn thấp chủ yếu là trung học phổ thông.

Bên cạnh đó, do trình độ nhận thức còn hạn chế cùng với cuộc sống xa nhà, thiếu thốn tình cảm, tình trạng nam, nữ cùng sống chung nhà trọ nên quan hệ nam nữ đôi khi thiếu lành mạnh, dẫn tới hiện tượng “sống chung, sống thử” đã và đang diễn ra tại các nhà trọ của tư nhân hiện nay. Không ít người trong nhóm này bị lôi kéo vào lối sống buông thả, mắc vào các tiêu cực và các tệ nạn xã hội, những việc làm phạm pháp như trộm cắp, cướp giật, đánh nhau, buôn bán ma tuý, cờ bạc, mại dâm... và các vấn đề xã hội khác phát sinh như tình trạng nạo phá thai trong nữ CNLĐ gia tăng. Từ đó dẫn tới sự sa sút trong đời sống hôn nhân, gia đình của nữ CNLĐ, họ khó có điều kiện để xây dựng cuộc sống gia đình hạnh phúc sau này.

3.3. Khuyến nghị

- Với Đảng và Nhà nước

Nhà nước cần phải có sự quan tâm hỗ trợ về nhà ở, nơi khám chữa bệnh, cải tạo môi trường, quy hoạch khu vui chơi thể thao, văn hoá, để phục vụ nhu cầu sinh hoạt, học tập, làm việc và vui chơi giải trí của người lao động. Có như vậy nữ CNLĐ mới có đủ điều kiện để gắn bó với doanh nghiệp, đồng thời tham gia tích cực vào sản xuất.

Nhà nước cần đẩy mạnh chương trình đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực, tăng cường đầu tư giáo dục phổ thông, phát triển phổ cập, dạy nghề đại trà tại khu vực nông thôn. Cần giảm lực lượng lao động di chuyển vào khu vực đô thị và tập trung phát triển kinh tế khu vực nông thôn tạo ra sự phát triển cân đối giữa hai khu vực.

- Với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Tổng Liên đoàn cần có biện pháp tham gia xây dựng chính sách xã hội đối với nữ CNLĐ. Công đoàn cần tiếp tục đẩy mạnh phát triển tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Đổi mới và cụ thể hóa nội dung, hình thức hoạt động công đoàn trong từng loại hình doanh nghiệp sao cho phù hợp với đặc thù và điều kiện của từng loại doanh nghiệp. Mở các lớp tập huấn ngắn hạn nhằm giúp đội ngũ cán bộ công đoàn nâng cao năng lực, có đủ năng lực và bản lĩnh đại diện bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Công đoàn cần quan tâm hơn nữa trong xây dựng, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban Nữ công công đoàn các cấp, nhất là Ban Nữ công Công đoàn cơ sở.

- Với Doanh nghiệp ngoài Nhà nước.

Các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện đúng và đủ các chính sách liên quan đến lao động nữ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nữ CNLĐ. Cải thiện điều kiện lao động, các quan hệ xã hội trong doanh nghiệp. Đối với nữ CNLĐ vấn đề quan trọng không chỉ là tiền công, tiền lương, mà còn là nội dung và điều kiện lao động, sức khỏe, đảm bảo duy trì chỗ làm việc. Đây là những yếu tố tạo điều kiện nâng cao hơn nữa đời sống cho nữ CNLĐ.

Đề hoạt động công đoàn có hiệu quả bền vững, xứng đáng với vị trí vai trò to lớn của mình nhằm cải thiện điều kiện lao động và nâng cao đời sống vật và tinh thần cho nữ CNLĐ, Công đoàn cơ sở cần phổ biến, tuyên truyền các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước nhằm nâng cao nhận thức cho cộng đồng doanh nghiệp gồm: giới chủ sử dụng lao động, công đoàn và nữ CNLĐ. Tuyên truyền và nâng cao nhận thức về pháp luật, về bình đẳng giới.

Tài liệu trích dẫn

- Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ kinh tế xã hội năm 2008 và năm 2009 của UBND thành phố Hà Nội.
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. 2006. Báo cáo việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. .
- Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. 2006. Lao động - Việc làm Việt Nam năm 2005. NXB Lao động xã hội. Hà Nội.
- Các quy định về lao động đặc thù lao động Nữ .1997. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Lê Ngọc Hùng. 2002. Lịch sử và lý thuyết xã hội học. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- Trần Thị Vân Anh - Lê Ngọc Hùng .2000. Phụ nữ, giới và phát triển. NXB Phụ nữ, Hà Nội.
- Tôn Thiện Chiếu .1995. Các quan hệ xã hội trong xí nghiệp của công nhân côngnghiệp. Viện Xã hội học. Hà Nội.
- Viện Công nhân Công đoàn. 2003. Nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. NXB Lao Động. Hà Nội.
- Viện Công nhân Công đoàn. 2002. Giải pháp xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong những năm đầu thế kỷ XXI. NXB Lao Động. Hà Nội.