

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

PHẠM THỊ THẢO

**QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP  
Ở VIỆT NAM: PHÂN TÍCH TỪ THỰC TIỄN MỘT SỐ KHU  
CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

HÀ NỘI - 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

PHẠM THỊ THẢO

**QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP  
Ở VIỆT NAM: PHÂN TÍCH TỪ THỰC TIỄN MỘT SỐ KHU  
CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI**

*Chuyên ngành:* Pháp luật về quyền con người  
*Mã số:* Chuyên ngành đào tạo thí điểm

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGÔ HUY CƯỜNG**

**HÀ NỘI - 2015**

## LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu của riêng tôi.*

*Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Tôi đã hoàn thành tất cả các môn học và đã thanh toán tất cả các nghĩa vụ tài chính theo quy định của Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội.*

*Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.*

*Xin chân thành cảm ơn!*

NGƯỜI CAM ĐOAN

**Phạm Thị Thảo**

# MỤC LỤC

Trang

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Mục lục	
Danh mục các chữ viết tắt	
Danh mục các bảng, biểu đồ	
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ</b> .....	5
<b>1.1. Nhận thức chung về quyền của người lao động nữ</b> .....	5
1.1.1. Khái niệm quyền của người lao động .....	5
1.1.2. Sự hình thành quyền của người lao động .....	7
1.1.3. Quyền của lao động nữ và những đặc thù về quyền của người lao động nữ .....	8
<b>1.2. Vấn đề lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam</b> .....	10
1.2.1. Vai trò của lao động nữ .....	10
1.2.2. Đặc điểm của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp .....	10
1.2.3. Các nhóm quyền cần được bảo vệ đặc biệt .....	16
<b>1.3. Khuôn khổ pháp luật quốc tế, chính sách và pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ</b> .....	17
1.3.1. Các văn kiện quốc tế về quyền của lao động nữ .....	17
1.3.2. Chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam về lao động nữ .....	26
1.3.3. Pháp luật Việt Nam về quyền của người lao động .....	27
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI</b> .....	48
<b>2.1. Tổng quan về các KCN trên địa bàn Hà Nội</b> .....	48
<b>2.2. Đặc điểm lao động tại KCN</b> .....	49
2.2.1. Cơ cấu giới tính .....	49
2.2.2. Cơ cấu độ tuổi .....	50
2.2.3. Về trình độ học vấn của công nhân lao động .....	50
2.2.4. Về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp của công nhân lao động .....	51
2.2.5. Thời gian nhàn rỗi của công nhân lao động khu công nghiệp .....	53

2.2.6.	Thâm niên làm việc của công nhân lao động khu công nghiệp .....	55
<b>2.3.</b>	<b>Thực trạng bảo đảm quyền con người của lao động nữ làm việc tại KCN trên địa bàn TP Hà Nội.....</b>	<b>56</b>
2.3.1.	Quyền được làm việc.....	56
2.3.2.	Quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý.....	58
2.3.3.	Quyền có nhà ở thích đáng.....	60
2.3.4.	Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh .....	61
2.3.5.	Quyền được nghỉ ngơi, giải trí .....	61
2.3.6.	Quyền được chăm sóc sức khỏe .....	63
2.3.7.	Quyền được hỗ trợ về gia đình .....	65
2.3.8.	Quyền được kết hôn.....	66
<b>2.4.</b>	<b>Nguyên nhân quyền của lao động nữ tại các KCN chưa được đảm bảo .....</b>	<b>67</b>
2.4.1.	Quy hoạch xây dựng các KCN chưa hợp lý .....	67
2.4.2.	Khung pháp lý và chính sách đối với lao động nữ làm việc tại KCN còn nhiều bất cập .....	70
2.4.3.	Doanh nghiệp chưa quan tâm đúng mức đến đời sống công nhân nữ .....	71
2.4.4.	Nhận thức của lao động nữ còn nhiều hạn chế.....	72
2.4.5.	Chính quyền địa phương chưa thể hiện được vai trò quản lý của mình.....	72
<b>Chương 3: THÚC ĐẨY QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI KCN Ở VIỆT NAM – MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ RÚT TA TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI.....</b>		
		<b>73</b>
<b>3.1.</b>	<b>Sự cần thiết phải thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam.....</b>	<b>73</b>
<b>3.2.</b>	<b>Một số quan điểm định hướng việc thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam. ....</b>	<b>76</b>
3.2.1.	Phải xem việc gia tăng lao động nữ tại các KCN là một vấn đề phát triển tất yếu .....	76
3.2.2.	Điều chỉnh quy hoạch xây dựng các KCN .....	77
3.2.3.	Cải cách pháp lý nhằm thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN.....	77
3.2.4.	Nâng cao vai trò của công đoàn và các tổ chức xã hội trong việc thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN.....	77

3.2.5.	Phát huy vai trò của chính quyền địa phương trong việc giảm thiểu tính dễ tổn thương của lao động nữ tại các KCN .....	78
3.2.6.	Nâng cao nhận thức cho lao động nữ tại các KCN và trách nhiệm cho chính họ trong việc thúc đẩy quyền cho lao động nữ tại các KCN .....	78
<b>3.3.</b>	<b>Một số giải pháp thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam.....</b>	<b>79</b>
3.3.1.	Tiếp tục hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản liên quan.....	79
3.3.2.	Hoàn thiện các quy định về lao động nữ .....	80
3.3.3.	Ban hành các quy định đặc thù cho lao động nữ làm việc tại KCN.....	91
3.3.4.	Các nhóm giải pháp khác .....	91
	<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>102</b>
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>104</b>

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ:	Bộ luật lao động
BQLKCN:	Ban quản lý khu công nghiệp
CĐCS:	Công Đoàn cơ sở
DVCSYTCB:	Dịch vụ chăm sóc ý tế cơ bản
GCCN:	Giai cấp công nhân
ICCPR:	Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị ( <i>International Covenant on Civil and Political Rights</i> )
ICESCR:	Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
ILO:	Tổ chức Lao động quốc tế ( <i>International Labour Organization</i> )
KCN:	Khu công nghiệp
KCX:	Khu chế xuất
LĐTĐ&XH:	Lao động thương binh và Xã hội
UDHR:	Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền ( <i>Universal Declaration of Human Rights</i> )
UN:	Liên hợp quốc ( <i>The United Nations</i> )
UNCHR:	Ủy ban quyền con người Liên hợp quốc ( <i>The United Nations Commission on Human Rights</i> )

## DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU ĐỒ

<i>Số hiệu bảng</i>	<i>Tên bảng</i>	<i>Trang</i>
Bảng 1.1:	Tỷ lệ cấp học cao nhất của công nhân khu công nghiệp ở Việt Nam năm 2013	11
Bảng 2.1:	Mối tương quan giữa trình độ chuyên môn và tổng thu nhập của công nhân lao động KCN	53
Biểu đồ 2.1:	Trình độ chuyên môn, tay nghề của công nhân lao động	52



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay ở nước ta có khoảng 15 khu kinh tế (KKT) và 260 khu công nghiệp (KCN) được thành lập, trong đó đã có 173 KCN đi vào hoạt động. Việc đảm bảo quyền của người lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp luôn được Đảng và Nhà nước ta coi trọng và đã ban hành nhiều văn bản pháp luật, nhiều chính sách nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp tuy nhiên thực tế lại không được như mong đợi.

Theo khảo sát của Tổng LĐLĐ Việt Nam, hiện cả nước có khoảng 2,1 triệu lao động đang làm việc tại các KCN, chiếm 21% tổng số lao động và 11% dân số cả nước. Điều đáng nói, mặc dù hàng năm, giai cấp công nhân đã đóng góp cho cả nước hơn 60% tổng sản phẩm xã hội và 70% NSNN, nhưng đời sống văn hóa, tinh thần của họ vẫn còn hết sức khó khăn [1].

Thực trạng đời sống người lao động nữ đang làm việc tại các khu công nghiệp có nhiều vấn đề nổi cộm như: người lao động nữ không có nhà ở hoặc nhà ở không đảm bảo chất lượng, không được chăm sóc về y tế, đời sống văn hóa, tinh thần không được bảo đảm, thời gian làm việc, chế độ đãi ngộ không phù hợp, lao động nữ không có điều kiện tìm bạn đời ảnh hưởng đến quyền kết hôn, không có nhà trẻ cho lao động nữ có con nhỏ.....

Có thể nói thực trạng đời sống lao động nữ đã gây ra không ít bức xúc cho dư luận, bằng chứng là thời gian gần đây có rất nhiều bài báo tìm hiểu về vấn đề trên.

Tuy nhiên trên thực tế chưa có một nghiên cứu chuyên sâu nào về thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam cũng như đề xuất các giải pháp pháp lý, giải pháp xã hội để nâng cao việc bảo đảm quyền cho lao động nữ chính vì vậy tôi đã chọn đề tài “ Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam: phân tích từ thực tiễn các khu công nghiệp ở Hà Nội” làm đề tài luận văn tốt nghiệp nhằm nghiên cứu thực trạng, đối chiếu các qui định pháp luật về quyền con người và đưa ra các giải pháp khắc phục phù hợp nhất.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam là một đề tài rất mới mẻ trong hoạt động nghiên cứu khoa học pháp lý. Hiện nay chưa có một đề tài nào nghiên cứu một cách sâu sắc về vấn đề trên. Tuy nhiên, liên quan tới vấn đề “quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam” đã có nhiều bài viết được đăng tải tên một số website như: *Thực trạng đời sống công nhân khu công nghiệp p1 và p2* đăng tải trên báo Nhân dân điện tử, *Làm sao bảo vệ hợp lý quyền lợi của lao động nữ?* website baomoi.vn ngày 06/08/2013... và rất nhiều bài viết liên quan khác. Luận văn thạc sỹ “*Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Bùi Quang Hiệp cũng có đề cập đến một số khía cạnh liên quan với đề tài.

Các bài viết và công trình khoa học nói trên đã phần nào phản ánh được thực trạng đời sống của lao động nữ tại các khu công nghiệp, việc các quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp đang bị xâm hại hoặc không có điều kiện để thực hiện. Tuy nhiên các bài viết chưa có sự phân tích một cách toàn diện dựa trên các qui định pháp luật hiện hành, chưa phân tích một cách cụ thể việc vi phạm các quyền riêng biệt, chưa đề xuất được các giải pháp nhằm nâng cao việc bảo đảm quyền cho lao động nữ đang làm việc tại các khu công nghiệp hiện nay.

Như vậy đề tài “*Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam: phân tích từ thực tiễn một số khu công nghiệp trên đại bàn TP Hà Nội*” đã mang nhiều điểm mới về mặt khóa học.

## **3. Mục đích, phạm vi nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận văn nhằm đạt được những kết quả sau:

(1) Đưa ra định nghĩa chung và những khái niệm liên quan đến quyền của lao động nữ. Phân tích cơ sở lí luận về quyền của lao động nữ.

(2) Đưa ra thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

(3) Đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao việc bảo đảm quyền cho lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam

Đối tượng nghiên cứu: Quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp, thực trạng bảo đảm các quyền nói trên tại các khu công nghiệp – phân tích từ một số khu công nghiệp ở Hà Nội

Phạm vi nghiên cứu: nghiên cứu trong phạm vi các KCN ở Việt Nam (khái quát), phân tích chi tiết các quyền chỉ tập trung tại các KCN trên địa bàn Hà Nội

#### **4. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Cơ sở lí luận dùng để nghiên cứu đề tài này là các quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin.

Các phương pháp cụ thể được sử dụng để giải quyết những vấn đề đặt ra trong khóa luận này là: tổng hợp, thống kê, phân tích, so sánh.

#### **5. Kết quả nghiên cứu và ý nghĩa của luận văn**

Luận văn có những đóng góp sau đây:

- Nghiên cứu một cách toàn diện về quyền của lao động nữ theo các qui định pháp luật hiện hành.

- Nghiên cứu thực trạng bảo đảm các quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp, phân tích từ thực tiễn các khu công nghiệp ở Hà Nội.

- Đề xuất các phương án mang tính tham khảo để nâng cao việc bảo đảm quyền lợi cho người lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp. Tác giả đưa ra nhiều nhóm giải pháp như: giải pháp pháp lý, giải pháp xã hội...

Luận văn là công trình chuyên khảo toàn diện và có hệ thống về những vấn đề pháp lý, thực tiễn về quyền của lao động nữ làm việc tại các KCN ở Việt Nam. Luận văn kế thừa, phát triển những ý kiến trao đổi, thảo luận hiện có về vấn đề này, đồng thời bổ sung một số thông tin và phân tích mới góp phần làm rõ hơn vấn đề quyền của lao động nữ làm việc tại các KCN ở Việt Nam.

Với kết quả nêu trên, luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan nhà nước trong xây dựng, sửa đổi và thực thi các văn bản pháp luật về vấn đề an tử. Thêm vào đó, luận văn cũng có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy môn luật nhân quyền và các môn học khác có liên quan ở Khoa Luật ĐHQG Hà Nội và các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khác.

## **6. Kết cấu của luận văn**

Luận văn bao gồm các Phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo và 3 chương như sau:

*Chương 1:* Một số vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ

*Chương 2:* Thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ làm việc tại các KCN trên địa bàn TP Hà Nội

*Chương 3:* Thúc đẩy quyền của lao động nữ làm việc tại các KCN ở Việt Nam – một số khuyến nghị rút ra từ thực tiễn các KCN trên địa bàn Hà Nội.

## *Chương 1*

# **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ**

### **1.1. Nhận thức chung về quyền của người lao động nữ**

#### ***1.1.1. Khái niệm quyền của người lao động***

Lao động là một trong những hoạt động chủ yếu của con người, nhờ có lao động mà con người đã dần dần thoát ra khỏi thế giới loài vật và hình thành xã hội loài người như hiện nay. Các văn kiện pháp lý quốc tế hiện đại khi điều chỉnh các quan hệ giữa các quốc gia đã dành một phần không nhỏ cho lĩnh vực lao động nói chung và quyền của người lao động nói riêng.

Hiện nay chưa có một định nghĩa chính thức về khái niệm “quyền của người lao động”, tuy nhiên khái niệm này được đề cập trong một số văn kiện pháp lý, một số bài viết của các học giả trên thế giới và ở Việt Nam.

Trước đây, một số học giả cho rằng quyền của người lao động không phải là quyền con người bởi lẽ quyền lao động không áp dụng cho toàn bộ nhân loại, mà chỉ áp dụng đối với lực lượng tham gia vào quan hệ lao động, do vậy quyền này không thỏa mãn “*tính phổ quát*” của quyền con người [52].

Tuy nhiên cùng với quá trình phát triển của pháp luật về quyền con người, cũng như quá trình pháp triển hóa, quyền của người lao động hay quyền lao động đã được ghi nhận trong các văn kiện pháp lý đã khẳng định rằng “*quyền của người lao động trước hết là quyền con người*”. Lao động là hoạt động chủ yếu của con người, đóng một vai trò hết sức to lớn trong việc thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Do vậy các qui định về lao động chiếm một phần không nhỏ trong các qui định pháp luật của các quốc gia. Tùy vào từng thời kỳ, đặc điểm phát triển mà mỗi quốc gia sẽ ban hành những qui định cũng như những chính sách riêng về lĩnh vực lao động, tuy nhiên nguyên tắc xây dựng chung đó là “**đảm bảo quyền lợi thích đáng cho người lao động**” [52].

Theo các qui định về luật nhân quyền quốc tế, quyền của người lao động không được định nghĩa một cách cụ thể mà được liệt kê thông qua các quyền như:

quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được đảm bảo điều kiện lao động hợp lý, quyền được trả thù lao hợp lý....Các quyền này được đề cập trong các văn kiện quốc tế về quyền con người như: Hiến chương Liên hợp quốc; Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (ICCPR); Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR)... [6].

Với việc tiếp cận khái niệm như trên mặc dù đã phản ánh về cơ bản đặc điểm của “quyền của người lao động”, đồng thời trong quá trình phát triển của luật nhân quyền quốc tế đã thường xuyên cập nhật các nhóm quyền mới tuy nhiên với “phương pháp liệt kê nhóm quyền” như trên chưa đưa ra được khái niệm tổng quan, cũng như chưa phản ánh được các yếu tố tác động trực tiếp đến “quan hệ lao động” như: tiền lương, điều kiện làm việc, an toàn lao động....

Bằng một cách tiếp cận khác, PGS.TS Nguyễn Lê Thu đã đưa ra định nghĩa một cách tổng quan hơn thông qua khái niệm “quyền con người trong lao động”, theo đó tác giả đề cập ***“quyền con người trong lao động là những quyền liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng”*** [45, tr.12].

Tác giả đồng thời cũng liệt kê các nhóm quyền liên quan sau:

- Quyền làm việc trong đó bao gồm quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc;
- Quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau;
- Quyền được làm việc trong điều kiện đảm bảo vệ sinh và an toàn lao động;
- Quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý
- Quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, trong đó bao gồm cả quyền được thương lượng tập thể và đình công;
- Quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng [45, tr.12].

Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013 tuy không định nghĩa cụ thể về “quyền lao động”, nhưng đã nêu rõ tại khoản 1 điều 5 về ***“quyền và nghĩa vụ của người lao động”*** như sau:

1. Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử.

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

đ) Đình công [41].

Với qui định như trên cũng đã bao gồm về cơ bản nội hàm của “quyền lao động” theo cách hiểu của luật nhân quyền quốc tế.

Như vậy quyền lao động là một bộ phận không thể tách rời của hệ thống các quyền con người và được bảo đảm trên cả bình diện quốc tế và quốc gia, cả khía cạnh quyền và nghĩa vụ.

### ***1.1.2. Sự hình thành quyền của người lao động***

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) là tổ chức tiên phong trong việc công nhận các quyền quốc tế về lao động. Trong điều lệ của tổ chức này đã tuyên bố:

Xét thấy một nền hòa bình bao quát và bền vững chỉ có thể được xây dựng trên cơ sở công bằng xã hội...bất luận quốc gia nào không chấp thuận những điều kiện nhân đạo cho lao động cũng sẽ trở thành một trở ngại đối với những quốc gia khác hằng mong muốn cải thiện điều kiện này trong đất nước mình [49].

Cuối thế kỷ 19, cùng với những cải cách kinh tế ở một số nước châu Âu như

Anh, Pháp, Đức... đã bao gồm sự bảo vệ quyền kinh tế, xã hội, văn hóa, trong đó bao gồm cả quyền làm việc.

Đến đầu thế kỷ 20, hiến pháp của một số nước Mỹ - La tinh, chẳng hạn như hiến pháp 1917 của Mexico là hiến pháp đầu tiên ghi nhận các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa như là quyền con người, trong đó có quyền lao động, quyền y tế và về an sinh xã hội.[32, tr.792 - 793].

Trong tuyên ngôn Philadelphia năm 1944, một lần nữa ILO khẳng định “*Tất cả mọi người đều có quyền theo đuổi sự giàu có về vật chất và sự phát triển về tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, sự an ninh về mặt kinh tế và cơ hội bình đẳng*”.

Tiếp theo năm 1998, ILO đã ra tuyên bố về “các nguyên tắc và Quy tắc làm việc cơ bản tại nơi làm việc”, trong đó xác định 8 công ước cơ bản cần được áp dụng cho mọi quốc gia, không phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, xã hội, cũng như trình độ phát triển

Như vậy sự phát triển của quyền của người lao động gắn liền với quá trình công nghiệp hóa từ xã hội phương Tây. Tuy nhiên “quyền của người lao động” chỉ được chính thức ghi nhận trong các văn kiện pháp lý và được công nhận trên phạm vi toàn cầu sau khi Tuyên ngôn quyền con người năm 1948, ICCPR, ICESCR ra đời.

Từ sau khi được ghi nhận trong các văn kiện pháp lý, quyền của người lao động có giá trị ràng buộc các quốc gia, ngoài ra các nhóm quyền ngày này càng được bổ sung, phát triển. Hiện nay ILO đã thông qua 189 công ước về quyền lao động ghi nhận khá nhiều quyền của người lao động như: quyền không bị lao động cưỡng bức, quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý, quyền được hưởng an sinh xã hội... ILO đồng thời cũng ban hành cơ chế giám sát việc thực thi các qui định quốc tế về quyền con người, ngày càng bổ sung nhiều qui chuẩn mới về quyền con người trên phạm vi quốc tế [50].

### ***1.1.3. Quyền của lao động nữ và những đặc thù về quyền của người lao động nữ***

Phụ nữ được coi là một trong những nhóm dễ bị tổn thương theo pháp luật nhân quyền quốc tế. Theo đó nhóm dễ bị tổn thương được hiểu là “*những nhóm*



*cộng đồng người có vị thế về chính trị, xã hội hoặc kinh tế thấp hơn, từ đó khiến họ có nguy cơ cao bị tổn thương về quyền con người, và bởi vậy, cần được chú ý bảo vệ đặc biệt so với những nhóm, cộng đồng người khác”* [22, tr.53]. Phụ nữ đồng thời là nhóm đông nhất trong các nhóm xã hội dễ bị tổn thương do vậy vấn đề quyền của phụ nữ nói chung và quyền của lao động nữ cần được quan tâm một cách đặc biệt.

Bên cạnh đó, phụ nữ chiếm một nửa nhân loại, có đóng góp không nhỏ vào lực lượng lao động trên thế giới, tuy nhiên ngoài ra phụ nữ còn có thiên chức làm mẹ, đóng vai trò duy trì nòi giống do vậy việc đảm bảo quyền của lao động nữ cần được nhìn nhận tổng thể trong mối quan hệ với các nhóm quyền khác để đảm bảo hài hòa hai vai trò của người phụ nữ.

Trong tất cả các nhóm quyền của phụ nữ, quyền lao động được đánh giá là quyền quan trọng nhất, bởi lẽ việc được đảm bảo quyền này là điều kiện cần để phụ nữ thực hiện được các nhóm quyền khác như quyền học tập, quyền được giải trí, quyền được hưởng an sinh xã hội....

Với những đặc thù như trên, quyền của lao động nữ cần được đảm bảo ở những khía cạnh sau:

- Bình đẳng về việc làm, đào tạo nghề, trong tuyển dụng và trả công lao động;
- Đảm bảo điều kiện làm việc, chế độ làm việc phù hợp với sức khoẻ và chức năng gia đình của lao động nữ;
- Bảo hiểm xã hội khi thai sản, nuôi con và giải quyết chế độ hưu trí hợp lí;
- Ưu đãi đối với đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ để đảm bảo thực tế các quyền của lao động nữ... [19].

Khi xét đến quyền của lao động nữ ngoài những qui định chung có thể áp dụng thì cần xét đến những qui định riêng, mang tính đặc thù đối với lao động nữ để đảm bảo tối thiểu theo tiêu chuẩn của luật nhân quyền quốc tế về quyền của phụ nữ nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng.

## **1.2. Vấn đề lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam**

### **1.2.1. Vai trò của lao động nữ**

Hiện nay trong các doanh nghiệp ở nước ta, tầm quan trọng của các lao động nữ là rất lớn, nhất là trong những ngành đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động. Theo số liệu thống kê thì Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trên thế giới (khoảng 48,6%) trong đó tỷ lệ lao động nữ trong các doanh nghiệp luôn nằm ở mức xấp xỉ 50% [38]. Điều này cho thấy trong các doanh nghiệp thì các lao động nữ cũng đóng vai trò quan trọng như nam giới, vai trò của nữ giới và nam giới ngày càng bình đẳng. Hơn nữa các doanh nghiệp có các vị trí lãnh đạo chủ chốt là nữ cũng không hiếm. Thực tế, cả lao động nam và nữ đều có những vai trò nhất định trong từng ngành nghề khác nhau. Đối với lao động nữ tại các khu công nghiệp thì hiện nay có khoảng 10 triệu công nhân lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, có gần 2 triệu công nhân làm việc tại các KCN trong đó 70% là nữ [44]. Nhiều doanh nghiệp có đến 90% là nữ như các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất đồ may mặc, lắp ráp linh kiện điện tử, công nghiệp da... Như vậy lao động nữ đóng vai trò quan trọng trong quan hệ lao động, chiếm phân nửa lực lượng lao động ở nước ta [33].

### **1.2.2. Đặc điểm của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp**

#### **1.2.2.1. Chủ yếu là lao động trẻ, trình độ kiến thức còn hạn chế**

Độ tuổi bình quân của công nhân nước ta nhìn chung khá trẻ, nhóm công nhân từ 18 đến 30 tuổi chiếm 36,4%, đặc biệt trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài công nhân dưới 25 tuổi chiếm 43,4%, từ 26-35 tuổi chiếm 34,7%, từ 36 đến 45 tuổi chiếm 14%. Đối với công nhân nữ làm việc tại khu công nghiệp, theo số liệu điều tra của tổ chức Action aid Việt Nam (AAV) được thực hiện năm 2013 với 50 doanh nghiệp trên cả 3 miền thì lao động nữ từ 18-40 tuổi chiếm 97.9%, có tới 44,3% chưa qua đào tạo, đối với lao động đã qua đào tạo thì có tới 77% phải đào tạo lại tại các doanh nghiệp mới có thể đáp ứng công việc [1].

Số liệu khảo sát cũng cho biết tỷ lệ cấp học cao nhất của công nhân khu công nghiệp như sau:

**Bảng 1.1: Tỷ lệ cấp học cao nhất của công nhân khu công nghiệp ở Việt Nam năm 2013 [1].**

STT	Trình độ cao nhất	Tỷ lệ %
1	Tiểu học	9,9
2	Trung học cơ sở	47,5
3	Trung học phổ thông	33,1
4	Trung cấp trở lên	9,4

Hầu hết nữ công nhân làm việc tại khu công nghiệp hầu hết là lao động phổ thông, không có trình độ học vấn và tay nghề. Căn cứ theo kết quả khảo sát nói trên có thể nhận thấy lao động nữ làm việc tại khu công nghiệp chủ yếu là biết đọc biết viết nhưng tỉ lệ phụ nữ di cư có tay nghề (được hiểu là được đào tạo từ trung cấp trở lên) là rất thấp. Với trình độ như vậy, lựa chọn phổ biến của lao động nữ tại khu công nghiệp là những công việc lao động tay chân không đòi hỏi nhiều như trong các cơ sở gia công may mặc, giày dép.

#### *1.2.2.2. Chủ yếu là lao động di cư*

Hiện nay chưa có một số liệu chính thức về tỷ lệ công nhân nữ di cư đang làm việc tại các khu công nghiệp ở nước ta. Tuy nhiên thực tế dễ nhận hầu hết họ di cư từ khắp các tỉnh thành nông thôn ở nước ta lên thành phố với mong muốn tìm được một công việc nhẹ nhàng và thu nhập cao hơn. Đó là quy luật tất yếu của thực tế về vai trò ngày càng giảm của khu vực nông nghiệp đối với việc làm. Sử dụng số liệu tổng hợp từ các cuộc điều tra cho thấy trong giai đoạn 1993 – 2008, kết quả tính toán cho thấy vào đầu thập kỷ 1990, nông nghiệp tạo ra khoảng 80% lượng việc làm cho lao động nông thôn. Đến năm 2008, tỷ lệ này giảm xuống còn 58% [1].

Như vậy, điều tất yếu xảy ra là lao động nông thôn nói chung và lao động nữ nói riêng cần tìm kiếm việc làm phi nông nghiệp tại địa phương hoặc di cư đến các thành phố lớn để tìm kiếm các cơ hội việc làm.

Với tốc độ phát triển của các khu công nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp gia công giày dép, lắp ráp linh kiện điện tử đang lựa chọn Việt Nam là địa điểm đầu

tư với nhiều chính sách ưu đãi và có lực lượng lao động dồi dào, giá rẻ. Các doanh nghiệp thường yêu cầu lao động khéo léo, tỷ mẩn để thực hiện các công việc như may mặc, lắp ráp linh kiện điện tử. Do vậy họ sử dụng đến 90% là lao động nữ, và hầu hết lao động này là di cư từ các vùng nông thôn như: Nghệ An, Hà Tĩnh, các tỉnh miền Tây Nam Bộ...[51].

Lao động di cư chiếm đa phần sẽ tạo nên những vấn đề hệ lụy về nhà ở, về điều kiện sống, về nhà trẻ cho trẻ em...

### *1.2.2.3. Thuộc đối tượng “dễ bị tổn thương”*

Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp cần được quan tâm đặc biệt và có những chính sách riêng nhằm đảm bảo quyền của nhóm này. Trong đó theo nhận định của tác giả, lao động nữ tại các khu công nghiệp có xu hướng **đễ bị tổn thương** do vậy quyền của họ thường không được bảo đảm. Tính dễ tổn thương của lao động nữ thể hiện ở những khía cạnh sau:

#### *Tính dễ tổn thương trong công việc*

Vấn đề công việc và môi trường làm việc của phụ nữ làm việc tại các khu công nghiệp nổi cộm ở các vấn đề: hợp đồng lao động, điều kiện làm việc, cường độ làm việc cao trong khi công việc lại không ổn định, chế độ đãi ngộ chưa tương xứng với công sức bỏ ra....

Hợp đồng lao động là căn cứ pháp lý đầu tiên nhằm đảm bảo quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp, tuy nhiên trên thực tế hiện nay không phải tất cả lao động nữ tại các khu công nghiệp đều được ký hợp đồng lao động, hoặc được ký hợp đồng lao động nhưng không được thỏa thuận về các điều khoản trong hợp đồng mà bị áp đặt theo ý chí của người sử dụng lao động. Với thực tế như trên, lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp thường đứng trước các nguy cơ như mất việc không được báo trước, không được pháp luật bảo hộ quyền, không được thực hiện các chế độ bảo hiểm, tai nạn nghề nghiệp... Thực tế này xuất phát từ việc không hiểu biết pháp luật, và đặc biệt từ tâm lý “sợ không có việc làm” của phụ nữ lao động tại các khu công nghiệp.

Tính dễ tổn thương còn thể hiện ở điều kiện làm việc của lao động nữ tại các

khu công nghiệp. Hiện nay hầu hết các khu công nghiệp đều chưa có quy hoạch tổng thể và chưa có sự quan tâm thích đáng về điều kiện làm việc cho lao động nữ. Bên cạnh đó tính chất không ổn định, thường xuyên phải làm việc ca đêm cũng là những vấn đề dẫn đến tính dễ tổn thương trong công việc của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp. Về tính không ổn định trong công việc của công nhân nữ xuất phát từ công việc của họ phụ thuộc nhiều vào tình hình hoạt động của doanh nghiệp, đặt biệt là những đơn đặt hàng mà doanh nghiệp có được. Vào thời gian cao điểm, công nhân nữ phải làm việc ca đêm, thậm chí làm việc từ 12 đến 15 tiếng một ngày nhưng nếu doanh nghiệp không có đơn đặt hàng thì họ có thể bị cho nghỉ việc hoặc không được hưởng lương. Chính vì nguyên nhân này nên đã dẫn đến thực trạng nữ công nhân làm việc tại khu công nghiệp rơi vào tình trạng khó khăn do không đủ thu nhập để trang trải chi phí sinh hoạt hằng ngày.

Về cường độ làm việc, thực tế đã cho thấy nữ công nhân thường làm việc với cường độ cao, với thời gian làm việc trung bình là 9,6 tiếng/ngày, vào thời gian cao điểm con số này có thể tăng lên là 12h/ngày, thậm chí là 15h/ngày. Vào các ngày nghỉ, công nhân nữ vẫn phải thường xuyên làm thêm, như vậy công nhân nữ có rất ít ngày nghỉ. Thực tế này đã ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe và sinh hoạt của công nhân.

Về vấn đề chế độ đãi ngộ của công nhân nữ nổi cộm lên thực trạng công nhân nữ tại các KCN thường được trả mức lương thấp, thường xuyên bị người sử dụng lao động chậm trả lương. Việc trả lương thấp và trả lương chậm ảnh hưởng trực tiếp và nghiêm trọng đến đời sống của công nhân nữ tại các KCN, cụ thể công nhân không đủ chi phí để trang trải cho cuộc sống, chậm lương đồng nghĩa với việc công nhân không có tiền trả tiền nhà, tiền ăn, không có tiền để phục vụ các nhu cầu giải trí...

Ngoài ra, một số doanh nghiệp thay vì tăng lương cố định hàng tháng cho công nhân nữ thì tăng các khoản phụ cấp tiền ăn, phụ cấp nhà ở, phụ cấp đi lại cho công nhân... các khoản phụ cấp này thường không cố định và phụ thuộc vào tình hình kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp áp dụng qui định giữ lương của người lao động để giảm tỷ lệ lao động nghỉ việc thay vì việc ký

kết hợp đồng dài hạn, tăng lương và cải thiện chế độ đãi ngộ cho người lao động. Do vậy đời sống của công nhân nữ cũng bị ảnh hưởng bởi những qui định này.

### ***Tính dễ tổn thương từ việc bị đối xử ngược đãi tại nơi làm việc***

Thực tế lao động nữ làm việc tại các KCN thường xuyên bị mắng chửi và phải làm việc quá nhiều giờ trong một ngày. Theo khảo sát của tổ chức Action Aid Việt Nam thì 49,2% công nhân nữ tại các khu công nghiệp cho biết thường xuyên bị mắng chửi, 38,3% cho biết thường xuyên bị bắt buộc làm quá nhiều giờ. Việc mắng chửi công nhân nữ thường xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: áp lực công việc, công nhân đi muộn nhưng cũng có trường hợp công nhân nữ bị mắng chửi một cách vô cớ. Như vậy vấn đề đặt ra là cần nhìn nhận công nhân nữ đang làm việc trong một môi trường có tính tổn thương cao về tinh thần. Điều này vừa vi phạm về quyền dân sự, vừa vi phạm về quyền kinh tế và cần được quan tâm để đưa ra giải pháp khắc phục.

Ngoài ra lao động nữ tại các KCN thường xuyên gặp khó khăn trong việc xin nghỉ phép, nghỉ ốm. Việc xin nghỉ thường phải qua nhiều khâu, được sự đồng ý của nhiều người mới được xem là phù hợp, nếu không sẽ bị trừ tiền chuyên cần, tiền phụ cấp hàng tháng... thậm chí nếu nghỉ vì lý do đau ốm, người lao động nữ vẫn bị trừ tiền lương hàng tháng.

### ***Tính dễ tổn thương trong việc tiếp cận các dịch vụ công***

Tiếp cận dịch vụ công là một trong những yếu tố vô cùng quan trọng để lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp thực hiện được các quyền xã hội, quyền dân sự của phụ nữ. Trong đó các dịch vụ công đóng vai trò thiết yếu nhất bao gồm: giáo dục, y tế, các chính sách về quyền lợi của người lao động (trừ những vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, điều kiện làm việc).

Tiếp cận dịch vụ giáo dục là một yếu tố cơ bản cấu thành nên quyền xã hội và quyền dân sự của phụ nữ nói chung và phụ nữ làm việc trong các khu công nghiệp nói riêng. Tiếp cận giáo dục đối với công nhân nữ làm việc trong khu công nghiệp bao gồm 2 khía cạnh: bản thân công nhân nữ có điều kiện được đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn; và con cái đi kèm với phụ nữ di cư có khả năng tiếp cận được với giáo dục. Ở cả hai khía cạnh, thực trạng cho thấy vẫn còn tồn tại nhiều bất

cập cần được xem xét, có biện pháp giải quyết. Đối với công nhân nữ trong các khu công nghiệp hiện nay hầu hết họ không có cơ hội được học tập một cách bài bản do họ thường xuyên phải làm ca nên không sắp xếp được thời gian để theo học, đồng thời hầu hết các khu công nghiệp hiện nay nằm ở khu vực ngoại thành thường không có nhiều cơ sở đào tạo để công nhân nữ có thể tham gia học tập được. Các công nhân nữ hiện nay có cơ hội đáng kể duy nhất đó là đào tạo ngắn hạn dưới dạng “cầm tay chỉ việc” và “vừa học vừa làm” tại các cơ sở sản xuất kinh doanh khi mới được tuyển dụng. Hằng năm một số doanh nghiệp cũng tổ chức hội thi nâng cao tay nghề và thi để nâng bậc lương cho các công nhân. Tuy nhiên việc đào tạo như nói trên cũng chỉ giúp công nhân nữ làm việc được một vài khâu của dây chuyền sản xuất. Do vậy nếu công nhân nữ không làm việc trong các doanh nghiệp này thì họ gần như không có đủ kiến thức, kỹ năng để có thể tìm được cho mình được một công việc khác.

Đối với các công nhân có con nhỏ hiện nay việc tiếp cận giáo dục gặp nhiều khó khăn về học phí, về trường học và các thủ tục cho con đến trường, đặc biệt là vấn đề tìm nhà trẻ cho con nhỏ. Do không có hộ khẩu thường trú nên công nhân nữ phải gửi con trong các nhà trẻ tư nhân. Việc gửi con vào các cơ sở tư nhân tuy không ảnh hưởng nhiều đến chi phí của công nhân nữ nhưng vấn đề cần được quan tâm là chất lượng của các cơ sở tư nhân này. Bởi lẽ, hầu hết các cơ sở tư nhân này đều hình thành một cách tự phát, không tuân theo một tiêu chuẩn chính thức nào.

Bên cạnh việc tiếp cận giáo dục, tính dễ tổn thương của lao động nữ tại các khu công nghiệp còn thể hiện qua việc tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Hiện nay rất hiếm lao động nữ trong các khu công nghiệp đi kiểm tra sức khỏe định kỳ, hoặc được các doanh nghiệp kiểm tra sức khỏe định kỳ một cách cẩn thận. Việc kiểm tra sức khỏe chủ yếu xuất phát từ yêu cầu của người sử dụng lao động nhưng đáng tiếc hầu hết người sử dụng lao động chỉ cho kiểm tra sức khỏe định kỳ hết sức đơn giản dừng lại ở việc đo chiều cao, cân nặng, đo mắt... với mục đích chủ yếu là để tránh những phiền hà từ phía dư luận.

### ***Tính dễ tổn thương trong đời sống sinh hoạt***

Nhìn từ thực trạng đời sống công nhân nữ hiện nay, có thể thấy công nhân nữ còn dễ bị tổn thương trên các khía cạnh về: điều kiện sinh hoạt nhà ở, sử dụng điện, sử dụng nước và sinh hoạt văn hóa tinh thần, hòa nhập cộng đồng.

Như đã phân tích ở trên lao động nữ làm việc trong khu công nghiệp chủ yếu là lao động di cư do vậy nhu cầu tất yếu đầu tiên khi họ di cư từ nông thôn lên làm việc tại các khu công nghiệp là tìm nơi ở. Tuy nhiên thực trạng hiện nay là việc đáp ứng nhu cầu nhà ở hoặc chất lượng nhà ở không đủ chất lượng để sinh sống dẫn đến khó khăn cho công nhân nữ tại các khu công nghiệp.

Đi kèm với điều kiện về nhà ở là vấn đề sử dụng điện và nước sinh hoạt. Do hầu hết lao động nữ trong các khu công nghiệp phải thuê nhà ở, phòng trọ và thực trạng đáng buồn ở Việt Nam là họ sẽ phải trả những chi phí tiền điện và nước sinh hoạt cao hơn giá niêm yết của Nhà nước. Bên cạnh đó, chất lượng nước sinh hoạt cũng không đảm bảo cho cuộc sống hằng ngày của họ. Nhiều công nhân nữ đã phản ánh nguồn nước nơi họ sinh sống tồn tại các vấn đề như “nước đục, bẩn” hoặc “nước bị ô nhiễm chỉ có thể dùng cho việc giặt quần áo”.

### ***Tính dễ tổn thương trong việc hòa nhập cộng đồng***

Một trong những yếu tố quan trọng để đánh giá việc có đảm bảo hay không các quyền dân sự và chính trị, quyền văn hóa và xã hội của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp là mức độ hòa nhập cộng đồng của họ. Ở khía cạnh này, tác giả nhận thấy nhóm công nhân làm việc trong khu công nghiệp thể hiện tính tổn thương rất cao và cần được đặc biệt quan tâm

Theo đó hầu hết công nhân nữ hiếm khi tham gia vào các sinh hoạt cộng đồng nơi họ sống, bao gồm cả các sinh hoạt do chính quyền địa phương tổ chức hoặc các hội, nhóm, câu lạc bộ do khu công nghiệp lập nên. Từ thực trạng này đã dẫn đến công nhân nữ không có cơ hội được thực hiện các quyền dân sự và chính trị, quyền văn hóa và xã hội của mình [1].

#### ***1.2.3. Các nhóm quyền cần được bảo vệ đặc biệt***

Từ những đặc thù của lao động nữ làm việc ở KCN như trên, tác giả đánh giá các nhóm quyền sau của lao động nữ làm việc ở KCN cần được bảo vệ đặc biệt:



- Quyền được làm việc
- Quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý
- Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh
- Quyền được nghỉ ngơi, giải trí
- Quyền được chăm sóc sức khỏe
- Quyền được kết hôn và hỗ trợ về gia đình
- Quyền có nhà ở thích đáng

### **1.3. Khuôn khổ pháp luật quốc tế, chính sách và pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ**

#### **1.3.1. Các văn kiện quốc tế về quyền của lao động nữ**

##### *1.3.1.1. Các văn kiện của Liên hợp quốc (UN)*

###### *a) Quyền tự do việc làm*

UN đã ban hành nhiều văn kiện quy định về quyền của người lao động nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng, cụ thể như sau:

Quyền được làm việc của phụ nữ nằm trong phạm vi điều chỉnh quyền làm việc chung và được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp lý về quyền con người. Trước hết, điều 23 (1) Tuyên ngôn về quyền con người UDHR quy định “*mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp*” [9].

Cụ thể hóa các quyền về làm việc trong UDHR, công ước các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) quy định toàn diện nhất về quyền làm việc. Tại các điều 6, 7, 8 Công ước xác định các yếu tố cốt lõi của quyền làm việc đó là:

- Cơ hội làm việc;
- Tự do lựa chọn việc làm;
- Điều kiện làm việc thuận lợi;
- Không phân biệt đối xử;
- Quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn.

Điều 6, khoản 1 quy định các quốc gia thành viên “*thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công*

*việc do họ tự lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này”.*

Quyền làm việc còn được quy định tại khoản 3, điều 8 Công ước các quyền dân sự, chính trị (ICCPR) [12]; Khoản e, khoản i điều 5 công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc năm 1965, Điều 11 khoản 1(a) Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979, Điều 32 Công ước về quyền trẻ em năm 1989, điều 11, 25, 26, 40, 52 và 54 Công ước bảo vệ quyền của những người lao động nhập cư và các thành viên gia đình họ năm 1990. Quyền được làm việc còn được Đại hội đồng Liên hợp quốc tuyên bố trong Tuyên ngôn về Phát triển và Tiến bộ xã hội (Nghị quyết 2542 (XXIV) ngày 11/12/1969, Điều 6) [3].

Một số văn kiện quốc tế có tính chất khu vực cũng đã thừa nhận quyền được làm việc theo khía cạnh chung như: Hiến chương xã hội châu Âu năm 1961, sửa đổi năm 1996; Hiến chương châu Phi về nhân quyền và quyền của các dân tộc năm 1996...[23]; [20].

Đối với lao động nữ, khoản 1 điều 11 CEDAW ghi nhận quyền bình đẳng về việc làm giữa nam và nữ như sau: Điều 11: *“1. Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực việc làm nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ, đặc biệt là:*

*a. Quyền làm việc là quyền không thể chối bỏ của mọi con người;”*

Qua các qui định của Liên hợp quốc, quyền được làm việc rất rộng và khá toàn diện. Đó là quyền của mỗi người được tự quyết định và lựa chọn việc làm. Việc làm phải chính đáng và người lao động được đảm bảo những những quyền con người cơ bản. Quyền làm việc còn phải đảm bảo tạo ra cơ hội ngang nhau cho mọi người trong công việc. Các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tôn trọng quyền làm việc cụ thể là: ghi nhận quyền làm việc trong các văn bản pháp lý, có các biện pháp bảo vệ và thúc đẩy quyền làm việc. *“Chính vì vậy trong lao động quốc tế, tự do làm việc và lựa chọn việc làm, chống lại lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đã trở thành một trong bốn vấn đề cơ bản nhất hiện nay”* [21].

*b) Quyền tự do không bị lao động cưỡng bức*

Cùng với việc khẳng định quyền được làm việc, các văn kiện pháp lý quốc tế cũng khẳng định quyền tự do lao động không bị cưỡng bức [26].

UDHR đề cập một cách tổng quát trong điều 4 như sau “*không ai bị giữ làm nô lệ, hoặc bị nô dịch, chế độ nô lệ và buôn bán nô lệ dưới tất cả các hình thức đều bị cấm*”

ICCPR khẳng định một lần nữa tại khoản 1 điều 8 như sau: “*Không được đòi hỏi bất cứ người nào phải lao động bắt buộc hoặc cưỡng bức*”.

*c) Quyền được hưởng mức lương công bằng hợp lý và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau*

UN cũng dành khá nhiều quy định về Quyền được hưởng mức lương công bằng hợp lý và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau. Khoản 2 điều 23 UDHR qui định: “*mọi người đều có quyền được trả công như nhau mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào*”. Khoản 3 nhắc lại “*Mọi người lao động đều có quyền được hưởng chế độ thù lao công bằng hợp lý nhằm đảm bảo sự tồn tại của bản thân và gia đình xứng đáng với nhân phẩm và được trợ cấp khi cần thiết bằng các biện pháp trợ cấp xã hội...*” [30].

Điều 25 của Tuyên ngôn Quốc tế về con người cũng quy định rõ:

Mọi người đều có quyền được hưởng một mức sống thích đáng, đủ để đảm bảo sức khỏe và phúc lợi của bản thân và gia đình về các phương diện ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế cũng như có quyền được bảo trợ trong trường hợp thất nghiệp, đau ốm, tàn phế, góa bụa, già nua hoặc thiếu phương tiện sinh sống... [28].

Đối với lao động nữ, điều 11 CEDAW quy định:

1. Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực việc làm nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ, đặc biệt là:

- a. Quyền làm việc là quyền không thể chối bỏ của mọi con người;
- b. Quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau trong tuyển dụng lao động;

c. Quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng tiến, bảo hộ lao động, hưởng các phúc lợi và phương tiện làm việc và quyền được theo học những chương trình dạy nghề và bổ túc nghiệp vụ, kể cả các khoá truyền nghề, đào tạo nghiệp vụ nâng cao và định kỳ;

d. Quyền được hưởng thù lao như nhau, kể cả phúc lợi, được đối xử như nhau với công việc có giá trị ngang nhau cũng như được đối xử như nhau trong đánh giá chất lượng công việc [31].

*d) Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh*

Quyền này trước hết được ghi nhận tại điều 23(1) UDHR “*1. Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp*”.

Điều 7 ICESCR tái khẳng định “*Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng thuận lợi, đặc biệt đảm bảo những điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh*” Điều 12 yêu cầu các quốc gia thành viên “*Cải thiện tất cả các yếu tố trong vệ sinh môi trường và điều kiện vệ sinh nơi làm việc*” [27].

*e) Quyền được nghỉ ngơi, giải trí*

Quyền nghỉ ngơi, giải trí có mối quan hệ liên quan chặt chẽ đối với quyền về sức khỏe – được ghi nhận tại điều 25 UDHR. Trong quan hệ lao động, quyền nghỉ ngơi và thư giãn thuộc về điều kiện lao động và sử dụng lao động, liên quan đến quyền làm việc và được hưởng thù lao. UN đã có nhiều quy định điều chỉnh quyền nghỉ ngơi, giải trí của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng [28].

UDHR ghi nhận “*Mọi người đều có quyền nghỉ ngơi và thư giãn, kể cả quyền được giới hạn hợp lý số giờ làm việc và được hưởng những ngày nghỉ định kỳ có hưởng lương*” [30, Điều 24].

Điều 7 ICESCR ghi nhận một cách rõ ràng quyền nghỉ ngơi và giải trí theo đó điều 7 các quốc gia thành viên phải đảm bảo cho người lao động “*sự nghỉ ngơi, thời gian rảnh rỗi, giới hạn hợp lý số giờ làm việc, những ngày nghỉ lễ thường kỳ được hưởng lương cũng như thù lao cho những ngày nghỉ lễ*”

Đối với lao động nữ CEDAW một lần nữa ghi nhận quyền nghỉ ngơi, giải trí tại điểm c điều 13 của công ước:

*Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ trong các lĩnh vực khác của đời sống kinh tế xã hội, nhằm đảm bảo trên cơ sở bình đẳng nam nữ những quyền như nhau, đặc biệt là: c. Quyền được tham gia các hoạt động giải trí, thể thao và mọi mặt của đời sống văn hoá.*

*f) Quyền được hưởng an sinh xã hội*

Xét về lịch sử hình thành nếu như các quyền dân sự (như tự do cá nhân, tự do ngôn luận, tự do tôn giáo, quyền sở hữu tài sản) được hình thành và phát triển sớm từ thế kỷ 17 và thế kỷ 18 thì các quyền xã hội dần được xuất hiện từ cuối thế kỷ 19 và ngày càng phát triển cho đến thời điểm hiện tại. Trong giai đoạn đầu trách nhiệm an sinh xã hội được phân chia giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Tuy nhiên qua quá trình phát triển và hoàn thiện trách nhiệm này được chuyển dịch trực tiếp cho Nhà nước – chủ thể đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo các quyền an sinh cho người lao động [11].

Các văn kiện của UN về quyền an sinh xã hội trước hết phải kể đến điều 22 UDHR theo đó “*Với tư cách là thành viên của xã hội, mọi người đều có quyền được hưởng an sinh xã hội cũng như được thực hiện các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa không thể thiếu đối với nhân phẩm và tự do phát triển nhân cách của mình thông qua nỗ lực quốc gia, hợp tác quốc tế và phù hợp với hệ thống tổ chức và nguồn lực của mỗi quốc gia*” [21].

Quyền được hưởng an sinh xã hội được tái khẳng định tại điều 9 ICESCR trong đó ghi nhận quyền của mọi người được hưởng an sinh xã hội kể cả hưởng bảo hiểm xã hội. Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa chưa có bình luận chung cụ thể nào về điều này, tuy nhiên trong hướng dẫn thiết lập báo cáo về việc thực hiện Công ước, Ủy ban xác định khái niệm an sinh xã hội bao gồm các chương trình cụ thể về: *chăm sóc y tế, trợ cấp tàn tật, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động, trợ cấp đau ốm bằng tiền, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp gia đình, trợ cấp làm mẹ, trợ cấp cho người còn sống...*

Các hướng dẫn của Ủy ban cũng nói rõ sự cần thiết của việc thiết lập các chương trình an sinh xã hội và xây dựng quỹ an sinh xã hội từ ngân sách Nhà nước.

*g) Quyền được chăm sóc sức khỏe*

Chăm sóc sức khỏe là nhu cầu thiết yếu của tất cả mọi người, tuy nhiên đối với phụ nữ nó còn đóng vai trò quan trọng hơn. Bởi lẽ phụ nữ khác với đàn ông là còn phải gánh vác chức năng sinh nở - chức năng hàm chứa nhiều rủi ro về mặt sức khỏe.

Tuy nhiên phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng luôn gặp khó khăn hoặc không được hỗ trợ các dịch vụ chăm sóc sức khỏe bao gồm chăm sóc sức khỏe thông thường và chăm sóc sức khỏe sinh sản.

Pháp luật quốc tế đã có những quy định về việc chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng. Điều 12 CEDAW yêu cầu các quốc gia thành viên phải áp dụng tất cả các biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe. Ủy ban CEDAW đã thông qua khuyến nghị chung số 24 tại phiên họp lần thứ 20 năm 1999, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của quyền được chăm sóc sức khỏe của phụ nữ, đồng thời khuyến nghị các quốc gia thành viên thực thi một chiến lược toàn diện cấp quốc gia để chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ suốt đời. Chiến lược này bao gồm các biện pháp nhằm phòng chống và điều trị các tác nhân gây ảnh hưởng đến sức khỏe của người phụ nữ, đảm bảo cho người phụ nữ được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe có chất lượng tốt và giá cả phải chăng. Đồng thời, khuyến nghị cũng nêu ra yêu cầu các quốc gia phải trích và phân bổ ngân sách cho chương trình chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ.

Khuyến nghị chung số 24 cũng yêu cầu các quốc gia thành viên đảm bảo quyền cho phụ nữ được thông tin, giáo dục về những dịch vụ sức khỏe tình dục và chú trọng đến những đối tượng cần được chăm sóc sức khỏe đặc biệt.

*h) Quyền kết hôn và được hỗ trợ về gia đình*

Quyền kết hôn và được hỗ trợ về gia đình là tổng hợp các quyền có mối quan hệ mật thiết với nhau. Quyền kết hôn lần đầu tiên được đề cập tại điều 16 UDHR. Theo điều này thì nam và nữ khi đủ tuổi đều có quyền kết hôn và xây dựng gia đình

mà không có bất kì sự hạn chế nào. Việc kết hôn là hoàn toàn tự nhiên và được xã hội, pháp luật công nhận.

Các quy định này sau đó được cụ thể hóa trong điều 23 ICCPR và điều 10 ICESCR.

Gia đình là tế bào của xã hội, trong gia đình người phụ nữ đóng một vai trò hết sức quan trọng tuy nhiên để thực hiện tốt vai trò của mình người phụ nữ cần nhận được những sự hỗ trợ về gia đình như: được hỗ trợ về nhà trẻ, trường học cho con cái, được hỗ trợ về cơ sở khám chữa bệnh cho trẻ em....

Những quyền này nằm trong nội hàm các quyền của trẻ em tuy nhiên chủ thể trong quá trình thực hiện các quyền này thì phụ nữ đóng vai trò chính.

### *1.3.1.2. Các văn kiện của ILO*

#### *a) Các công ước về quyền làm việc của lao động nữ*

Trong Hiến chương và tuyên ngôn Philadelphia, ILO đều tuyên bố “đảm bảo mức lương tối thiểu đủ sống” và “thừa nhận nguyên tắc trả công bằng nhau cho những công việc như nhau”. Ngoài ra ILO cũng ban hành nhiều văn bản cụ thể hóa nguyên tắc trên như: Công ước số 95 định nghĩa về tiền lương là “*sự trả công hoặc thu nhập, bất kể tên gọi hoặc cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc bằng pháp luật quốc gia...*” [14]. Công ước còn khẳng định “*Chỉ được phép khấu trừ lương trong những điều kiện và giới hạn qui định*”, Tiền lương được trả một cách đều đặn... [34, Điều 8,12].

Vấn đề lương tối thiểu cũng được quan tâm đặc biệt và qui định ở một số công ước khác như Công ước số 131 (1970) qui định: “*Cam kết thiết lập một hệ thống lương tối thiểu để áp dụng cho mọi nhóm người làm công ăn lương mà những điều kiện sử dụng lao động của họ khiến việc áp dụng cho họ là thích đáng*” [16]. Và phải thiết lập và duy trì những cơ chế phù hợp.

#### *b) Các công ước về việc làm đêm của lao động nữ*

Hiện nay, ILO có 4 công ước về vấn đề làm đêm của phụ nữ. Đó là Công ước số 4 (năm 1919) và các Công ước xét lại số 41 (năm 1934), số 89 (năm 1948), số 121 (năm 1964). Trong các công ước này thì Công ước số 89 được thông qua ngày

17/6/1948 tại San Franxisco là rõ ràng và gắn gũi với Việt Nam nhất. Nội dung chủ yếu của Công ước này quy định: “*Không được sử dụng phụ nữ, dù ở độ tuổi nào, làm việc ban đêm trong mọi cơ sở công nghiệp, công cộng hoặc tư nhân, kể cả trong mọi bộ phận thuộc những cơ sở ấy, trừ trong những cơ sở chỉ sử dụng những thành viên của cùng một gia đình*” [13, Điều 3]. Như vậy, Công ước này nhằm giải phóng phụ nữ một cách tương đối triệt để khỏi các quy định về làm đêm. Nếu gia nhập Công ước, lao động nữ của nước thành viên không bị bố trí và không thể tham gia làm đêm, chỉ trừ những trường hợp bất khả kháng, để khắc phục ngừng việc; để giữ các nguyên vật liệu khỏi tổn thất do thời gian hay do yêu cầu của công nghệ (Điều 4); để đảm bảo lợi ích quốc gia trong tình trạng khẩn trương, nghiêm trọng (Điều 5); đối với phụ nữ giữ các cương vị quản lý hay làm trong các ngành dịch vụ y tế, xã hội (Điều 8). Có thể thấy những nội dung này chưa phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội Việt Nam, không chỉ xét từ khía cạnh quản lý nhà nước hay lợi ích của người sử dụng lao động mà còn cả từ lợi ích của người lao động nữ. Không thể phủ nhận rằng trong xã hội, phần lớn số lao động thích làm ngày hơn làm đêm nhưng nhu cầu quan trọng hơn đối với họ là có việc làm ổn định và thu nhập cao... Nếu đã đạt được yêu cầu cơ bản đó thì vấn đề làm ngày hay làm đêm một cách hợp lý cũng không phải là điều quan trọng đối với đa số người lao động. Đối với lao động nữ, có được việc làm tốt và giữ được việc làm đó dù sao vẫn khó khăn hơn lao động nam, nhất là trong tương quan cung - cầu lao động còn chênh lệch một cách bất lợi như hiện nay. Vì vậy, nếu Nhà nước đảm bảo quyền cho họ ở mức độ cao hơn điều kiện thực tế thì sẽ gây ra hậu quả là không phù hợp với thực tế và khó áp dụng. Quy định này đã đáp ứng được yêu cầu bảo vệ lao động nữ ở mức độ phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội ở Việt Nam nói chung và nhu cầu của lao động nữ nói riêng nên được chấp nhận và thực hiện tương đối đầy đủ. Vì vậy, việc chưa phê chuẩn Công ước số 89 về làm việc ban đêm của phụ nữ là phù hợp với điều kiện thực tại ở Việt Nam. Thực tế, Công ước này chủ yếu cũng chỉ được phê chuẩn ở những nước có nền kinh tế, xã hội phát triển [34].

Đồng thời, ILO cũng ban hành nhiều văn bản liên quan đến quyền làm việc như: các công ước số 88 (1948) về “Khuyến nghị về tổ chức dịch vụ việc làm”, số 122



(1964) về “chính sách việc làm”, số 168 (1988) về “xúc tiến việc làm và bảo vệ chống lại thất nghiệp”. Đáng chú ý nhất là công ước số 122, theo đó ILO đề ra mục tiêu của chính sách việc làm gồm 3 mặt là “toàn dụng lao động” (có việc làm cho người sẵn sàng lao động và tìm kiếm việc làm), “có năng suất”, và “được tự do lựa chọn”.

Quyền làm việc cũng bao hàm cả việc chống phân biệt đối xử trong công việc, không bị tước bỏ công việc một cách không công bằng.

*c) Các công ước về quyền của lao động nữ trong thời kì thai sản*

Có thể nói hầu hết các công ước của ILO về đảm bảo quyền cho lao động nữ đều ít nhiều liên quan đến vấn đề thai sản của họ. Trực tiếp bảo vệ cho lao động nữ trong thời kì thai sản có Công ước số 3 năm 1919, Công ước số 103 năm 1952 (xét lại) và Công ước số 102 năm 1952 về an toàn xã hội nói chung. Trong đó, có thể coi Công ước số 103 là Công ước tiêu biểu nhất về vấn đề này. Nội dung chủ yếu của Công ước số 103 quy định 4 quyền cơ bản cho lao động nữ:

- Được nghỉ thai sản ít nhất là 12 tuần, trong đó có một phần bắt buộc phải nghỉ sau khi sinh;

- Trong thời kì thai sản, lao động nữ được hưởng trợ cấp bằng tiền và trợ giúp về y tế. Những khoản này do quỹ bảo hiểm bắt buộc hoặc quỹ công cộng chi trả, người sử dụng lao động không phải chịu trách nhiệm cá nhân, trực tiếp. Khoản trợ cấp bằng tiền không thấp hơn 2/3 của mức thu nhập dùng để tính trợ cấp;

- Nếu lao động nữ cho con bú thì được phép ngừng việc trong một hoặc nhiều thời gian của ngày làm việc (do pháp luật quốc gia quy định) nhưng vẫn hưởng đủ lương;

- Trong thời gian nghỉ thai sản, nếu người sử dụng lao động cho người lao động nữ thôi việc hoặc cho thôi việc vào lúc mà thời hạn báo trước sẽ hết trong thời gian nghỉ thì việc cho thôi việc đó là bất hợp pháp [15, Điều 3-5, 7].

*d) Các công ước về bình đẳng giới trong lao động*

Vấn đề bình đẳng giới trong lao động được Nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm nên Chính phủ đã phê chuẩn 2 trong số 3 công ước của ILO về vấn đề này (Công ước số 100 năm 1951 và Công ước số 111 năm 1958). Công ước chưa được

phê chuẩn là Công ước số 156 về “bình đẳng cơ may và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình” được thông qua ngày 23/6/1981 tại Ginevơ. Mục đích chính của Công ước này cũng một phần giống với Công ước số 111 mà Việt Nam đã phê chuẩn là: Nhằm tạo cho các lao động không bị phân biệt đối xử, đặc biệt là sự phân biệt trên cơ sở giới tính và vì trách nhiệm gia đình.

Lĩnh vực cần có sự bình đẳng cơ may và đối xử (cấm phân biệt đối xử) cũng chủ yếu trong việc làm và nghề nghiệp (bao gồm cả vấn đề đào tạo nghề và điều kiện tuyển chọn, sử dụng lao động) như Công ước số 111. Tuy nhiên, do đối tượng được bảo vệ của Công ước số 156 tập trung vào những lao động có trách nhiệm gia đình nên các nội dung của Công ước này đều hướng vào đối tượng đó một cách cụ thể. Ví dụ, Điều 3 Công ước số 156 quy định:

Mỗi nước thành viên... phải tạo điều kiện cho những người có trách nhiệm gia đình đang làm việc hoặc muốn làm việc đều được thực thi quyền làm việc của mình mà không bị phân biệt đối xử và trong chừng mực có thể, không mâu thuẫn giữa trách nhiệm nghề nghiệp và trách nhiệm gia đình của họ [17].

Công ước số 156 còn quy định các quốc gia thành viên phải áp dụng các biện pháp thích hợp với điều kiện và khả năng của mình, kể cả các biện pháp giáo dục công chúng, định hướng dư luận, hướng nghiệp và dạy nghề... *“để tạo điều kiện cho những người có trách nhiệm gia đình được hoà nhập vào lực lượng lao động, cũng như được trở lại làm việc sau một thời gian vắng mặt vì những trách nhiệm đó”* [17, Điều 6 và Điều 7].

### ***1.3.2. Chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam về lao động nữ***

Suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, lãnh đạo sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến giải phóng phụ nữ, phát huy vai trò của phụ nữ. Hồ Chí Minh coi công tác xây dựng cán bộ nữ là một trong những nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, đồng thời khẳng định đó là quyền của phụ nữ.

Hồ Chí Minh chỉ rõ, để bình đẳng giữa nam và nữ thì nam phải chữa bệnh

thành kiến, hẹp hòi đối với phụ nữ, còn phụ nữ phải biết đấu tranh mạnh thì đồng chí có thành kiến với phụ nữ mới tích cực sửa chữa. Thấm nhuần tư tưởng của Người, Đảng ta luôn quan tâm lãnh đạo công tác phụ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, thể hiện nhất quán trong các nghị quyết Đại hội Đảng, các nghị quyết và chỉ thị của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác quần chúng, công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ.

Đánh giá đúng vai trò, vị trí của người phụ nữ trong gia đình và xã hội, ngay từ Cương lĩnh chính trị tháng 10/1930 của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định “Nam nữ bình quyền” là một trong mười nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng Việt Nam. Sau khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, phụ nữ đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm về nhiều mặt.

Quan điểm, chủ trương của Đảng đã được thể chế hóa thành các chính sách, pháp luật cụ thể, tiếp tục khẳng định sự nhận thức đúng đắn và thái độ kiên quyết trong việc thực hiện các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên tích cực nhằm bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ [36].

Trong sự nghiệp đổi mới đất nước, Đảng ta đã xác định phát triển kinh tế - xã hội là nhiệm vụ trung tâm, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại.

Quyền con người nói chung và quyền về việc làm, tự do lựa chọn việc làm nói riêng là một vấn đề lí luận và thực tiễn phản ánh trình độ phát triển của một xã hội đã được Đảng và nhà nước ta đặc biệt coi trọng. Trong cương lĩnh của Đảng, từ đại hội Đảng lần thứ II, III, IV, V, VI và lần thứ XI đều thể hiện thống nhất đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ta vì lợi ích của dân tộc, vì quyền làm chủ và hạnh phúc của nhân dân. Trên thực tế, Đảng ta luôn đặt con người vào vị trí trung tâm của mọi chính sách, coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước [39].

### ***1.3.3. Pháp luật Việt Nam về quyền của người lao động***

#### ***1.3.3.1. Các quy định chung về quyền của người lao động***

Theo nghĩa rộng, việc bảo đảm quyền của lao động nữ được thể hiện ở nhiều phương diện của đời sống tuy nhiên nhìn nhận từ thực trạng hiện nay, việc bảo đảm

quyền của lao động nữ chủ yếu được thể hiện qua mối quan hệ với người sử dụng lao động để tránh khỏi sự bóc lột, sự đối xử bất công từ người sử dụng lao động. Chính vì vậy, việc bảo đảm quyền của lao động nữ tập trung vào các quyền làm việc, quyền về thu nhập, quyền về an sinh xã hội, quyền được hỗ trợ về mặt gia đình, quyền kết hôn.... Do vậy trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích quy định pháp luật về các nhóm quyền này.

*a) Quyền làm việc*

*Trong Hiến pháp và pháp luật*

Ở nước ta, quyền được làm việc là một trong những quyền cơ bản là mối quan tâm hàng đầu của công dân được ghi nhận trong các bản Hiến pháp từ Hiến pháp 1946, Hiến pháp 1959, Hiến pháp 1980 đến Hiến pháp 1992 (đã được sửa đổi bổ sung năm 2001) đều ghi nhận về quyền làm việc của công dân và ngày càng được hoàn thiện bổ sung. Hiến pháp 1992 (sửa đổi bổ sung năm 2001) đã qui định: *“Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động”* [39, Điều 55]. Theo đó, mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về dân tộc, giới tính, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, (Điều 49 Bộ Luật Dân sự 2005). Quyền được làm việc vừa là nguyện vọng, vừa là nhu cầu chính đáng của con người. Chỉ bằng lao động, con người mới phát huy được tiềm năng của mình [36].

Thể chế hóa Hiến pháp 1992 pháp luật lao động Việt Nam cũng đã có nhiều qui định nhằm đảm bảo quyền làm việc của người lao động. Điều 10 Bộ Luật Lao động 2012 qui định: *“Người Lao động được làm việc cho bất kì người sử dụng lao động nào và ở bất kì nơi nào mà pháp luật không cấm; trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình”* [43].

*b) Quyền tự do lựa chọn việc làm*

Quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc là một trong những quyền con người quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động. Nhà nước khuyến khích và tạo mọi

điều kiện để công dân (cá nhân) có thể tự tạo việc làm, làm giàu bằng sức lao động của chính bản thân họ.

Người lao động tham gia vào quan hệ lao động, họ có quyền làm việc cho bất kì người sử dụng lao động nào, làm bất cứ công việc gì mà pháp luật không cấm. Họ có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với điều kiện sống. Người lao động có quyền chủ động nắm bắt công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và sức khỏe của mình

Trong phạm vi chức năng và quyền hạn của mình, nhà nước có trách nhiệm xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình việc làm (chương trình việc làm quốc gia, chương trình việc làm địa phương, các chương trình việc làm chuyên biệt), các loại quỹ giải quyết việc làm (tương ứng với các loại chương trình việc làm), trực tiếp giải quyết hoặc hỗ trợ giải quyết việc làm cho một số loại lao động cụ thể trong xã hội; ràng buộc trách nhiệm của các đơn vị sử dụng lao động và các chủ thể hữu quan khác trong cho việc giải quyết và bảo đảm việc làm cho người lao động [41, Điều 12, 13].

Các tổ chức giới thiệu việc làm (bao gồm các tổ chức do Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội thành lập và các doanh nghiệp chuyên hoạt động giới thiệu việc làm) có nhiệm vụ tư vấn giới thiệu việc làm cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động, thu nhập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và các nhiệm vụ khác theo qui định của pháp luật [40, Điều 14].

Bản thân người lao động cũng cần xác định có việc làm và giữ vững được việc làm hay không trước hết phụ thuộc vào chính bản thân mình. Vì thế một loạt các vấn đề đặt ra được xem như là trách nhiệm của người lao động trong vấn đề giải quyết việc làm: không ngừng học tập, trau dồi trình độ chuyên môn, rèn luyện thể lực, rèn luyện ý thức tổ chức kỉ luật... để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc, của đơn vị sử dụng lao động; tích cực tìm kiếm việc làm khi bị mất việc làm...

Tuy nhiên, theo đánh giá chung thì vấn đề việc làm và giải quyết việc làm vẫn đang và sẽ tiếp tục là vấn đề bức xúc, còn nhiều hạn chế, như: chất lượng việc làm chưa cao, tính bền vững trong việc làm và hiệu quả tạo việc làm còn thấp, đặc

biệt đối với người lao động trong độ tuổi 19 đến 23; chuyển dịch cơ cấu lao động chậm, lao động chủ yếu là làm việc trong nông nghiệp (trên 50%), lao động ở khu vực nông thôn là chủ yếu (khoảng 75%); thị trường lao động phát triển không đồng đều, tập trung chủ yếu là ở khu vực thành thị, ở các tỉnh và thành phố thuộc vùng kinh tế trọng điểm; chất lượng lao động còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất kinh doanh trong nước cũng như yêu cầu xuất khẩu lao động; hệ thống tổ chức giới thiệu việc làm còn hạn chế về khả năng tư vấn, giới thiệu việc làm và thu thập thông tin cung-cầu lao động, hoạt động chưa đồng bộ; hệ thống thông tin về thị trường chưa đáp ứng đầy đủ, kịp thời cho các đối tượng có nhu cầu; vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong việc tổ chức, nâng cao chất lượng việc làm, bảo vệ việc làm cho người lao động chưa được pháp huy một cách hiệu quả... [4]. Đây chính là những thách thức không nhỏ đối với Nhà nước và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động hiện nay và trong thời gian tới. Những khó khăn, hạn chế nêu trên phải từng bước được khắc phục nhằm đảm bảo chất lượng việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động hiệu quả hơn trong những năm tiếp theo, chính là góp phần bảo vệ quyền có việc làm, tự do lựa chọn việc làm của người lao động.

### *c) Quyền được đảm bảo việc làm*

Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động không chỉ tự do lựa chọn việc làm mà còn được người sử dụng lao động cam kết đảm bảo làm việc lâu dài, phù hợp với sức khỏe và trình độ chuyên môn. Theo quy định của pháp luật lao động, quyền được đảm bảo việc làm của người lao động thể hiện rõ trong các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong các trường hợp sau:

Người lao động được đảm bảo việc làm theo đúng công việc, nơi làm việc, thời hạn đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm cho người lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng, bởi nó tạo cho người lao động tính chủ động trong công việc, họ được thể hiện tài năng và trí tuệ, yên tâm công tác, chính vì thế nếu người sử dụng lao động không bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc như đã thỏa thuận, người

lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động [41, Điều 37]. Pháp luật quy định chặt chẽ về quyền của người sử dụng lao động trong việc điều chuyển người lao động sang làm công việc khác. Việc điều chuyển này chỉ được coi là hợp pháp khi người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh [41, Điều 31]. Khi có dấu hiệu người lao động vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động cũng chỉ được tạm đình chỉ công việc của họ khi vụ việc có những tình tiết phức tạp, cần phải có thời gian điều tra, xác minh, nếu để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho quá trình điều tra... Những quy định trên đây là cho thấy pháp luật lao động Việt Nam đảm bảo quyền thỏa thuận về việc làm cho người lao động ở mức tối đa, ít bị phụ thuộc vào quyền quản lý, điều hành của người sử dụng lao động [19].

Theo quy định của pháp luật lao động, đối với công việc có tính chất thường xuyên lâu dài hoặc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc có thời hạn trên 36 tháng thì người lao động phải được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Các bên không được giao kết hợp đồng với thời hạn dưới 12 tháng để làm công việc có tính thường xuyên ổn định từ 12 tháng trở lên, trừ những trường hợp thay thế người lao động nghỉ việc tạm thời [41, Điều 22, Khoản 3]. Nếu hợp đồng lao động có thời hạn đã hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, hai bên phải ký hợp đồng lao động mới. Nếu không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã ký trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Nếu các bên ký tiếp hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn nữa. Sau đó, nếu người lao động tiếp tục làm việc thì phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn [41, Điều 22, Khoản 2]. Như vậy, có thể thấy với quy định này, người lao động sẽ được làm việc ổn định theo yêu cầu của công việc, tránh tình trạng người sử dụng lao động tùy tiện trong việc thực hiện hợp đồng lao động, gây áp lực cho người lao động về thời hạn của hợp đồng [46].

Người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động tạm hoãn hợp đồng lao động trong một khoảng thời gian nhất định để thực hiện những công việc cá nhân hay gia đình; có thể chấm dứt hợp

đồng lao động để thực hiện một hợp đồng khác [41, Điều 23,37]. Riêng người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không bị giới hạn bởi những căn cứ luật định, ngoại trừ phải báo trước ít nhất 45 ngày cho người sử dụng lao động [41, Điều 37, Khoản 3]. Đây là một trong những nội dung đảm bảo cho người lao động tận dụng tốt các cơ hội việc làm.

*d) Quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống*

Hiến pháp Việt Nam năm 1992 quy định:

Nhà nước bảo đảm và không ngừng phát huy quyền làm chủ về mọi mặt của nhân dân... xây dựng đất nước giàu mạnh, thực hiện công bằng xã hội, mọi người có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, có điều kiện phát triển toàn diện; Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân [39, Điều 3, 55].

Pháp luật bảo đảm thu nhập và đời sống cho người lao động thông qua quy định về mức lương tối thiểu và chế độ trợ cấp thất nghiệp.

Để đảm bảo thu nhập và đời sống người lao động, pháp luật lao động Việt Nam qui định mức lương tối thiểu mà người sử dụng lao động phải trả cho một lao động giản đơn, đồng thời cũng khuyến khích người sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi cho người lao động ở mức cao hơn luật định. Qui định này là phù hợp với pháp luật lao động quốc tế.

Trên thực tế, số người lao động trực tiếp hưởng lương ở mức lương tối thiểu chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng số lao động nhưng qui định về lương tối thiểu vẫn là qui định có ý nghĩa quan trọng để bảo vệ thu nhập của người lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường, cung lao động lớn hơn cầu lao động. Khi thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động phải không thấp hơn mức lương tối thiểu và tỉ lệ thuận với lương tối thiểu trên cơ sở yêu cầu của công việc. Tất cả những thỏa thuận có mức lương vi phạm qui định lương tối thiểu đều không có hiệu lực, bị hủy bỏ và được thay thế một cách tự động bởi các qui định của pháp luật hoặc thỏa ước (nếu có) [37].



Pháp luật lao động ban hành quy định nhằm đảm bảo người lao động được nhận lương đầy đủ, đúng hạn, đáp ứng tốt nhất nhu cầu cuộc sống của họ.

Pháp luật lao động sử dụng nhiều công cụ nhằm đảm bảo đời sống và thu nhập cho người lao động như: bảo hiểm thất nghiệp, chế độ bảo hiểm xã hội ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất...[41].

Qua nghiên cứu tỉ lệ thất nghiệp ở nước ta đã nhận định thực trạng tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm khá phổ biến trong xã hội nhất là trong giai đoạn kinh tế khủng hoảng như hiện nay. Do đó pháp luật lao động đã hoàn thiện những quy định về bảo hiểm thất nghiệp nhằm đảm bảo thu nhập và đời sống cho người lao động [5].

Pháp luật bảo hiểm thất nghiệp hiện nay của Việt nam được quy định chi tiết bởi các văn bản sau:

- Nghị định 100/2012/NĐ-CP ngày 21/11/2012 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp

- Thông tư 04/2013/TT-BLĐTBXH ngày 1/3/2013 sửa đổi một số điều Thông tư số 32/2010/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2010 hướng dẫn một số điều Nghị định số 127/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp.

Các văn bản này quy định chi tiết về điều kiện được hưởng trợ cấp thất nghiệp, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp, thời gian được hưởng trợ cấp thất nghiệp, căn cứ chấm dứt việc hưởng trợ cấp thất nghiệp. Đồng thời các văn bản này cũng quy định về hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm và chế độ bảo hiểm cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp. Các quy định này đều phù hợp với các quy chuẩn pháp luật quốc tế và đảm bảo thích đáng quyền lợi cho người lao động.

Chế độ bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực từ 1/10/2009, việc chi trả bảo hiểm thất nghiệp mới bắt đầu từ 01/10/2010 nhưng đã sớm có các văn bản hướng dẫn đồng bộ, kịp thời nhằm thực thi các quy định về bảo hiểm thất nghiệp đạt hiệu quả cao.

Pháp luật lao động còn thực hiện việc bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động thông qua các chế độ bảo hiểm xã hội ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất

Theo Bộ luật Lao động:

Nhà nước quy định chính sách về bảo hiểm xã hội nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gặp rủi ro khác [41, Điều 140].

Có 2 loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc tự nguyện được áp dụng cho từng loại đối tượng và từng loại doanh nghiệp để đảm bảo người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội thích hợp.

Theo thống kê, số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở nước ta tăng nhanh từ 8,17 triệu người (năm 2007) lên 9,34 triệu người (năm 2010), chiếm 60% tổng số người thuộc phạm vi điều chỉnh [4].

Pháp luật bảo đảm thu nhập và đời sống cho người lao động thông qua chế độ bảo hiểm thai sản

Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai; b) Lao động nữ sinh con; c) Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi; d) Người lao động đặt vòng tránh thai, thực hiện các biện pháp triệt sản. Riêng người lao động quy định tại điểm b và điểm c nói trên phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ sáu tháng trở lên trong thời gian mười hai tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi thì mới được hưởng chế độ bảo hiểm thai sản [40, Điều 28].

Người lao động hưởng chế độ thai sản được nghỉ làm mà vẫn được hưởng chế độ trợ cấp thai sản. Điều 35 Luật bảo hiểm xã hội quy định rõ, trong thời gian người lao động nghỉ thai sản vẫn được hưởng chế độ thai sản với mức hưởng bằng 100% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian này người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

Pháp luật bảo đảm thu nhập cho gia đình người lao động nghỉ hưu thông qua chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 19 Nghị định 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 quy định điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động và điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp được qui định như sau:

1. Bị tai nạn tại nơi làm việc và trong giờ làm việc kể cả trong thời gian nghỉ giải lao, ăn giữa ca, thời gian chuẩn bị và kết thúc công việc.
2. Bị tai nạn ngoài nơi làm việc hoặc giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động.
3. Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý. Trong khoảng thời gian hợp lý là khoảng thời gian cần thiết để đến nơi làm việc trước giờ làm việc hoặc trở về sau giờ làm việc. Tuyến đường hợp lý là tuyến đường thường xuyên đi và về từ nơi thường trú hoặc nơi đăng kí tạm trú đến nơi làm việc và ngược lại.
4. Bị bệnh thuộc danh mục bệnh nghề nghiệp khi làm việc trong môi trường hoặc nghề có yếu tố độc hại. Danh mục Bệnh nghề nghiệp do Bộ y tế và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành [8].

Người lao động thuộc những trường hợp trên sẽ được hưởng trợ cấp một lần hoặc trợ cấp hàng tháng tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động theo qui định tại Điều 42 và Điều 43 Luật bảo hiểm xã hội 2006.

Pháp luật bảo đảm thu nhập cho gia đình người lao động nghỉ hưu thông qua chế độ hưu trí.

Điều 50 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 quy định: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và có đủ hai mươi năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Nam đủ sáu mươi tuổi, nữ đủ năm mươi lăm tuổi;
- Nam từ đủ năm mươi lăm tuổi đến đủ sáu mươi tuổi, nữ từ đủ năm mươi

tuổi đến đủ năm mươi lăm tuổi và có đủ mười lăm năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ mười lăm năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên. Mức lương hưu hàng tháng của người lao động đủ điều kiện nói trên được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội, tương ứng với mười lăm năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ; mức tối đa bằng 75% [40, Điều 52, Khoản 1].

Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng các chế độ sau đây:

- Hưởng lương hưu hàng tháng.

- Hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người không đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng [40, Điều 73,74].

Pháp luật bảo đảm thu nhập cho gia đình người lao động bị chết thông qua chế độ tử tuất, cụ thể như sau:

- Trợ cấp mai tang

- Ngoài ra, thân nhân của người lao động bị chết (thuộc diện theo quy định của pháp luật) tùy từng trường hợp còn được nhận trợ cấp tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tuất 1 lần (quy định tại các Điều 64, 65, 66, 67 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006). Cụ thể là:

Trợ cấp tuất hàng tháng: Người lao động đã đóng bảo hiểm từ đủ 15 năm trở lên nhưng chưa hưởng bảo hiểm xã hội một lần; người đang hưởng lương hưu; người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng với mức suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên mà chết thì thân nhân của họ sẽ được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng.

Trợ cấp một lần: Người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội; người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội; người đang hưởng lương hưu, hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng đã nghỉ việc đến chết mà không đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng hoặc không có thân nhân đủ

điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng thì thân nhân của đối tượng đó được hưởng trợ cấp tuất 1 lần.

Đối với công nhân làm việc trong các KCN nói chung và công nhân nữ nói riêng cũng được pháp luật bảo vệ những quyền lợi thích đáng này.

*e) Quyền được tôn trọng và bảo đảm an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự, nhân cách*

Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành có nhiều quy định thể hiện sự đề tôn trọng và nhằm bảo đảm an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động. Các quy định này tập trung ở các nhóm nội dung chính sau:

- Đảm bảo môi trường quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh;
- Đảm bảo chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý;
- Đảm bảo chế độ tiền lương hợp lý nhằm bù đắp hao phí sức lao động, bảo đảm sức khỏe cho người lao động [45].

Khoản 2 điều 4, Bộ luật lao động năm 2012 quy định về việc đảm bảo môi trường làm việc “... *đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội*” [41, Điều 4].

Môi trường làm việc công bằng, văn minh là môi trường có sự đối thoại, trao đổi giữa người lao động và người sử dụng lao động, các chủ thể trong quan hệ lao động được tôn trọng, được đối xử công bằng và được đảm bảo quyền lợi chính đáng theo quy định của pháp luật.

Pháp luật Việt Nam đã có những quy định nhằm tạo một môi trường làm việc dân chủ văn minh, công bằng cho người lao động. Ví dụ như các quy định tại chương III, chương V Bộ luật lao động 2012 quy định về đối thoại nơi làm việc, thương lượng tập thể... nhằm hướng đến môi trường làm. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, Bộ luật lao động 2012 cũng có những quy định nhằm khuyến khích các bên thương lượng, hòa giải với nhau. Đây là những quy định nhằm hướng đến tính dân chủ, đối thoại trong môi trường làm việc cho người lao động [4].

Đảm bảo chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý là một trong

những yêu cầu quan trọng nhất trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động bởi lẽ đây là những quy định ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, đời sống của người lao động. Các quy định của pháp luật lao động hiện nay đều dựa trên các kết quả về xã hội học, các nghiên cứu về thực tiễn môi trường của nước ta. Bên cạnh đó pháp luật cũng có những quy định nhằm khống chế thời gian làm thêm giờ do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, quy định những trường hợp cấm huy động làm thêm giờ... nhằm ngăn chặn những hành vi lạm dụng sức lao động, gây ảnh hưởng tới sức khỏe và đời sống của người lao động...

Thời giờ nghỉ ngơi được quy định bao gồm thời giờ nghỉ ngơi xen kẽ trong giờ làm việc, thời giờ làm việc sau một thời gian làm việc dài hoặc chế độ nghỉ hàng tuần, hàng năm... sau một chu kỳ làm việc dài hơn...

Tuy nhiên thời giờ là việc 48giờ/tuần vẫn được xem là khá cao so với các quốc gia khác, cần được xem xét điều chỉnh lại.

Ngoài ra, Bộ luật lao động cũng ban hành những quy định nhằm đảm bảo chế độ tiền lương hợp lý nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động. Như đã phân tích ở trên, công cụ căn bản để đảm bảo chế độ tiền lương cho người lao động là thông qua quy định về tiền lương tối thiểu. Sau đó sau khi ban hành những quy định về chế độ làm thêm giờ, những nhà làm luật nhận thấy sự cần thiết phải có những quy định về tiền làm thêm giờ, tiền lương cho những công việc làm việc trong môi trường độc hại, chế độ làm đêm, chế độ làm việc vào ngày lễ tết... Một số quy định pháp luật hiện nay như: chế độ làm đêm hơn làm ngày ít nhất 130% so với lương làm việc ban ngày, chế độ lương làm thêm giờ cao hơn lương trong giờ tiêu chuẩn, được hưởng 300% lương nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, tết...

Mặc dù được đánh giá là có nhiều điểm tích cực, tuy nhiên vẫn còn bất cập như sau khi Nhà nước ban hành quy định về việc tăng lương, điều chỉnh lương trong những trường hợp đặc biệt cho người lao động thì người sử dụng lao động sẽ tìm cách cắt giảm các chi phí khác như: hỗ trợ ăn trưa, hỗ trợ đi lại, tiền chuyên cần... Do vậy trên thực tế tổng thu nhập của người lao động không thay đổi nhưng người lao động phải tăng tiền đóng bảo hiểm do lương cơ bản tăng. Vô hình chung

như vậy cũng có những ảnh hưởng đến đời sống của người lao động. Do vậy trong thời gian tới cần có những quy định nhằm quản lý thu nhập của người lao động cũng như hạn chế những bất cập nói trên.

Pháp luật lao động cũng đưa ra những quy định nhằm đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động nhằm đảm bảo quyền được tôn trọng, đảm bảo an toàn về sức khỏe, tính mạng cho người lao động trong quan hệ lao động.

Vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động tập trung chủ yếu tại chương IX (từ điều 133 đến 152 Bộ luật lao động năm 2012), nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 hướng dẫn thi hành Luật lao động 1995 về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghị định 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 sửa đổi bổ sung nghị định số 06/CP... Nội dung các văn bản pháp luật ở nước ta đã toát lên được những nội dung chính như sau:

Thứ nhất quy định pháp luật đã đưa ra được những quy định nhằm đảm bảo tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Trước hết trách nhiệm của việc đảm bảo tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động thuộc về người sử dụng lao động. Bên cạnh đó người lao động lại phải thể hiện trách nhiệm của mình trong việc tuân thủ đúng các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, tuân thủ nội quy làm việc của doanh nghiệp. Khi xây dựng mới hoặc cải tạo cơ sở sản xuất kinh doanh cần tuân thủ các quy định về an toàn lao động.

Người sử dụng lao động đồng thời phải đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ ...cho người lao động. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, phải có bộ phận che chắn đối với các thiết bị dễ gây nguy hiểm tới người lao động, phải bố trí đề phòng khi có sự cố xảy ra, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí dễ thấy, dễ đọc. Trong trường hợp tại nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động thì phải thực hiện ngay các biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động cho tới khi nguy cơ đó được khắc phục.

Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ vị trí nếu nhận thấy nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình. Người lao động chỉ phải quay lại nơi làm việc khi nguy cơ đó được khắc phục.

Thứ hai quy định về việc khám, chăm sóc sức khỏe cho người lao động và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động.

Trước khi tuyển dụng, người lao động phải có chứng nhận đủ điều kiện để làm việc. Quy định pháp luật hiện hành còn có những điều chỉnh liên quan đến vấn đề chăm sóc sức khỏe cho người lao động ví dụ như: có chỉ dẫn về an toàn lao động, học tập về an toàn lao động, vệ sinh lao động, tổ chức kiểm tra định kỳ về môi trường lao động, khám sức khỏe định kỳ, khám sức khỏe để phát hiện bệnh nghề nghiệp, giám định sức khỏe...[10].

Đối với nơi làm việc có tính độc hại, phải có biển thông báo và chỉ dẫn ở nơi dễ đọc, nếu nơi làm việc có những yếu tố có thể gây bệnh nghề nghiệp thì người lao động phải được thông báo nhằm có những biện pháp chủ động phòng tránh...Hằng năm người quản lý lao động phải tổ chức tập huấn cho người lao động về các nội dung an toàn lao động. Đối với chế độ khám sức khỏe định kỳ thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm khám sức khỏe cho người lao động định kỳ ít nhất 1năm/1lần. Luật cũng quy định về nội dung khám sức khỏe, yêu cầu về cách thức thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ này.

Để đảm bảo sức khỏe cho người lao động, pháp luật còn quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động, của trung tâm y tế phường xã, các bệnh viện cấp tỉnh, thành phố.... Đối với doanh nghiệp cần có trách nhiệm trong việc bố trí bác sỹ, y sỹ hoặc có trạm y tế doanh nghiệp để thực hiện chức năng bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Trong trường hợp không có thì phải hợp đồng với cán bộ y tế của trạm y tế, cán bộ y tế đã nghỉ hưu...để đảm bảo việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cán bộ y tế phải được tập huấn về chương trình chăm sóc sức khỏe lao động theo quy định hiện hành và phải chịu sự chỉ đạo chuyên môn của trung tâm y tế phường, xã, quận huyện đối với công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

Thứ ba, luật quy định về việc tổ chức tập huấn về an toàn lao động, vệ sinh



lao động trong doanh nghiệp. Tất cả các đơn vị phải tiến hành tập huấn cho toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp với tương ứng với công việc của người lao động. Chương trình tập huấn được xây dựng dựa trên mức độ an toàn lao động, vệ sinh lao động, đồng thời dựa vào chương trình tập huấn này mà người lao động lên thời gian tập huấn cho phù hợp [38].

Thứ tư, đối với những công việc làm việc trong môi trường có yếu tố nguy cơ độc hại cần phải trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho lao động thực hiện các công việc này.

Thứ năm pháp luật quy định về việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật cho lao động phải thực hiện công việc nặng nhọc, độc hại.

Việc xác định nhóm đối tượng này tuân theo danh mục do Nhà nước ban hành hoặc môi trường có một trong những yếu tố nguy hiểm, độc hại không đạt chuẩn cho phép theo quy định của Bộ y tế hoặc trực tiếp tiếp xúc với các nguồn lây nhiễm bởi các loại vi sinh vật gây bệnh cho người.

Việc bồi dưỡng bằng hiện vật phải thực hiện trong ca làm việc, đảm bảo thuận tiện và vệ sinh và không được trả bằng tiền, không được đưa vào tiền lương.

Thứ sáu, tổ chức sơ cứu, cấp cứu và điều trị, giám định, bồi thường cho lao động bị tai nạn lao động, tai nạn nghề nghiệp.

Khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động chịu trách nhiệm sơ cứu và đưa người lao động đi cấp cứu, điều trị kịp thời. Toàn bộ chi phí phát sinh trong quá trình điều trị do người sử dụng lao động chịu. Sau khi người lao động đã ổn định sức khỏe thì người sử dụng lao động phải hướng dẫn họ đi giám định sức khỏe nhằm xác định mức độ thương tật để bố trí lại công việc hoặc xem xét chế độ cho người lao động

Pháp luật lao động cũng quy định về các mức bồi thường đối với người lao động trong các trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động.

Thứ bảy thực hiện chế độ riêng đối với lao động đặc thù.

Lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật... được xem là những lao động đặc thù và pháp luật có những

quy định riêng đối với những nhóm lao động này. Trong phần tiếp theo tác giả tập trung phân tích những quy định đối với lao động nữ.

*1.3.3.2. Những quy định đặc thù đối với lao động nữ và lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp*

*a) Quy định đối với lao động nữ*

Lao động nữ thường chịu thiệt thòi hơn lao động nam trong quan hệ lao động. Vì thế khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ phải chịu áp lực tâm lý từ nhiều phía, từ công việc ở doanh nghiệp, công sở đến công việc gia đình (nội trợ, chăm sóc con cái, phụng dưỡng bố mẹ...).

Ngày nay, trong xã hội hiện đại, ngoài chức năng làm mẹ, chức năng chăm sóc gia đình của lao động nữ có những thay đổi nhất định. Do áp lực của công việc và khả năng lao động của lao động nữ (đặc biệt giới trí thức) đòi hỏi xã hội phải nhìn nhận vấn đề này một cách khách quan hơn, ngay trong mỗi gia đình, người chồng cũng phải có cách nhìn thực tế hơn, nhất là đối với những phụ nữ tài năng để chia sẻ và tạo cơ hội cho người bạn đời của mình phát huy được khả năng, trí tuệ phục vụ cho đất nước, xã hội và gia đình [44].

Những đặc điểm của lao động nữ, đòi hỏi pháp luật phải có những quy định riêng giúp họ vừa thực hiện nghĩa vụ lao động, vừa đảm bảo chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình, tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển tài năng. Lao động nữ chiếm tỉ lệ lớn trong nguồn lao động xã hội, chức năng làm mẹ của người phụ nữ cũng ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe, sự hình thành và phát triển nhân cách của các thế hệ công dân trong tương lai. Vì thế lao động nữ luôn là đối tượng được Đảng và Nhà nước quan tâm.

Qua các thời kỳ, từng giai đoạn lịch sử của đất nước, sự quan tâm đó được thể hiện ở các chính sách, quy định của pháp luật. Bộ Luật lao động 1995 đã quy định hẳn chương X “Những quy định riêng đối với lao động nữ”, (BLLĐ có 17 chương) và sau đó là Nghị định 23/CP ngày 18/4/1996, Thông tư 03/LĐ-TBXH ngày 13/4/1997, Thông tư 79/BTC-TT ngày 6/11/1997 để thấy được tầm quan trọng của lao động nữ trong nền kinh tế thị trường.

Kế thừa những mặt tích cực của các quy định trước đó và rút kinh nghiệm những mặt còn hạn chế Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực thi hành từ ngày 1/5/2013 có một chương quy định riêng đối với lao động nữ, với nhiều nội dung thay đổi so với trước, theo hướng đảm bảo tốt hơn về bình đẳng giới, về quyền lợi cho lao động nữ.

Chính sách chung đối với lao động nữ là đảm bảo sự bình đẳng, khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ được làm việc thường xuyên, áp dụng thời gian biểu làm việc linh hoạt, có những biện pháp cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của người lao động để lao động nữ có thể phát huy hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Các quy định đặc thù về lao động nữ tập trung chủ yếu ở những khía cạnh sau:

**Về tuyển lao động:** Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển chọn lao động, đồng thời người lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người sử dụng lao động nào, ở nơi nào mà pháp luật không cấm. Tuy nhiên, do đặc điểm giới tính, khi tuyển lao động, người sử dụng lao động vẫn e ngại tuyển lao động nữ, vì họ sợ phải đảm bảo những ưu đãi với lao động nữ và như vậy phần nào lợi nhuận bị giảm sút (nhất là những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ). Vì vậy để đảm bảo cho lao động nữ được bình đẳng với lao động nam khi tham gia quan hệ lao động Điều 154 BLLĐ 2012 quy định về việc “đảm bảo thực hiện bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và chế độ khác”.

**Về việc làm:** Định nghĩa về việc làm (Điều 9, BLLĐ) đánh dấu về mặt lập pháp, có ý nghĩa về mặt xã hội và cả về pháp luật đặc biệt đối với lao động nữ. Có những hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập không vi phạm pháp luật trước đây cũng chưa được thừa nhận là việc làm, chẳng hạn việc “giúp việc gia đình” (do tính chất của công việc nên sử dụng lao động nữ là đa số) hay công việc “buôn bán nhỏ”... Với những quy định tại Điều 9, BLLĐ tạo điều kiện cho người lao động

hiểu được những hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm để họ tiến hành. Nhà nước đảm bảo quyền làm việc của lao động nữ bình đẳng với nam giới, đồng thời quy định những trường hợp người sử dụng lao động phải đảm bảo việc làm cho người lao động trong trường hợp đang mang thai, sau khi nghỉ thai sản đảm bảo được trở lại làm việc, nếu không còn công việc thì được bố trí làm công việc khác với mức lương không được thấp hơn trước khi nghỉ thai sản. Phụ nữ phải thực hiện đồng thời hai chức năng là lao động xã hội và chức năng làm mẹ - sinh thành và nuôi dưỡng con cái. Chức năng làm mẹ của phụ nữ bao giờ cũng quan trọng hơn, bởi nó duy trì sự tồn tại của xã hội. Tuy nhiên, ở nước ta, tỉ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao, chiếm 54,2% trong tổng số lao động xã hội. Vì vậy, pháp luật cũng quy định riêng đối với lao động nữ nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ thực hiện tốt thiên chức làm mẹ, chăm sóc gia đình, đồng thời tận dụng được một lực lượng đông đảo để phát triển kinh tế. Vì vậy, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà; có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của người lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình; có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo qui định của pháp luật về thuế; mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ; có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ (Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2012) [33].

Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận nữ vào làm việc khi công việc phù hợp với cả nam và nữ. Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con, không được sử dụng lao động nữ ở bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải có kế hoạch và tổ chức đào tạo nghề dự phòng ngoài nghề đang làm để lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng giúp cho việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của người phụ nữ. Những quy định của Bộ Luật Lao động đối với lao động nữ được qui định chi tiết trong Nghị định số 23/CP ngày 18/04/1996 và Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/01/1997.

Pháp luật lao động nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ về việc làm, hưởng thụ hoặc hành vi xúc phạm danh dự nhân phẩm của phụ nữ. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lí do kết hôn, sinh đẻ...

**Về học nghề:** Ngoài những quy định về học nghề cho người lao động nói chung, đối với lao động nữ nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi để ngoài nghề đang làm, lao động nữ còn có thêm nghề khác, phòng khi mất việc làm. Lao động nữ khi làm việc trong doanh nghiệp được quyền đề nghị học thêm nghề dự phòng phù hợp với hoàn cảnh và khả năng của mình, có thể học dưới hình thức nghỉ việc liên tục trong một thời gian hoặc vừa học vừa làm trong giờ làm việc. Thời gian học nghề dự phòng vẫn được hưởng các quyền lợi như khi làm việc. Ngoài ra để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trong quan hệ học nghề tại Nghị định 02/2001CP ngày 9/1/2001 có quy định:

Người học nghề là nữ trong quá trình thực hiện hợp đồng học nghề mà có thai, nếu có chứng nhận của cơ quan y tế của cấp huyện trở lên về việc thực hiện hợp đồng học nghề sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi,

thì khi chấm dứt hợp đồng học nghề không phải bồi thường phí dạy nghề. Sau thời gian nghỉ thai sản nếu có nguyện vọng và đủ điều kiện thì được tiếp tục theo học [7, Điều 32, Khoản 3].

**Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:** Đối với lao động nữ, ngoài những quy định đối với người lao động nói chung, lao động nữ có những quy định riêng:

- Trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút.

- Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút.

- Được nghỉ trước và sau khi sinh con cộng lại từ 6 tháng tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh và nếu sinh đôi trở lên thì từ con thứ 2 trở đi mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

**Về an toàn lao động, vệ sinh lao động:** Được đảm bảo an toàn tính mạng, sức khỏe trong quá trình lao động là quyền quan trọng nhất của người lao động. Xuất phát từ nhận thức “con người là vốn quý”, pháp luật lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Do đặc điểm riêng về giới tính mà ngoài những quy định cho người lao động nói chung pháp luật còn quy định riêng cho lao động nữ. Ví dụ như:

Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con... Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang làm công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động... Người sử dụng lao động nữ không được sử dụng lao động nữ ở bất kỳ độ tuổi nào, làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước [41].

**Về kỷ luật lao động:** Trong quá trình lao động, người lao động phải tuân thủ nội quy lao động của doanh nghiệp. Khi vi phạm nội quy lao động, người lao động phải chịu một trong các hình thức kỷ luật theo Điều 84 BLLĐ (Đặc biệt với hình thức sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất, không chỉ cắt đứt quan hệ lao động trong hiện tại mà còn ảnh hưởng tới quan hệ lao động trong tương lai) [41].

**Về bảo hiểm xã hội:** Bảo hiểm xã hội ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của người lao động trong những trường hợp tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động. Xuất phát từ những đặc điểm riêng về cơ thể, tâm sinh lý và chức năng làm mẹ nên ngoài những quy định cho người lao động nói chung pháp luật còn có những quy định riêng cho lao động nữ khi họ mang thai, sinh con và chăm sóc con nhỏ, điều này thể hiện ở chế độ trợ cấp thai sản được quy định tại Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ và Nghị định 01/CP ngày 9/1/2003. Theo các quy định trên thì trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày... được nghỉ trước và sau khi sinh từ 4 – 6 tháng theo điều kiện lao động, tính chất công việc... được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương mà không phân biệt số lần sinh con được nghỉ việc để chăm sóc con nhỏ khi ốm đau....[11].

*b) Quy định đối với lao động nữ làm việc tại các KCN*

Hiện nay chưa có chính sách, quy định cụ thể đối với lao động nữ, một số văn bản trực tiếp nhất như sau: Thông tư 13/2009/TT-BLĐTBXH ngày 06 tháng 05 năm 2009 hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế và khu công nghệ cao; Thông tư số 32/2014/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 12 năm 2014 hướng dẫn ủy quyền thực hiện một số nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế và khu công nghệ cao. Hai văn bản này quy định chung về việc ủy quyền quản lý về lao động, trách nhiệm của các cơ quan được ủy quyền trong việc quản lý lao động trong KCN mà không có bất cứ quy định nào đối với lao động nữ tại KCN.

## *Chương 2*

# **THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI**

### **2.1. Tổng quan về các KCN trên địa bàn Hà Nội**

Trên địa bàn Hà Nội hiện có 13 khu công nghiệp đang hoạt động bao gồm: Khu CN Bắc Thăng Long, Khu CN Nam Thăng Long, Khu CN Sài Đồng B, Khu CN Nội Bài, Khu CN Hà Nội – Đài Tư, Khu CN Quang Minh I, Khu CN Thạch Thất – Quốc Oai, Khu CN Phú Nghĩa, Khu CN Bắc Thường Tín, Khu CN Phụng Hiệp, Khu CN Quang Minh II, Khu công nghệ cao sinh học Từ Liêm, Khu Công viên CNTT Hà Nội. Trong đó KCN Thăng Long (I và II), KCN Quang Minh (I và II) là những KCN tập trung đông đảo lao động nữ, do vậy tác giả ngoài phân tích thực trạng tổng quát sẽ nghiên cứu cụ thể thực trạng tại 2 KCN này [35].

Bên cạnh đó, trên địa bàn TP cũng có 106 cụm công nghiệp và cụm công nghiệp làng nghề được thành lập với tổng diện tích 3.176 ha. Trong đó, 22 cụm công nghiệp đã lấp đầy diện tích, 41 cụm công nghiệp (1.033,5 ha) đang xây dựng hạ tầng và thu hút đầu tư; 23 cụm công nghiệp khác (1.379 ha) đang chuẩn bị đầu tư. Theo Sở Kế hoạch và Đầu tư, trong thời gian tới, TP sẽ tích cực thực hiện các giải pháp nhằm lấp đầy các khu công nghiệp hiện có; đẩy nhanh tiến độ xây mới các khu, cụm công nghiệp. Các ngành công nghiệp chủ lực, mũi nhọn và các ngành có trình độ công nghệ cao tiếp tục được TP chú trọng phát triển, tập trung vào chương trình phát triển sản phẩm công nghiệp chủ lực [44].

Khu Công Nghiệp Thăng Long, nằm khoảng giữa tuyến đường từ Hà Nội đến sân bay quốc tế Nội Bài. Hầu hết các nhà đầu tư có mặt tại KCN Thăng Long đều là những tập đoàn của Nhật Bản. Tiêu chuẩn của KCN Thăng Long là tiêu chuẩn quốc tế, trong khi đó các doanh nghiệp Nhật Bản rất kỹ tính trong việc lựa chọn những điều kiện môi trường, địa điểm, công nghiệp phụ trợ; giá cả, chi phí đầu tư, chi phí hoạt động có hợp lý không...Đó là lý do các nhà đầu tư Nhật Bản lựa chọn KCN Thăng Long.

Khu công nghiệp Quang Minh nằm trên địa bàn xã Quang Minh, huyện Mê



Linh, Hà Nội, nằm cạnh đường cao tốc Bắc Thăng Long - Nội Bài, cách sân bay Quốc tế Nội Bài 5km, cách trung tâm Thủ đô Hà Nội 20 km. Khu Công nghiệp Quang Minh với tổng diện tích: 850 ha [44].

## **2.2. Đặc điểm lao động tại KCN**

### **2.2.1. Cơ cấu giới tính**

Tình trạng chung là cơ cấu giới tính công nhân lao động trong các KCN hiện nay là mất bình đẳng về giới vẫn xảy ra, đó là do tính chất ngành nghề sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, do khả năng tiếp cận các trung tâm giới thiệu việc làm và lôi kéo của bạn bè cũng như người thân thì nữ giới là đối tượng chiếm ưu thế hơn nam giới.

Theo kết quả điều tra trên 298 công nhân thì có 101/298 lao động nam chiếm tỷ lệ 33,9%, có 197/298 lao động nữ chiếm tỷ lệ 61,1%. Trong khi đó, có 173 người đã kết hôn, thì có 74/173 lao động nam chiếm 42,8%, có 99/173 lao động nữ đã kết hôn chiếm 57,2%. Do vậy, nghiên cứu cơ cấu giới tính, giúp cho chúng ta nắm được cơ cấu nguồn lao động cung ứng cho KCN [44].

Xét theo cơ cấu giới tính, không có sự khác biệt về giới khi xem xét tiêu chí trình độ học vấn. Cụ thể, trong đó có 1% lao động nữ và nam có trình độ tiểu học; 7,9% lao động nam có trình độ trung học cơ sở và 7,1% lao động nữ; 91,1% lao động nam có trình độ trung học phổ thông. Cũng như theo kết quả thì tỷ lệ công nhân đang làm việc trong KCN chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ còn cao (lao động nữ chiếm 50,5%, lao động nam chiếm 31,7%); tỷ lệ công nhân được đào tạo ngắn hạn trong doanh nghiệp (lao động nam chiếm 13,9% và lao động nữ là 18,2%); công nhân có trình độ trung cấp trở lên chiếm tỷ lệ không cao. Những công nhân có trình độ chuyên môn thấp và chưa qua đào tạo là những người yếu thế trong doanh nghiệp. Một trong những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là do tình trạng thu hút đầu tư mạnh vào các KCN nên đất canh tác nông nghiệp ngày càng có xu hướng thu hẹp lại. Vì thế, thanh niên nông thôn bị đẩy vào thị trường lao động khi họ chưa được trang bị đầy đủ những kiến thức cơ bản đáp ứng với thị trường lao động hiện nay.

### ***2.2.2. Cơ cấu độ tuổi***

Nhìn chung đa số công nhân lao động trong KCN Quang Minh và KCN Thăng Long ở các vùng lân cận, xuất thân từ nông thôn, tuổi đời còn tương đối trẻ như kết quả điều tra cho thấy, nhóm công nhân dưới 18 tuổi chiếm tỷ lệ 3,3%, nhóm từ 18- 25 tuổi chiếm tỷ lệ 61,5%, nhóm từ 26- 30 tuổi chiếm tỷ lệ 24,4%, nhóm từ 31 - 40 tuổi là 9,7% và nhóm trên 40 tuổi là 1%. Khi xét tương quan tuổi đời và giới tính thì nhóm từ 18 - 25 tuổi nữ công nhân cao gần gấp 2 lần nam công nhân (71,4%, 39,3%). Tuổi trung bình của công nhân lao động là 27,5 tuổi (tối đa là 40 tuổi và tối thiểu là 18 tuổi). Chứng tỏ công nhân lao động KCN có độ tuổi trẻ (dưới 30 tuổi), chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Như vậy, hầu hết người lao động nước ta gia nhập đội ngũ công nhân trong thời kỳ đổi mới, họ là lực lượng trẻ, ít chịu ảnh hưởng của cơ chế tập trung, bao cấp, có khả năng thích ứng nhanh với cơ chế thị trường năng động và tiếp cận nhanh với khoa học công nghệ hiện đại [44].

Do tuổi đời công nhân lao động KCN còn trẻ, nên thời gian gia nhập GCCN chưa dài, chưa được rèn luyện, thử thách nhiều trong khó khăn, gian khổ, trong khi đó phát triển kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, công tác tuyên truyền, giáo dục có nhiều khó khăn, nên ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp của công nhân còn nhiều hạn chế, công nhân dễ bị ảnh hưởng do tác động mặt trái của kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Hiện tượng công nhân trong KCN thay đổi việc làm, nghề nghiệp, nơi làm việc đang có chiều hướng gia tăng và diễn ra thường xuyên. Điều đáng lưu ý là do một số lớn công nhân trẻ tuổi không được ký hợp đồng lao động, hoặc chỉ ký hợp đồng lao động ngắn hạn, không được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, nên khi thay đổi nơi làm việc cũng gây cho doanh nghiệp rất nhiều khó khăn.

### ***2.2.3. Về trình độ học vấn của công nhân lao động***

Những năm qua cùng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trình độ học vấn của công nhân nước ta đã được nâng lên đáng kể, song, so với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, so với trình độ của công nhân các nước trong khu vực

và quốc tế, thì đội ngũ công nhân nước ta còn nhiều bất cập. Mặt khác, trình độ học vấn của công nhân nước ta phân bố không đều, công nhân có trình độ học vấn cao thường tập trung chủ yếu ở một số thành phố lớn, ở các trung tâm công nghiệp và chủ yếu tập trung ở một số ngành kinh tế mũi nhọn như, hàng không, dầu khí, điện tử, tin học, bưu chính, viễn thông, ở các tỉnh miền núi, các ngành nông, lâm nghiệp, sản xuất chế biến thủy sản, dệt may, giày da trình độ học vấn của công nhân còn thấp.

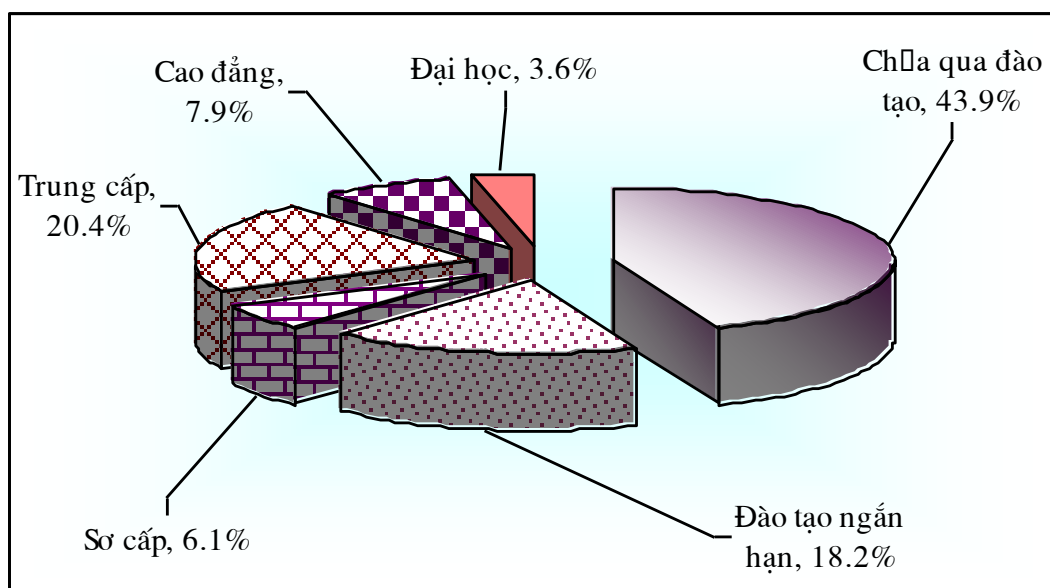
Theo kết quả nghiên cứu công nhân lao động KCN cho thấy; có 91.7% công nhân đã tốt nghiệp trung học phổ thông; 7,3% công nhân có trình độ trung học cơ sở và 1% công nhân có trình độ tiểu học. Chứng tỏ trình độ học vấn của công nhân lao động KCN cao hơn mặt bằng của cả nước. Nguyên nhân chính là do một số doanh nghiệp khi tuyển công nhân không yêu cầu trình độ cao, mặt khác, việc tổ chức học tập nâng cao trình độ học vấn, tay nghề cho công nhân lao động gặp rất nhiều khó khăn do chủ doanh nghiệp ít quan tâm. Về phía công nhân lao động, do thu nhập thấp, cường độ lao động căng thẳng nên không có thời gian và kinh phí để học tập [44].

Trước yêu cầu hội nhập, mỗi công nhân phải tự nâng trình độ để tiếp cận, làm chủ công nghệ ngày càng hiện đại. Thế nhưng, nếu để công nhân tự bơi, họ dễ hụt hơi, từ đó phải chấp nhận những công việc nhọc nhằn, lương thấp. Vì vậy, các cấp, các ngành cũng như các doanh nghiệp cần thống kê trình độ học vấn, nghiệp vụ của công nhân lao động, từ đó có kế hoạch phối hợp với lãnh đạo địa phương, ngành, cơ quan, đào tạo lại, nhằm thực hiện tốt chương trình nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp của người lao động.

#### ***2.2.4. Về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp của công nhân lao động***

Phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế, cạnh tranh trong và ngoài nước ngày càng gay gắt đòi hỏi các cơ sở sản xuất kinh doanh phải chú trọng áp dụng tiên bộ khoa học công nghệ mới vào sản xuất, điều này đòi hỏi đội ngũ công nhân phải có tay nghề thành thạo, học vấn cao, chuyên môn sâu. Mặt khác yêu cầu cạnh tranh trong kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế tạo sự năng động, tháo vát, sáng kiến, sáng tạo của công nhân.

Khi nghiên cứu về trình độ chuyên môn, tay nghề của công nhân lao động KCN, kết quả cho thấy Biểu đồ 2.2 sau:



**Biểu đồ 2.1: Trình độ chuyên môn, tay nghề của công nhân lao động [44].**

Có 3,6% công nhân lao động có trình độ đại học; 7,9% công nhân lao động có trình độ cao đẳng; 20,4% công nhân có trình độ trung cấp; 6,1% công nhân có trình độ sơ cấp; 18,2% công nhân được đào tạo ngắn hạn trong doanh nghiệp và 43,9% công nhân chưa qua đào tạo nghề trước khi vào doanh nghiệp làm việc. Qua kết quả Biểu đồ 2.1, cho thấy công nhân lao động KCN có trình độ chuyên môn thấp hơn so với điều tra của Tổng Liên đoàn vào tháng 5/2009 như; 32,7% công nhân lao động được đào tạo qua các trường cao đẳng, đại học; 21,6% công nhân được doanh nghiệp nhận vào làm rồi đào tạo; 17,1% vừa làm, vừa học tại doanh nghiệp; 7,7% công nhân được đào tạo qua các trung tâm dạy nghề của tư nhân; 5,7% công nhân được đào tạo qua các trung tâm của các đoàn thể, đặc biệt có 11% công nhân chưa được đào tạo nghề [44]. Qua kết quả so sánh cho thấy, quy mô điều tra đề tài chỉ ở hai KCN, tính chất công việc giản đơn nên không đòi hỏi công nhân lao động có trình độ cao, mà chủ yếu doanh nghiệp tự đào tạo.

**Bảng 2.1: Mối tương quan giữa trình độ chuyên môn và tổng thu nhập của công nhân lao động KCN [44].**

*Đơn vị tính: %*

<b>Thu nhập</b>	<b>Dưới 1 triệu</b>	<b>Từ 1 – 1,5 triệu</b>	<b>Từ 1,5- 2 triệu</b>	<b>Từ 2- 2,5 triệu</b>	<b>Từ 2,5- 3 triệu</b>	<b>Trên 3 triệu</b>
<b>Trình độ chuyên môn</b>						
Chưa qua đào tạo	50,0	48,5	46,5	47,1	39,1	11,8
Đào tạo ngắn hạn	25,0	22,0	14,0	17,6	13,0	0,0
Sơ cấp	0,0	7,6	5,8	5,9	8,7	0,0
Trung cấp	25,0	17,4	24,4	23,5	13,0	5,9
Cao đẳng	0,0	3,8	7,0	5,9	21,7	35,3
Đại học	0,0	0,8	2,3	0,0	4,3	47,1
<b>Tổng</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Như vậy, có một tỷ lệ lớn công nhân lao động trẻ chưa được qua đào tạo nghề tại các trường, lớp cơ sở đào tạo nghề, số này phần lớn là những lao động nông thôn và học sinh mới tốt nghiệp phổ thông được các doanh nghiệp tuyển dụng vào làm các công việc mang tính đơn giản, thời vụ... Vì vậy, cần các cấp các ngành vào cuộc để xây dựng và phát triển giai cấp công nhân trong những năm tới là phải tăng cường đầu tư cho công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, tay nghề cho công nhân lao động, nhất là trong các khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay.

#### ***2.2.5. Thời gian nhàn rỗi của công nhân lao động khu công nghiệp***

Thời gian lao động là khoảng thời gian tất yếu mà mỗi cá nhân buộc phải thực hiện công việc lao động để đảm bảo sự sinh tồn; Thời gian tự do là khoảng thời gian còn lại ngoài thời gian lao động, dành cho những hoạt động mà cá nhân có quyền tự quyết định.

*- Thời gian nhàn rỗi vào ngày thường của công nhân lao động*

Thời gian nhàn rỗi của công nhân lao động vào các ngày thường chủ yếu là

khoảng thời gian nghỉ ca để phục hồi sức lao động, và khoảng thời gian nghỉ sau một ngày lao động. Nhưng người lao động thường xuyên bị tăng ca, tăng kíp phải làm từ 9 tiếng đến 14 tiếng đồng hồ/ngày, nên thời gian nhàn rỗi là rất ít không còn sức để thưởng thức các phương tiện nghe, nhìn, đọc sách báo. Hầu như công nhân lao động không có thời gian để tham gia các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao ở các cơ sở văn hoá thể thao tại địa phương. Mức hưởng thụ văn hoá, tinh thần của họ thật là ít ỏi, khiêm tốn [44].

Theo kết quả nghiên cứu cho thấy, thời gian nhàn rỗi trung bình vào các ngày thường thì chỉ có 78/282 người trả lời chiếm 27,7% có thời gian nhàn rỗi dưới 1 giờ/ngày, có 141/282 công nhân lao động trả lời chiếm 50% có thời gian nhàn rỗi từ 1-2 giờ/ngày, 19,1% có thời gian nhàn rỗi từ 3- 4 giờ/ngày và 3,2% trên 4 giờ/ngày. Xét thời gian nhàn rỗi trung bình cấp ngày của công nhân lao động KCN là 1 giờ 03 phút/ngày. So với thời gian nhàn rỗi trung bình của thanh niên Hà Nội thì chỉ bằng 1/2 (2 giờ 06 phút) và so với người dân địa phương chỉ bằng 1/3 [44].

Với thời gian này, rất nhiều công nhân lao động ngủ là chủ yếu, để bù đắp lại sau thời gian làm việc nặng nhọc và mệt mỏi do cường độ lao động cao, đồng lương ít ỏi khiến công nhân lao động chán nản và không toàn tâm toàn ý với công việc. Họ rất cần được định hướng và hỗ trợ để tạo dựng được cuộc sống ổn định lâu dài.

*- Thời gian nhàn rỗi vào ngày nghỉ cuối tuần của công nhân lao động*

Hiện nay thời gian nhàn rỗi của công nhân lao động KCN vào ngày nghỉ cuối tuần không nhiều, do phải làm thêm giờ vào những tháng cao điểm. Mặc dù, thời gian làm việc, nghỉ ngơi cũng là một trong những quy định pháp luật nhưng chưa được nghiêm túc thực hiện ở nhiều doanh nghiệp, nhất là do tăng sản lượng, những đợt cần giao hàng, cần hoàn thành gấp đơn đặt hàng.

Qua điều tra cho thấy, phần lớn công nhân phải lao động với cường độ cao, thời gian kéo dài. Tình trạng tăng ca, tăng giờ, không có ngày nghỉ diễn ra phổ biến ở hầu hết các doanh nghiệp, trong tất cả các ngành, các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh. Thời gian nhàn rỗi trung bình vào ngày nghỉ cuối tuần của công nhân lao động KCN là 4 giờ 18 phút (chủ yếu được nghỉ ngày chủ nhật). Vào ngày nghỉ cuối

tuần, có 88/286 người cho rằng được nghỉ ngơi dưới 3 giờ chiếm 30,8%; có 79/286 người trả lời được nghỉ từ 3 - 4 giờ chiếm 27,6%; 29,7% công nhân được nghỉ từ 4-5 giờ và 11,9% công nhân được nghỉ trên 5 giờ [44].

Công việc cứ cuốn họ đi, cả năm trời không biết tin tức, sự kiện gì đang diễn ra xung quanh và cũng không còn nhiều thời gian để dành cho vui chơi, giải trí sau giờ làm việc. *“Đi làm về quá mệt, chẳng còn muốn đi đâu cả, chỉ muốn ngủ để mai còn đi làm sớm”,... “Bây giờ giá thuê phòng, mọi đồ dùng sinh hoạt đều tăng, lương lại không tăng nên làm không dư nhiều. Mỗi tháng tiết kiệm lắm cũng chỉ được vài trăm ngàn để gửi về quê cho gia đình. Còn mình không dám mua sắm gì cả. Những bạn trẻ như bọn mình ở đây thỉnh thoảng ngày không tăng ca hay chủ nhật chỉ rủ nhau đi ăn chè, gọi là giải trí, còn chuyện đi xem ca nhạc, phim là chuyện trong mơ”* (Nữ 27 tuổi, KCN Quang Minh) [44].

Chúng tôi công nhân lao động KCN quá căng thẳng do tăng giờ, tăng ca nên sự căng thẳng về thể chất có thể được giải tỏa bằng giấc ngủ, do đó cuộc sống đã trì trệ lại càng trì trệ hơn.

#### **2.2.6. Thâm niên làm việc của công nhân lao động khu công nghiệp**

Thâm niên làm việc để được tính thêm ngày nghỉ hàng năm là tổng số năm thực tế người lao động đã làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc với một doanh nghiệp theo Điều 75 của Bộ Luật Lao động bao gồm cả thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp đó. Trong trường hợp có gián đoạn, thì thâm niên làm việc bằng tổng số năm thực tế làm việc theo từng giai đoạn với một người sử dụng lao động hoặc một doanh nghiệp.

Theo kết quả điều tra cho thấy; 6% công nhân lao động trong KCN làm việc dưới 1 năm; 53,3% công nhân làm việc từ 1- 3 năm; 22% công nhân làm việc từ 3- 5 năm; 10,7% công nhân làm việc từ 5- 7 năm và 8% công nhân làm việc được trên 7 năm. Theo giới tính, công nhân lao động làm việc từ 1 - 3 năm thì tỷ lệ nữ công nhân cao hơn nam công nhân (61,3%; 37,4%). Chúng tôi, trong KCN nam công nhân làm việc ổn định hơn nữ công nhân, thường công nhân nữ hay bị dao động về thu nhập, do bạn bè lôi kéo và sẵn sàng bỏ sang doanh nghiệp khác [44].

Do vậy, thâm niên làm việc của công nhân lao động KCN được thể hiện qua

ký kết hợp đồng lao động. Bản chất của HĐLĐ là sự thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Nguyên tắc thoả thuận ở đây là bình đẳng, tự nguyện, tôn trọng lẫn nhau và cam kết trách nhiệm đôi bên. Đây chính là cơ sở pháp lý để giải quyết những bất đồng, tranh chấp khi thực hiện hợp đồng lao động, vừa đảm bảo quyền, lợi ích của người lao động, vừa thoả mãn yêu cầu và khả năng đáp ứng của người sử dụng lao động. ở một khía cạnh nào đó, thể hiện được vai trò làm chủ bản thân, làm chủ doanh nghiệp của người lao động.

Như vậy, những năm trở lại đây các doanh nghiệp trong KCN Thăng Long và KCN Quang Minh tăng nhanh, nên số lượng công nhân cũng tăng theo. Sự tăng lên nhanh chóng của bộ phận công nhân KCN những năm gần đây là hệ quả tất yếu của chính sách phát triển kinh tế nhiều thành phần, khuyến khích các thành phần kinh tế ngoài nhà nước phát triển, chính sách mở rộng hợp tác kinh tế, lao động và chính sách khuyến khích đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam. Đa số công nhân là người ở các huyện trong tỉnh và số ít ở tỉnh ngoài nên phần lớn phải thuê nhà trọ chiếm gần 50% trong cuộc điều tra này. Hơn nữa công nhân ở đây tuổi đời còn trẻ, phần nhiều là nữ, thu nhập không cao nên chỉ một bộ phận lập gia đình, còn số đông sống độc thân. Một trong những mục đích quan trọng nhất của người lao động là đi làm kiếm tiền, dành dụm gửi về cho gia đình và tích lũy phần nào để lo cho tương lai. Do giá cả leo thang, người lao động gặp không ít khó khăn, vì thế không còn cách nào khác là phải tiết kiệm. Và khoản tiết kiệm đầu tiên mà họ nghĩ đến là giảm tiền thuê nhà, điện, nước và hạn chế những chi tiêu về vật chất và văn hoá của bản thân.

### **2.3. Thực trạng bảo đảm quyền con người của lao động nữ làm việc tại KCN trên địa bàn TP Hà Nội**

#### ***2.3.1. Quyền được làm việc***

Hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể là một trong những công cụ quan trọng bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân. Tuy nhiên, một số không ít công nhân đang làm việc nhưng không được doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động, nhiều doanh nghiệp xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể



mang tính hình thức. Hiện nay, có 89,6% công nhân được ký kết hợp đồng lao động, trong đó, các doanh nghiệp nhà nước là 95,4% và doanh nghiệp tập thể là 82,1%. Số công nhân trong doanh nghiệp tư nhân không được doanh nghiệp ký kết hợp đồng chiếm tỷ lệ cao nhất (10,7%) [5]. Bên cạnh việc nhiều công nhân bị doanh nghiệp từ chối ký kết hợp đồng lao động là tình trạng ký kết hợp đồng thời vụ, hợp đồng ngắn hạn với cả những công nhân làm việc nhiều năm, lao động những công việc có tính chất lâu dài. Tính chung, chỉ có 50,8% công nhân được ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn và 31,2% công nhân được ký kết hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 năm. Chỉ có 41,7% công nhân trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, 30,7% công nhân trong doanh nghiệp tập thể và 37,3% công nhân trong doanh nghiệp tư nhân được ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn [35].

Nguyên nhân của tình trạng này là do: doanh nghiệp muốn trốn tránh việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của công nhân; dễ dàng chấm dứt hợp đồng lao động khi cần; giảm các khoản chi phí phải trả cho công nhân khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trên thực tế, rất nhiều chủ doanh nghiệp thực hiện quản lý lao động bằng cách: chỉ ký kết hợp đồng lao động dài hạn với bộ khung quản lý doanh nghiệp, với những vị trí chủ chốt. Đội ngũ này được doanh nghiệp thực hiện tốt các chính sách ưu đãi, trong khi đối với các vị trí lao động phổ thông hoặc kém quan trọng, công nhân thường không được ký kết hợp đồng lao động dài hạn và không được hưởng các chính sách ưu đãi của doanh nghiệp.

Đến thời điểm này, nhiều doanh nghiệp không có thỏa ước lao động tập thể hoặc có thỏa ước xong chỉ là hình thức, mang tính chống chế khi có đoàn kiểm tra. Nội dung của đa số các thỏa ước chỉ là sự sao chép cứng nhắc các quy định của luật, rất ít khoản đưa ra mức cao hơn về quyền lợi cho công nhân, vi phạm thủ tục trong việc xây dựng thỏa ước. Việc lấy ý kiến công nhân chỉ là chiếu lệ, không thực hiện đúng các điều khoản đã ký kết. Có tới 7,9% công nhân không biết doanh nghiệp mình có hay chưa có thỏa ước lao động tập thể. Thực trạng này một phần là do các công đoàn cơ sở chưa coi trọng thực hiện, đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở và cán bộ công đoàn địa phương chưa đáp ứng được về mặt trình độ nghiệp vụ [35].

Thời gian làm việc, nghỉ ngơi cũng là một trong những quy định pháp luật

chưa được nghiêm túc thực hiện ở nhiều doanh nghiệp, nhất là vào dịp cuối năm, những đợt cần giao hàng, những đợt cần hoàn thành gấp đơn đặt hàng. Việc tăng thời gian làm thêm giờ xuất phát từ cả hai phía: công nhân sẵn sàng làm thêm giờ để mong tăng thu nhập, người sử dụng lao động muốn tăng thêm giờ nhằm tăng sản lượng nhưng không phải đầu tư thêm cơ sở vật chất, không phải tuyển dụng thêm lao động. Tuy nhiên, đây không chỉ là vấn đề riêng của quan hệ lao động giữa công nhân và doanh nghiệp mà còn là một vấn đề xã hội. Sau giờ làm việc tiêu chuẩn, công nhân cần thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động cũng như có thời gian cho chăm sóc gia đình, con cái, học tập nâng cao trình độ, giải trí, v.v... Việc tăng giờ làm quá mức so với quy định của Bộ luật Lao động không chỉ vi phạm pháp luật mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng tới sức khỏe lâu dài của công nhân. Qua điều tra cho thấy, phần lớn công nhân phải lao động với cường độ cao, thời gian kéo dài, thậm chí một bộ phận công nhân phải làm tăng ca triền miên tới 12 giờ/ngày, 7 ngày/tuần. Cụ thể: có 11,3% công nhân làm việc trung bình từ 8 đến 10 giờ/ngày và 4,4% công nhân phải làm việc trên 10 giờ/ngày; có 24,7% công nhân phải làm việc bình quân 7 ngày/tuần, không có ngày nghỉ. Tình trạng tăng ca, tăng giờ, không có ngày nghỉ diễn ra phổ biến ở hầu hết các doanh nghiệp, trong tất cả các ngành, các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh [1].

### ***2.3.2. Quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý***

Theo số liệu khảo sát của tổ chức Action Aid Vietnam (AAV) thì thu nhập thực tế của lao động nữ tại các KCN hiện nay còn quá thấp, không đủ trang trải chi phí cần thiết cho sinh hoạt hằng ngày, các lao động có tay nghề cao mới có khả năng tích lũy. LDN có thu nhập dưới 3 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 31.3%; từ 3.1 – 4 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 39.7%, từ 4.1 – 5 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 28.6%, tỷ lệ có thu nhập trên 5 triệu đồng/tháng là rất thấp [1].

Thực trạng cũng cho thấy DN có xu hướng chia cắt tiền lương, trả lương cho người lao động ngang bằng với mức lương tối thiểu, trả thêm các khoản phụ cấp như phụ cấp chuyên cần, phụ cấp xăng xe, phụ cấp ăn trưa...nhưng khi doanh nghiệp khó khăn thì sẵn sàng cắt các loại thu nhập này khiến cho cuộc sống của nữ

công nhân gặp nhiều khó khăn và không ổn định. Do vậy có đến 88% LĐN phải làm thêm để tăng thu nhập để duy trì cuộc sống.

Hơn thế nữa với mức thu nhập ít ỏi như trên nhưng người lao động phải chi trả cho rất nhiều chi phí như: chi phí ăn ở, thuê nhà, đi lại, nuôi con nhỏ... bình quân là 5-7 triệu/tháng (đối với gia đình 3-4 người), do đó họ cho rằng mức thu nhập trên không đủ trang trải (36.1%) [1].

Hầu hết công nhân phải làm việc vất vả, cường độ lao động cao, thời gian làm việc kéo dài, song dường như tiền công, tiền lương của họ lại chỉ dừng ở mức khá thấp so với mức sống, mức chi tiêu cho cuộc sống hàng ngày. Gần như không có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập của công nhân giữa các loại hình doanh nghiệp, ngành nghề, lĩnh vực. Phổ biến công nhân có mức thu nhập từ 600.000 nghìn đến dưới 1 triệu đồng/tháng; khoảng gần 1/3 công nhân có mức thu nhập từ 1 triệu đến dưới 1 triệu 500 nghìn đồng/tháng. Theo quy định của pháp luật thì doanh nghiệp được tự do thỏa thuận về tiền lương với công nhân (trên mức lương tối thiểu Nhà nước quy định đối với mỗi loại hình doanh nghiệp). Có 22,3% công nhân không được tăng lương trong 3 năm qua, cao nhất là trong các doanh nghiệp nhà nước (25,6%). Ở rất nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân, mức tăng lương mỗi lần rất thấp (10.000 - 20.000 - 30.000 đồng/bậc [44]. Do thu nhập thấp nên có tới gần 1/2 tổng số công nhân khẳng định mức thu nhập hiện nay của họ là không đủ cho những chi phí trung bình tối thiểu của bản thân và gia đình của họ. Ngoài giờ làm việc ở doanh nghiệp, rất nhiều công nhân có nhu cầu làm thêm để tăng thu nhập nhằm bảo đảm cuộc sống. Theo số liệu năm 2011 của Tổng cục Thống kê tại Việt Nam, lương công nhân trong các doanh nghiệp cho thấy lương của nữ công nhân chỉ bằng 70-80% các đồng nghiệp nam [44]. Kết quả trên thuộc một khảo sát do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐ) thực hiện trong năm 2012. Theo đó, khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ ngày càng tăng ở Việt Nam, trong khi tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động trong nước ở mức cao so với thế giới [46]. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tại Việt Nam, khoảng 72% phụ nữ tham gia lực lượng lao động và tỷ lệ này cao hơn

phần lớn các nước khác trên toàn cầu [38]. Tuy nhiên, Việt Nam lại là một trong số ít quốc gia có khoảng cách lương về giới ngày càng tăng, ngược với xu hướng giảm ở phần lớn các nước khác trong giai đoạn 2008-2011 so với giai đoạn 1999-2007.

### **2.3.3. Quyền có nhà ở thích đáng**

Theo điều tra của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, bình quân tiền thuê nhà của người lao động vào khoảng 200.000-300.000 đồng/người/tháng; giá điện 3.000-4.000 đồng/kWh; nước từ 20.000-25.000 đồng/m<sup>3</sup> [46]. Có tới 51,6% trong số 1,6 triệu lao động trực tiếp tại 170 KCN phải thuê nhà trọ, chất lượng rất thấp. Tại TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hà Nội, tỷ lệ lao động phải thuê trọ lên tới 63,2-67,7%, với diện tích ở bình quân 2-3m<sup>2</sup>/người [46]. Việc công nhân phải tự lo chỗ ở là căn cốt phát sinh nhiều vấn đề tâm lý, xã hội khó lường. "Hiện mới chỉ có khoảng 20% công nhân có chỗ ở ổn định, số còn lại phải đi thuê nhà ở do dân tự xây, hầu hết đều chật chội và thiếu tiện nghi. Trong khi đó, thu nhập của công nhân lao động còn thấp: từ 1,5 đến 2 triệu đồng/tháng, trong đó chi cho ăn uống khoảng 60%, 40% còn lại dành cho các khoản chi khác, kể cả tiền thuê nhà... [44]. AAV cũng đã khảo sát về chất lượng nhà ở của LĐN thì cho thấy 23% nhà trọ KCN không khép kín, các công trình vệ sinh và nhà tắm dùng chung. Có 35,7% nhà trọ có chỗ nấu ăn nhưng không có nhà vệ sinh, còn lại là nhà trọ khép kín nhưng phòng vệ sinh chật chội và tối [1].

Chỉ tính nhà ở, hiện nước ta có khoảng trên 70% lao động là người ngoại tỉnh có nhu cầu thuê nhà ở, song chưa đến 10% số này được ở trong các khu nhà do vốn NSNN hay DN xây dựng. Còn lại hơn 90% số lao động phải thuê nhà trọ của các hộ dân, thiếu những trang, thiết bị sinh hoạt đơn giản nhất [46].

Riêng tại Hà Nội, hiện nay mới chỉ có 2/9 KCN đã có nhà ở cho công nhân thuê (KCN Bắc Thăng Long, KCN Phú Mỹ), song số công nhân được thuê nhà cũng rất thấp. Cũng chỉ có 2 KCN có sân bóng đá dành cho công nhân lao động (KCN Bắc Thăng Long, KCN Nội Bài); 2 KCN có điểm sinh hoạt văn hóa công nhân (KCN Thăng Long, KCN Phú Mỹ). Đặc biệt, chưa có KCN nào có nhà trẻ, trường mẫu giáo, trường tiểu học, trạm y tế, nhà văn hóa cho công nhân lao động và con em của họ [1] [29].

#### ***2.3.4. Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh***

Người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng tại nhiều khu công nghiệp hiện nay vẫn đang phải làm việc trong điều kiện chưa đảm bảo tiêu chuẩn về an toàn vệ sinh lao động. Điều kiện sản xuất dây chuyền khiến người lao động luôn ở trong trạng thái căng thẳng để bắt kịp tốc độ của dây chuyền và không làm ảnh hưởng đến các khâu khác. Nữ giới có nhiều đặc điểm về nhân trắc, tâm sinh lý khác biệt so với nam giới, phản ứng nhạy cảm với các điều kiện lao động bất lợi nhanh hơn so với nam giới. Nữ công nhân làm việc trong các khu công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp xuất khẩu, họ luôn phải làm việc trong điều kiện áp lực cao về thể chất và tinh thần. Ngoài các áp lực về tâm lý, họ thường xuyên phải làm việc trong điều kiện phơi nhiễm với các yếu tố tác hại nghề nghiệp khác như tiếng ồn, bụi, nhiệt độ cao, hóa chất... trong môi trường sản xuất [1].

Bên cạnh việc phải làm việc nhiều giờ trong điều kiện lao động không thuận lợi như vậy, điều kiện sinh hoạt tập trung của họ cũng không được thoải mái. Những người công nhân nữ thường phải sống tại các trọ chật chội, điều kiện sinh hoạt thiếu thốn, thiếu nước sạch, điều kiện công trình vệ sinh không đảm bảo, các bữa ăn không đảm bảo dinh dưỡng, thiếu các điều kiện thông tin truyền thông tối thiểu. Điều này cũng ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe cũng như nhận thức xã hội của họ.

#### ***2.3.5. Quyền được nghỉ ngơi, giải trí***

Những năm gần đây nhiều địa phương xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất, nhưng chưa thực sự quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và công trình phúc lợi tập thể, nên hầu hết ở đây điều kiện phục vụ đời sống tinh thần của công nhân như nhà văn hoá, thể thao, thư viện, công viên, nơi vui chơi giải trí, hội họp sau giờ làm việc của công nhân cũng còn thiếu thốn. Các cơ sở bệnh viện, trường học, nhà trẻ, mẫu giáo... đều quá tải hoặc xuống cấp.

Bên cạnh đó đời sống vật chất của công nhân chưa được cải thiện, nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và các cam kết đã thoả thuận với người lao động, như: không nâng lương hàng năm cho người lao

động, hoặc nâng lương với mức quá thấp; thời gian làm thêm giờ của người lao động quá nhiều, việc trả lương làm thêm giờ cho người lao động không đầy đủ; doanh nghiệp ký hợp đồng lao động với người lao động không đúng loại, vô cớ sa thải người lao động, doanh nghiệp áp dụng các biện pháp quản lý “hà khắc”, hay điều kiện làm việc của người lao động chưa bảo đảm. Nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm, tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cho công nhân. Khi hỏi người lao động về doanh nghiệp có tổ chức các hoạt động giải trí từ năm 2008 đến nay nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân không?. Kết quả cho thấy, 45,9% doanh nghiệp có tổ chức giao lưu văn nghệ với doanh nghiệp bạn, 62,9% doanh nghiệp có tổ chức sinh hoạt văn nghệ nội bộ doanh nghiệp, 82,4% doanh nghiệp có tổ chức hoạt động thể dục, thể thao, 80,4% doanh nghiệp có tổ chức tham quan du lịch và 16,4% doanh nghiệp có tổ chức các hoạt động khác cho công nhân lao động [44]. Còn một số doanh nghiệp không tổ chức hoạt động giải trí cho công nhân là do lãnh đạo quản lý doanh nghiệp chỉ là người làm thuê cho chủ đầu tư, không có đầy đủ thực quyền... nên những đề xuất, kiến nghị của người lao động đều phải xin ý kiến chủ doanh nghiệp, do vậy dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc xử lý và giải quyết những vướng mắc, đề xuất của người lao động liên quan đến đời sống vật chất và đời sống tinh thần.

Đời sống văn hoá công nhân KCN vẫn rất thấp kém, tiềm ẩn nhiều nguy cơ ảnh hưởng đến nhân cách người lao động. Sức ép quá lớn về việc làm, thu nhập và điều kiện ăn ở tạm bợ trong các khu nhà trọ của đại đa số CNLĐ trong KCN đang là một nguy cơ dẫn đến tha hoá một bộ phận công nhân. Phần lớn số CNLĐ này trình độ văn hoá, tay nghề còn thấp, tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật còn hạn chế. Trong khi đó, việc xây dựng các KCN chưa gắn với quy hoạch đô thị, đặc biệt là xây dựng nhà ở, các công trình phúc lợi công cộng và hình thành các thiết chế văn hoá đi kèm... Điều này khiến cho đa phần người lao động buộc phải sống, sinh hoạt trong những khu nhà trọ tạm bợ, nhếch nhác mọc lên tự phát xung quanh các KCN. Đây là môi trường thuận lợi cho các loại tệ nạn xã hội, đặc biệt là nạn ma tuý, mại dâm rình rập lôi kéo người lao động.

Với mặt bằng lương thấp, hầu hết công nhân đều không dám mơ tới chuyện mua sắm những phương tiện giải trí hàng ngày như tivi, radio, sách báo; đến rạp xem phim, mua vé đi xem ca nhạc... lại càng là những chuyện xa xỉ với công nhân. Hình thức giải trí nhiều công nhân lựa chọn sau giờ làm việc căng thẳng là xem ti vi và nghe đài của chủ nhà trọ. Theo kết quả điều tra về thời gian nhàn rỗi của công nhân KCN dành cho hoạt động giải trí mà mình yêu thích cho thấy; 84,3% xem ti vi và nghe đài; 51,2% đọc sách và báo; 35,1% chơi thể dục, thể thao; 61,7% đi giao lưu bạn bè; 8,4% đi du lịch, dã ngoại. So với kết quả nghiên cứu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam 2009 có nhỉnh hơn như: có 78,2% dành thời gian cho hoạt động xem tivi; 42,2% nghe đài, nghe nhạc; 44,5% đọc báo; 36,2% chơi thể dục, thể thao; 47,5% giao lưu bạn bè; 36,1% đọc sách, tài liệu liên quan đến chuyên môn và 52,8% chăm sóc gia đình [44].

Để hiểu đời sống tinh thần trong doanh nghiệp mới chỉ tổ chức được văn hoá ở dạng cải thiện cảnh quan nơi làm việc, xây dựng văn hoá trong sản xuất kinh doanh; còn cuộc sống công nhân bên ngoài hàng rào doanh nghiệp thì chưa được chăm lo, nhất là về nhà ở, điều kiện xem ti vi, nghe đài, đọc báo, chơi thể dục thể thao, giao lưu bạn bè [2].

### ***2.3.6. Quyền được chăm sóc sức khỏe***

Việc chăm sóc sức khỏe và khám phụ khoa cho nữ công nhân lao động (CNLD) tại các DN vẫn trong tình trạng “chỗ có, chỗ không”. Do hạn chế về nhận thức cũng như khó khăn chung của tình hình kinh tế nên nhiều DN vẫn làm ngơ đối với việc chăm sóc sức khỏe cho nữ CNLD. Đặc biệt, tại các DN sản xuất hàng xuất khẩu, do làm việc trong điều kiện sản xuất dây chuyền nên nữ CNLD luôn trong trạng thái căng thẳng. Cùng với việc chịu đựng áp lực về cường độ làm việc và áp lực tinh thần, nhiều nữ CNLD phải làm việc trong môi trường có các yếu tố độc hại, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe. Tuy đứng trước những nguy cơ cao về ảnh hưởng bệnh nghề nghiệp nhưng việc tổ chức khám sức khỏe và sức khỏe sinh sản cho nữ CNLD ở các DN rất khó thực hiện. Trung tâm Dân số kế hoạch hóa và gia đình tỉnh đã nhiều lần phối hợp với LĐLĐ tỉnh tổ chức khám cho lao động nữ nhưng không

mang lại hiệu quả. Do không thể tổ chức khám bệnh cho CNLĐ nữ trong giờ làm việc vì ảnh hưởng đến dây chuyền sản xuất nên chúng tôi phải tổ chức khám vào cuối tuần. Song thực tế, số nữ CNLĐ tham gia rất ít vì tâm lý ngại bị phát hiện bệnh. Nếu có bệnh thì CNLĐ phải nghỉ để điều trị, ảnh hưởng đến thu nhập [1].

Hầu hết nữ CNLĐ làm việc tại các ngành nghề như may mặc, giày da, chế biến hải sản... đều làm theo ca, khoán sản phẩm nên việc dành thời gian đi khám và điều trị bệnh có thể ảnh hưởng đến năng suất công việc. Đây là nguyên nhân khiến nữ CNLĐ không mặn mà với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chỉ đến khi tình trạng sức khỏe không bảo đảm để làm việc nữa họ mới tìm đến các dịch vụ y tế. Trong khi, việc thực hiện chăm sóc sức khỏe cho nữ CNLĐ góp phần quan trọng trong việc phòng tránh và hạn chế tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp xảy ra đối với lao động. Đối với nữ CNLĐ ngoại tỉnh thường sống tại các khu nhà trọ chật chội, xuống cấp, điều kiện sinh hoạt không bảo đảm và thiếu thông tin về chăm sóc sức khỏe. Thực tế này gây ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe cũng như nhận thức của nữ CNLĐ.

Khảo sát thực tế cho thấy, việc thực hiện quy định về chăm sóc sức khỏe nữ CNLĐ tại các DN ở các KCN vẫn còn nhiều hạn chế. Bên cạnh việc thực hiện quy định bắt buộc về khám phụ khoa cho nữ CNLĐ, chế độ thai sản dành cho nữ CNLĐ mang thai và nuôi con nhỏ, các hoạt động chăm sóc sức khỏe đặc thù dành cho nữ CNLĐ được triển khai phụ thuộc vào sự quan tâm của DN [35].

Dịch vụ y tế lao động cơ bản (DVYTLĐCB) là dịch vụ y tế gần gũi, dễ dàng tiếp cận, gắn liền với sức khỏe và an toàn của người lao động trong quá trình làm việc. Cùng với điều kiện lao động bất lợi, nữ công nhân làm việc trong các khu công nghiệp này chưa được cung cấp đầy đủ DVYTLĐCB, đây cũng là một trong số các nguyên nhân dẫn tới các vấn đề sức khỏe ở các công nhân nữ. DVYTLĐCB có vai trò quan trọng trong việc phòng tránh và hạn chế tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp xảy ra. Theo điều tra của Viện YHLĐ & VSMT về thực trạng cung cấp DVYTLĐCB ở Việt Nam cho thấy nhân lực cung cấp DVYTLĐCB tại các tuyến về cơ bản còn thiếu và chưa được đào tạo đầy đủ về lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) để đáp ứng được các công tác



chuyên môn. Tình trạng trang thiết bị quá thiếu ở hầu hết các lĩnh vực và ở hầu hết các tuyến, đặc biệt là ở tuyến huyện. Năng lực cung cấp DV YTLĐCB của các tuyến còn yếu và hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Hầu hết các dịch vụ đo hơi khí độc và bụi mới chỉ được thực hiện ở các đơn vị tuyến tỉnh và Bộ/Ngành, tại tuyến này độ bao phủ của cung cấp DV YTLĐCB từ 2,3-13% tùy theo nội dung. Đối với tuyến Quận/Huyện, việc cung cấp DVYTLĐCB còn rất hạn chế. Điều này cho thấy năng lực cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho công nhân đang gặp nhiều khó khăn và độ bao phủ còn rất thấp. Với tình trạng phát triển nhanh số lượng công nhân nữ ở một số ngành chính ở các khu công nghiệp thì gánh nặng chăm sóc sức khỏe cho họ càng nặng nề [35].

### ***2.3.7. Quyền được hỗ trợ về gia đình***

Tại các khu nhà ở cho công nhân thuê số lượng còn ít, chưa đáp ứng nhu cầu. Hàng trăm nghìn công nhân lao động vẫn phải tự thuê chỗ ở, sống trong những khu nhà trọ tạm bợ, thiếu thốn, không bảo đảm các điều kiện sống tối thiểu, dễ phát sinh các tệ nạn xã hội. Thiếu những điểm sinh hoạt văn hóa, vui chơi, thể thao. Trong đó, một số khu nhà cho công nhân thuê đã bị xuống cấp, công ty đã nhiều lần gửi đơn lên Xí nghiệp quản lý nhà nhưng vẫn chưa được giải quyết. Đại biểu Công ty Panasonic cho biết, tại Công ty hiện có tới 90% số công nhân lao động là nữ, trong đó 45% đang ở độ tuổi lập gia đình và sinh con, tuy nhiên tại KCN Thăng Long vẫn chưa có nhà trẻ, trường mẫu giáo, gây nhiều khó khăn cho đời sống của các nữ công nhân [44]. Bên cạnh đó, tình hình an ninh, trật tự tại các tuyến đường chung quanh các KCN chưa bảo đảm, người lao động làm ca đêm rất lo ngại tình trạng cướp giật, mất an toàn do hệ thống đèn chiếu sáng chưa được đưa vào hoạt động. Mức thu nhập của công nhân lao động trong các KCN thì thấp, nhưng vẫn còn khá phổ biến tình trạng các doanh nghiệp nợ, chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội và không trả sổ bảo hiểm. Trong khi một số dịch vụ, thí dụ như tiền nước sinh hoạt tại khu nhà ở công nhân áp mức giá cao gấp bốn lần so với hộ dân là bất hợp lý.

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn giao cho Ban Nữ công Tổng Liên đoàn nghiên cứu đề tài: “*Chăm sóc con công nhân, lao động trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu*

*giáo, tại các khu công nghiệp - thực trạng và giải pháp*”. Đề tài thực hiện trên phạm vi 7 tỉnh, thành phố là Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Thanh Hoá, Đà Nẵng, Hồ Chí Minh và Đồng Nai với 1.000 phiếu hỏi CNLĐ, cán bộ công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất nơi có nhiều doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ. Qua quá trình nghiên cứu, phân tích và đánh giá, đề tài đã đạt được những kết quả chủ yếu như sau:

Qua khảo sát cho thấy đa số CNLĐ có trình độ thấp (Đại học: 10,9%; Cao đẳng: 6,7%; Sơ cấp/Trung cấp: 17,7%; đào tạo ngắn hạn tại doanh nghiệp: 40,9%; chưa qua đào tạo: 23,8%), hơn 1/2 là lao động nhập cư, nhiều công nhân đã lập gia đình và có con, tuy nhiên đời sống công nhân gặp nhiều khó khăn và có sự chênh lệch giữa công nhân nhập cư với công nhân người địa phương về điều kiện sống cũng như điều kiện chăm sóc con nhỏ.

Về chất lượng nhà trẻ, mẫu giáo: nhiều cơ sở trường lớp hiện tại vừa xuống cấp vừa lạc hậu, kéo chất lượng giáo dục mầm non xuống thấp. Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng, nhất là ở các khu công nghiệp có đông lao động. Với chất lượng kém về cơ sở hạ tầng và đồ dùng, thiết bị dạy học và đội ngũ giáo viên còn nhiều bất cập ở khu công nghiệp, dẫn tới người lao động không an tâm làm việc. Bên cạnh đó, các khu vui chơi, giải trí cho các cháu cũng còn rất hạn chế, nhất là những khu vui chơi công cộng hoặc những địa điểm vui chơi thu phí thấp, phù hợp với điều kiện kinh tế của công nhân.

Hàng ngàn trường mầm non, nhà trẻ, lớp, nhóm trẻ tư thục ồ ạt mọc lên ở các khu công nghiệp như thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội. Những trường lớp loại này thường có tỷ lệ trẻ con CNLĐ nhập cư cao do họ gặp khó khăn trong việc gửi con vào các trường công lập. Tuy nhiên, đây chỉ là lựa chọn bất đắc dĩ và trên thực tế rất nhiều CNLĐ thấp thỏm, lo lắng khi gửi con vào các trường này. Bên cạnh đó, công nhân cũng gặp một số khó khăn như chỗ ở xa các địa điểm gửi trẻ, phương tiện đi lại công nhân khó khăn nên việc gửi con vào nhà trẻ, mẫu giáo chiếm nhiều thời gian, không kịp và không tiện cho việc đi làm.

### ***2.3.8. Quyền được kết hôn***

Thực trạng tại các KCN hiện nay hầu hết là lao động, thậm chí nhiều doanh

nghiệp sử dụng tỷ lệ LDN tới 80-95% [35]. Quanh năm, họ mãi miết tăng ca mới mong đủ tiền trang trải cuộc sống, không có thời gian giao lưu, tìm hiểu bạn trai. Do vậy thực tế, công nhân KCN khó có cơ hội kết hôn.

Hiện nay, nữ công nhân kết hôn muộn ngày càng có xu hướng gia tăng, thậm chí nhiều người quá lứa, lỡ thì đành “ở vậy”. Nguyên nhân chính là do thời gian làm việc nhiều, công nhân ít được nghỉ ngơi, tham gia các hoạt động xã hội. Cùng với đó là đời sống tinh thần nghèo nàn, không ti –vi, không đài, không máy tính, không văn hóa, văn nghệ. Sau một ngày làm việc mệt mỏi, họ thường chỉ biết lăn ra ngủ. Vì vậy, cơ hội giao lưu, chia sẻ giữa những người bạn khác giới rất hạn chế.

### **Hộp 2.3: Tâm sự của công nhân nữ tại KCN trên địa bàn TP Hà Nội**

*“Tôi cũng từng có một mối tình nhưng không thành. Từ đó tới nay, tôi không yêu ai, mà thật ra là rất ít có cơ hội ra ngoài gặp gỡ và tìm hiểu. Mỗi lần về quê bố mẹ cứ giục lấy chồng, tôi chỉ đành ậm ừ cho qua chuyện”* chị Trang 33 tuổi, công nhân KCN Thăng Long.

*“Trước khi làm ở công ty này, tôi đã có gần 3 năm làm ở Công ty CP May 2 Hải Dương với 4 lần chuyển chỗ ở. Đặc thù là công ty may mặc, nữ công nhân chiếm đa số, ngày nào cũng làm miết từ sáng đến tối, chỗ ở lại không ổn định nên chẳng có thời gian đâu mà kết bạn, giao lưu. Trước đây phòng trọ của tôi có 4 người, đầu năm vừa rồi một người đã lập gia đình, còn lại 3 người, người lớn tuổi nhất là 34, nhỏ nhất là 28. Nhiều lúc nghĩ đến hoàn cảnh của mình cũng chạnh lòng lắm”*.Chị Hoàng Thị Toan, 33 tuổi, công nhân KCN Quang Minh

## **2.4. Nguyên nhân quyền của lao động nữ tại các KCN chưa được đảm bảo**

### **2.4.1. Quy hoạch xây dựng các KCN chưa hợp lý**

Quy hoạch xây dựng các KCN là một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến Quyền của lao động nói chung và lao động nữ làm việc trong các KCN nói riêng.

Dưới đây, tác giả phân tích từ những bất cập của Quy hoạch xây dựng các KCN trong thời gian vừa qua để thấy rõ được sự ảnh hưởng của nó đến đời sống và quyền của lao động nữ tại các KCN.

Nói đến công tác quy hoạch các KCN, người ta thường xem xét từ 2 khía cạnh: Quy hoạch tổng thể và Quy hoạch chi tiết. Tính đến thời điểm hiện tại, Việt Nam đã xây dựng được Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN Việt Nam đến năm 2015, tầm nhìn đến 2020 - đề ra một cái nhìn toàn cục về sự phân bố và định hướng phát triển các KCN trên phạm vi cả nước trong những năm tới; ưu tiên tập trung phát triển các vùng kinh tế công nghiệp trọng điểm, có tính đến việc phát triển hợp lý trong mối liên kết với các vùng khác; đưa ra được nhiều giải pháp có tính khả thi cao và đề xuất các cơ chế, chính sách cũng như tiến độ cụ thể để thực hiện quy hoạch.

Có thể thấy việc xây dựng các KCN - trên nguyên tắc - đều phải tuân thủ quy hoạch. Đối với các đơn vị quy hoạch chi tiết, trước khi triển khai đầu tư xây dựng hạ tầng và kêu gọi các nhà đầu tư, mỗi KCN đều phải xây dựng và phê duyệt quy hoạch chi tiết; trong đó, dự kiến tỉ lệ đất đai và vị trí cụ thể cho các hạng mục cụ thể như nhà xưởng, kho bãi, các công trình hạ tầng nội bộ KCN, khu vực xử lý chất thải tập trung, khu hành chính - quản lý, khu cây xanh... đồng thời cũng đề ra các giải pháp di dân, tái định cư (nếu có), đền bù, giải phóng mặt bằng, tiến độ đầu tư và dự kiến các ngành công nghiệp sẽ bố trí trong KCN để làm căn cứ kêu gọi đầu tư.

Qua một quá trình xây dựng và phát triển, công tác quy hoạch các KCN thời gian qua cũng đã bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập, bên cạnh những kết quả đạt được. Trong phạm vi bài viết, tác giả phân tích những mặt còn tồn tại ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống công nhân nữ làm việc trong KCN.

Công tác quy hoạch tổng thể: Quy hoạch tổng thể hiện nay “tụt hậu” và “hợp lý sự đã rồi”. Bởi lẽ trước đây các KCN đều được thành lập trên cơ sở các quyết định riêng biệt của Thủ tướng Chính phủ mà không có quy hoạch. Chính vì vậy, quy hoạch tổng thể giai đoạn này được xây dựng trước hết trên cơ sở hợp thức hóa sự tồn tại của những KCN đã có hoặc đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận về mặt chủ trương, sau đó chỉ bổ sung thêm một vài khu mới. Và thực tế do trước đây các cơ quan Nhà nước cũng như các nhà đầu tư chưa có tầm nhìn, chưa dự liệu được hết các vấn đề xã hội có thể phát sinh từ các KCN dẫn đến sự bất cập như hiện nay.

Lúc phê duyệt thì chưa có, nhưng khi nhận thấy bất cập thì công tác khác

phục vẫn còn chậm trễ. Cho tới những năm gần đây Chính Phủ và các nhà đầu tư mới bắt tay vào việc xây dựng nhà ở, khu giải trí cho công nhân.... Thế nhưng việc quy hoạch lại này vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức, nhiều KCN hiện nay vẫn chưa được đầu tư cơ sở hạ tầng đầy đủ, hoặc đầu tư rất nhiều tiền cho các dự án nhà ở cho công nhân nhưng khi đưa vào hoạt động thì không phù hợp.

Ngoài ra quy hoạch tổng thể cũng thể hiện sự phối hợp thiếu đồng bộ với các quy hoạch liên quan khác: Trước hết là quy hoạch sử dụng đất đai, quy hoạch tổng thể phát triển công nghiệp, quy hoạch hạ tầng, quy hoạch dân cư - đô thị, quy hoạch lao động... Bên cạnh đó, khả năng dự báo lại chưa cao nên dẫn đến tình trạng bố trí các KCN - nhìn trên bình diện tổng thể - còn bất hợp lý, vừa có tình trạng dàn trải, vừa có biểu hiện tập trung quá cao ở một số vùng, địa phương, lãng phí vốn đầu tư, lựa chọn địa điểm không hợp lý, không hấp dẫn nhà đầu tư (vùng hoang vu, đồi núi, đầm lầy), bố trí KCN nhưng không tính đến khả năng mở rộng đô thị, chiếm dụng quá nhiều đất sản xuất nông nghiệp, thiếu lao động được đào tạo trong khi người dân bị thu hồi đất lại không có việc làm, thiếu nhà ở cho công nhân...

Phần lớn các KCN đều mang tính tổng hợp, có mục tiêu thu hút nhiều loại hình doanh nghiệp, kinh doanh các ngành nghề khác nhau. Vì vậy, cơ cấu đầu tư đề ra trong nhiều trường hợp không hợp lý, không xuất phát từ việc phân tích đầy đủ, sâu sắc những tiềm năng, thế mạnh của địa phương (kể cả tiềm năng, thế mạnh sẵn có cũng như có thể chủ động tạo ra trong tương lai) và mối liên kết liên vùng. Như vậy trong một KCN sẽ có nhiều nhà máy hoạt động ở nhiều lĩnh vực khác nhau, gây khó khăn trong quá trình quản lý và hệ lụy trong công tác bảo vệ môi trường.

Trước đây, khi xây dựng quy hoạch chi tiết KCN thường ít chú đến vấn đề nhà ở và các công trình phúc lợi cho công nhân, do đó, phát sinh rất nhiều vấn đề phức tạp. Vài năm gần đây, nhược điểm này đã được chú trọng khắc phục khi xây dựng quy hoạch chi tiết các KCN mới.

Những tồn tại, bất cập nêu trên có nguyên nhân chủ yếu là do năng lực của các tổ chức tư vấn xây dựng quy hoạch cũng như cơ quan thẩm định quy hoạch còn hạn chế, thiếu tầm nhìn, thiếu kinh nghiệm.

Như vậy xây dựng quy hoạch là vấn đề hết sức quan trọng và cần xem xét, xây dựng Quy hoạch KCN vừa đảm bảo cho sự phát triển kinh tế vừa đảm bảo cơ sở hạ tầng, đảm bảo được chất lượng cuộc sống cho công nhân làm việc trong KCN.

#### ***2.4.2. Khung pháp lý và chính sách đối với lao động nữ làm việc tại KCN còn nhiều bất cập***

Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, đặc biệt là từ khi Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành đã dành hẳn 1 chương quy định về quyền của lao động nữ. Do đó chúng ta cần phải thấy được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với lao động nữ nói chung và lao động nữ làm việc trong KCN nói riêng.

Về khía cạnh lao động nữ nước ta đã có một hệ thống khung pháp lý bao gồm Hiến pháp, Công ước Quốc tế, Luật và các văn bản quy phạm pháp luật đồ sộ về bình đẳng giới mà ở phần tiếp theo sẽ phân tích nội dung cơ bản của các văn bản pháp luật này [1].

Tuy nhiên, hiện nay khung pháp lý và chính sách riêng biệt đối với lao động nữ làm việc tại KCN còn rất hạn chế. Các vấn đề hiện nay chủ yếu được qui định trong Bộ Luật Lao Động, Luật Bảo Hiểm Xã Hội, Luật Cư Trú, Luật Dân Sự.... nhưng lại chưa làm rõ được đặc thù của công nhân nữ làm việc tại KCN. Hơn thế nữa như đã phân tích ở trên lao động nữ làm việc ở KCN chủ yếu là lao động di cư nhưng hiện nay Việt Nam vẫn chưa có một chính sách nào mang tính đặc thù đối với lao động nữ di cư. Như vậy có thể thấy, hiện nay chúng ta đang thiếu các chính sách cụ thể, hướng đến đối tượng là công nhân nữ làm việc trong KCN. Việc nghiên cứu tổng thể để đưa ra những chính sách phù hợp và có tính định hướng cụ thể có vai trò hết sức quan trọng, chỉ có như thế chúng ta mới có thể đảm bảo được quyền của nhóm đối tượng này.

Đối với vấn đề xây dựng chính sách pháp lý cho công nhân nữ làm việc trong KCN cần xây dựng có tính tổng thể và có sự phối kết hợp trong các cơ quan quản lý các hoạt động của KCN. Bởi lẽ hiện nay mỗi cơ quan lại quản lý “một phần nhỏ” trong các hoạt động của KCN, ví dụ như Bộ xây dựng quản lý về quy hoạch

xây dựng KCN, Bộ công an quản lý một phần về vấn đề di cư thông qua việc quản lý việc đăng ký hộ khẩu, đăng ký tạm trú, Bộ Y tế chịu trách nhiệm về vấn đề tiếp cận y tế, Bộ Lao động thương binh và xã hội chịu trách nhiệm lớn nhất về quyền của lao động nữ. Tuy nhiên hiện nay vẫn chưa có sự phối hợp giữa các cơ quan để đưa ra một chính sách tổng thể nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong vấn đề bảo đảm quyền của lao động nữ làm việc trong KCN [10].

Bộ Lao động thương binh và xã hội là cơ quan chịu trách nhiệm lớn nhất về vấn đề lao động nữ làm việc trong KCN, theo đó Bộ LĐTB&XH có chức năng quản lý nhà nước về các chính sách về xã hội. Tuy nhiên Bộ LĐTB&XH cũng chưa có chính sách nào cụ thể và đáng kể để đảm bảo quyền của lao động nữ làm việc trong KCN. Văn bản liên quan trực tiếp nhất đến vấn đề lao động nữ làm việc trong KCN là Thông tư số 13/2009/TT-BLĐTBXH ngày 06/05/2009 về hướng dẫn các vấn đề quản lý người lao động, quản lý thông tin, nội quy lao động, thỏa ước tập thể, lương... tại KCN, KCX.

Ngoài việc ban hành qui định về quyền của lao động nữ thì còn phải xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ. Theo đó nên tập trung vào các nhóm giải pháp như xử phạt, công bố rộng rãi về hành vi vi phạm, thậm chí có thể quyết định bắt buộc tạm dừng hoạt động...thì mới có thể tạo tính răn đe cao để người sử dụng lao động thực sự quan tâm đến quyền của lao động nữ.

Khung pháp lý và chính sách và pháp luật là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyền của lao động nữ làm việc trong KCN và cần được hoàn thiện trong thời gian tới

#### ***2.4.3. Doanh nghiệp chưa quan tâm đúng mức đến đời sống công nhân nữ***

Thực tế cho thấy hiện nay các doanh nghiệp trong KCN chưa quan tâm đúng mức đến đời sống công nhân. Các doanh nghiệp đang quan tâm đến lợi ích trước mắt mà chưa có những chính sách dài hạn liên quan đến việc chăm lo đời sống cho công nhân trong các KCN. Đồng thời đối với các quy định của Nhà nước họ cũng tìm cách đối phó chứ chưa thực sự thực hiện đúng tinh thần của các quy định này. Hiện nay chỉ có một số ít doanh nghiệp xây dựng kí túc xá, khu vui chơi...cho công

nhân. Đây là một trong những nguyên nhân khiến cho quyền lợi của công nhân KCN chưa được đảm bảo.

#### ***2.4.4. Nhận thức của lao động nữ còn nhiều hạn chế***

Hệ thống chính sách pháp lý dù có hoàn thiện đến đâu thì cũng chỉ được phát huy vai trò của nó khi bản thân lao động nữ phải nhận thức đầy đủ quyền của mình. Từ việc nhận thức được quyền của mình họ mới có thể tự bảo vệ mình được. Thực tế hiện nay hầu hết lao động nữ làm việc trong KCN vẫn chưa nhận thức đầy đủ qui định pháp luật và cách thức bảo vệ quyền của mình. Do vậy họ không biết cách bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình.

Bên cạnh đó các tổ chức như Công đoàn, hội phụ nữ...vẫn chưa phát huy được vai trò hỗ trợ đối với lao động nữ để họ tiếp cận được qui định pháp luật để thực thi được quyền cũng như được bảo vệ khi có sự xâm hại quyền.

#### ***2.4.5. Chính quyền địa phương chưa thể hiện được vai trò quản lý của mình***

Chính quyền địa phương nơi có các KCN hiện nay vẫn chưa thể hiện được vai trò quản lý của mình như: chưa phối hợp được với ban quản lý các KCN nhằm đưa ra các biện pháp cải thiện đời sống công nhân KCN, chưa kiểm tra được các cơ sở nhà trẻ tư nhân, các chủ nhà trọ ...chưa thực hiện đúng quy định để đưa ra các chế tài xử phạt hợp lý. Chính quyền địa phương cũng chưa có các chương trình hỗ trợ CNLĐ hòa nhập với cộng đồng, có những chính sách ưu tiên công nhân nữ nhằm giúp họ cải thiện được đời sống vật chất và tinh thần. Đây cũng một trong những nguyên nhân khiến cho quyền của lao động nữ chưa được bảo đảm.



### *Chương 3*

## **THÚC ĐẨY QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ LÀM VIỆC TẠI KCN Ở VIỆT NAM – MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ RÚT TA TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP HÀ NỘI**

### **3.1. Sự cần thiết phải thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam**

Thứ nhất, phụ nữ nói chung và công nhân làm việc tại KCN đóng một vai trò hết sức quan trọng, do vậy cần thúc đẩy quyền của lao động nữ tại các KCN.

Từ trước đến nay phụ nữ bao giờ cũng là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ đông đảo những người lao động trong xã hội. Bằng lao động sáng tạo của mình, phụ nữ đã góp phần làm giàu cho xã hội, làm phong phú cuộc sống con người. Phụ nữ luôn thể hiện vai trò không thể thiếu của mình trong các lĩnh vực đời sống xã hội, cụ thể là:

- Trong lĩnh vực hoạt động vật chất, phụ nữ là một lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải để nuôi sống con người. Không chỉ tái sản xuất ra của cải vật chất, phụ nữ còn tái sản xuất ra bản thân con người để duy trì và phát triển xã hội.

- Trong lĩnh vực hoạt động tinh thần, phụ nữ có vai trò sáng tạo nên văn hoá nhân loại. Nền văn hóa dân gian của bất cứ nước nào, dân tộc nào cũng có sự tham gia bằng nhiều hình thức của đông đảo phụ nữ.

- Song song với những hoạt động góp phần sáng tạo ra mọi của cải vật chất và tinh thần, phụ nữ còn tích cực tham gia đấu tranh giai cấp, đấu tranh giải phóng dân tộc, vì sự tiến bộ của nhân loại.

Trong buổi tiếp các trưởng đoàn dự cuộc họp Mạng lưới lãnh đạo nữ lần thứ 11 (WLN) của diễn đàn hợp tác kinh tế châu Á – Thái Bình Dương (APEC) diễn ra vào tháng 9 – 2006 tại Hà Nội, Chủ tịch Nguyễn Minh Triết khẳng định, Đảng, Nhà nước và nhân dân Việt Nam nhận thức rõ về vai trò của phụ nữ trong phát triển và hội nhập quốc tế. Chủ tịch nêu rõ:

Ở Việt Nam, vai trò của phụ nữ rất quan trọng. Trong cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, phụ nữ tham gia rất tích cực trong nhiều hoạt động. Trong thời kỳ hòa bình và xây dựng đất nước, phụ nữ giữ cương vị lãnh đạo ở mọi lĩnh vực kinh tế, văn hóa, khoa học - kỹ thuật.... Vai trò của phụ nữ hoàn toàn xứng đáng với tám chữ vàng mà Đảng, Nhà nước và nhân dân dành tặng: Anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang.

Ở khu vực Á Đông, hiếm có dân tộc nào phụ nữ lại đóng vai trò quan trọng trong xã hội như ở Việt Nam. Trong suốt chiều dài lịch sử dân tộc, phụ nữ Việt Nam đã có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Với truyền thống đó, phụ nữ Việt Nam “giỏi việc nước, đảm việc nhà” tiếp tục vượt qua mọi thành kiến và thử thách, vươn lên đóng góp tích cực vào các hoạt động xã hội, duy trì ảnh hưởng rộng rãi vai trò của mình trên nhiều lĩnh vực như: tham gia quản lý nhà nước; tham gia xóa đói giảm nghèo; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc; tham gia phòng chống tệ nạn xã hội; thúc đẩy hoạt động đối ngoại nhân dân... Có thể nói, vai trò của phụ nữ Việt Nam được thể hiện ngày càng sâu sắc và có những đóng góp quan trọng trong thành tựu của cách mạng Việt.

Khi đất nước bước vào kỷ nguyên hội nhập với thế giới, trong công cuộc xây dựng đất nước trên con đường công nghiệp hóa - hiện đại hóa hiện nay, phụ nữ Việt Nam tiếp tục đóng vai trò quan trọng, là động lực thúc đẩy sự phát triển chung của xã hội. Vai trò này đang được khẳng định một cách rõ nét hơn bao giờ hết.

Trước hết chúng ta phải thừa nhận vị trí hết sức quan trọng của người phụ nữ trong gia đình. Họ có ảnh hưởng to lớn tới hạnh phúc và sự ổn định của gia đình. Là người vợ hiền, họ luôn hiểu chồng, sẵn sàng chia sẻ những ngọt bùi cũng như những đắng cay cùng chồng, khiến người chồng luôn cảm thấy yên tâm trong cuộc sống, từ đó họ có thể đóng góp nhiều hơn cho xã hội. Không chỉ chăm sóc giúp đỡ chồng trong gia đình, người vợ còn đưa ra những lời khuyên thiết thực giúp chồng trong công việc, đóng góp vào thành công trong sự nghiệp của chồng. Là những người mẹ hết lòng vì con cái, họ thực sự là những tấm gương cho con cái noi theo.

Người mẹ ngày nay còn là một người bạn lớn luôn ở bên con để hướng dẫn, động viên kịp thời. Bất cứ ai trong chúng ta đều có thể tìm thấy ở những người phụ nữ, người vợ, người mẹ sự yên tĩnh trong tâm hồn và sự cân bằng bình yên trong cuộc sống. Chính họ đã tiếp sức cho chúng ta vượt qua những khó khăn để sống một cuộc sống hữu ích.

Trong thời đại mới, bên cạnh vai trò quan trọng trong gia đình, người phụ nữ còn tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội. Ngày càng có nhiều người trở thành chính trị gia, nhà khoa học nổi tiếng, nhà quản lý năng động ... Đặc biệt hiện nay nhiều doanh nghiệp nước ngoài cũng như doanh nghiệp trong nước đang chú trọng đầu tư đến nhiều lĩnh vực mà sự có mặt của người phụ nữ là không thể thiếu như ngành dệt, may mặc, du lịch, công nghệ dịch vụ .... Đây là những công nhân nữ làm việc trong các KCN.

Thứ hai, thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN là góp phần tạo nên sự bình đẳng giữa nam giới và nữ giới, tạo nên sự bình ổn và phát triển cho xã hội.

Theo số liệu phản ánh tính đến năm 2014 Việt Nam có 15 triệu công nhân, lao động đang làm việc trong doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế; gần 2 triệu công nhân, lao động làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, trong đó gần 70% là lao động nữ [1]. Sự gia tăng nhanh chóng số lượng công nhân lao động nhập cư đã tạo áp lực lớn và những hệ lụy trong đời sống văn hóa - xã hội ở các địa bàn dân cư. Đồng thời qua những con số biết nói đã phân tích thực trạng quyền của lao động nữ làm việc tại KCN đang bị vi phạm nghiêm trọng. Do vậy việc bức thiết cần đặt ra là phải sớm tìm ra giải pháp nhằm thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN sẽ giúp giải quyết các vấn đề sau:

Một là về trước mắt đời sống công nhân lao động nữ không được đảm bảo về cả vật chất lẫn tinh thần, như vậy bản thân người phụ nữ là người phải chịu thiệt thòi đầu tiên. Họ không thể làm chủ được cuộc sống của mình, và vì vậy người phụ nữ không thể làm tốt vai trò của người vợ, người mẹ trong gia đình. Khi đó xã hội sẽ phát sinh nhiều vấn đề cần giải quyết, các vấn đề tiêu cực như: mâu thuẫn gia đình, ly hôn... sẽ ngày càng gia tăng. Do vậy các giải pháp thúc đẩy và bảo vệ quyền của lao động nữ được đưa ra sẽ góp phần giải quyết các vấn đề nêu trên.

Hai là, cuộc sống của công nhân lao động làm việc trong KCN nói chung và công nhân nữ nói riêng có thể ví như một “xã hội thu nhỏ”. Thúc đẩy quyền của lao động nữ làm việc trong KCN đồng thời cũng giúp ổn định đời sống văn hóa – xã hội đối với “xã hội thu nhỏ” này. Việc ổn định này sẽ góp phần tăng năng suất lao động, tạo nên thu nhập cho doanh nghiệp nói riêng và Nhà nước nói chung. Đồng thời, cũng tạo nên một môi trường lành mạnh, văn hóa, tránh các tệ nạn, mối nguy không tốt cho cộng đồng xung quanh.

Ba là, như chúng ta đã biết người phụ nữ với vai trò là người mẹ có ảnh hưởng rất lớn đến sự hình thành nhân cách của trẻ em – thế hệ tương lai của đất nước. Hầu hết lao động nữ làm việc trong KCN đều trong độ tuổi sinh đẻ, do vậy việc bảo đảm quyền của người lao động nữ nói chung và quyền được hỗ trợ về gia đình nói riêng cũng là góp phần đảm bảo cho việc phát triển của trẻ em.

### **3.2. Một số quan điểm định hướng việc thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam.**

#### ***3.2.1. Phải xem việc gia tăng lao động nữ tại các KCN là một vấn đề phát triển tất yếu***

Sự ra đời của các KCN, KCX tại bất kỳ một quốc gia nào cũng thường có một xu hướng chung là sẽ thu hút một lượng lao động khá lớn, đặc biệt là lao động trẻ từ các địa phương khác, mà chủ yếu là các vùng nông thôn, các quốc gia dư thừa lao động khác. Nhu cầu thu hút lao động bình quân đối với các KCN, KCX khoảng từ 100-150 lao động/ ha đất xây dựng công nghiệp, chưa kể số lao động phụ trợ ăn theo. Khi xây dựng một KCN 100-200 ha sẽ hình thành nên một đô thị mới khoảng 10.000 đến 30.000 lao động. Nếu tính thêm số lao động phụ trợ và ăn theo có thể lên đến 20.000 - 40.000 người, tương đương đô thị loại năm. Như vậy khi xem xét sự hình thành xây dựng KCN, KCX không chỉ phải tập trung giải quyết vấn đề xây dựng nhà xưởng mà còn xem xét các vấn đề xã hội khác như nhà ở, trường học, bệnh viện, trung tâm giải trí để đáp ứng như cầu của công nhân.

Nhìn từ thực tế với tốc độ phát triển kinh tế nói chung và tốc độ phát triển các KCN như hiện nay thì việc gia tăng lượng lao động nữ tại các KCN rõ ràng là một vấn

đề phát triển tất yếu trong điều kiện hiện nay ở nước ta. Lực lượng lao động nữ ở KCN là nguồn lực kinh tế đóng góp nhất định đối với sự tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và xóa đói giảm nghèo. Do vậy cần nhìn nhận đúng đắn tầm quan trọng của lực lượng lao động nữ làm việc trong các KCN để từ đó đưa ra những chính sách phù hợp nhằm bảo vệ quyền của nhóm lao động nữ tại KCN. Vấn đề này cần xem xét và thống nhất trong các văn kiện chiến lược quốc gia để từ đó trở thành nguyên tắc trong việc lập chính sách và đưa ra các quy định trong thời gian tới.

### ***3.2.2. Điều chỉnh quy hoạch xây dựng các KCN***

Như đã phân tích ở trên, Quy hoạch xây dựng KCN là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến đời sống của công nhân tại các KCN nói chung và đời sống công nhân nữ tại KCN nói riêng. Với thực tế hiện nay hầu hết các KCN không có quy hoạch tổng thể cũng như quy hoạch chi tiết, chưa quan tâm đến cơ sở hạ tầng, xây dựng hệ thống trường học, bệnh viện, trung tâm vui chơi giải trí cho công nhân từ đó có những ảnh hưởng tiêu cực đến những quyền lợi căn bản của họ.

### ***3.2.3. Cải cách pháp lý nhằm thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN***

Bộ luật lao động năm 2012 đã đánh dấu một bước thay đổi lớn về việc nhìn nhận quyền của lao động nữ tại Việt Nam. Theo đó lao động nữ đã có những quy định riêng nhằm đảm bảo quyền lợi của mình. Tuy nhiên trên thực tế, Bộ luật lao động 2012 vẫn cần có những thay đổi hợp lý, phù hợp với thực tiễn hơn. Bên cạnh đó vẫn cần thiết phải ban hành các quy định riêng đối với lao động nữ tại các KCN, xây dựng các chính sách và quy chế riêng đối với nhóm đối tượng này. Đồng thời cần có các chế tài nhằm xử lý vi phạm nhằm đạt hiệu quả áp dụng pháp luật cao nhất.

### ***3.2.4. Nâng cao vai trò của công đoàn và các tổ chức xã hội trong việc thúc đẩy quyền của lao động nữ tại KCN***

Hiện nay nhiều doanh nghiệp tại các KCN vẫn chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động, chưa đảm bảo lợi ích hài hòa giữa DN với người lao động, vẫn còn nhiều DN chưa có tổ chức Công đoàn (hơn 50%). Những nơi có tổ chức Công đoàn thì vai trò của cán bộ làm công tác này chưa được phát huy.

Những người làm công tác Công đoàn tại các DN này đóng vai trò chủ trì đối thoại tại nơi làm việc giữa người lao động và chủ DN. Chính những điều này dẫn đến việc các kiến nghị từ phía người lao động không được quan tâm, giải quyết kịp thời dễ xảy ra tranh chấp. Tổ chức công đoàn cơ sở quá yếu, không thực sự đóng vai trò là chỗ dựa, người đại diện và thủ lĩnh của công nhân. Hơn ai hết, Công đoàn là tổ chức gần gũi và thấu hiểu công nhân lao động nhất. Công đoàn cơ sở thực sự gần gũi và thấu hiểu công nhân, thực sự đóng vai trò là người đại diện, là thủ lĩnh của công nhân, được công nhân tin cậy... thì thực trạng đời sống công nhân tại KCN chắc chắn sẽ được cải thiện rõ rệt.

### ***3.2.5. Phát huy vai trò của chính quyền địa phương trong việc giảm thiểu tính dễ tổn thương của lao động nữ tại các KCN***

Vấn đề gia tăng lực lượng lao động nữ tại các KCN và hệ lụy trong quá trình đảm bảo quyền của nhóm đối tượng này thường tập trung chính ở một số thành phố có tốc độ phát triển kinh tế nhanh như: Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Bình Dương...do đó chính quyền các tỉnh, thành phố này cần đi đầu trong những nỗ lực về chính sách đối với công nhân nữ tại các KCN trong khi chờ đợi những thay đổi về chính sách từ phía trung ương.

Bên cạnh đó chính quyền địa phương cần phát huy vai trò của mình trong các vấn đề như đào tạo nghề, tiếp cận thông tin, hỗ trợ về dịch vụ nhà trọ nhà ở cho công nhân...những hành động thiết thực của chính quyền địa phương sẽ có đóng góp không nhỏ trong việc nâng cao đời sống cho công nhân nữ tại KCN.

### ***3.2.6. Nâng cao nhận thức cho lao động nữ tại các KCN và trách nhiệm cho chính họ trong việc thúc đẩy quyền cho lao động nữ tại các KCN***

Tính dễ tổn thương của lao động nữ tại KCN là một vấn đề có tính hai chiều, bên cạnh những bất cập về chính sách và quy định, còn do nhận thức của lao động nữ. Như vậy để giải quyết vấn đề đối với lao động nữ trước hết cần có những biện pháp nhằm thay đổi nhận thức của lao động nữ tại KCN để từ đó họ có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình, có thể sử dụng những công cụ pháp lý trong việc tự bảo vệ quyền của mình.

### **3.3. Một số giải pháp thúc đẩy quyền của người lao động nữ tại các khu công nghiệp ở Việt Nam**

#### ***3.3.1. Tiếp tục hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản liên quan***

Có thể nói nhìn một cách khách quan, pháp luật lao động về cơ bản đã đảm bảo được quyền con người cho lao động nữ, phù hợp với tuyên ngôn nhân quyền của Liên hợp quốc cũng như các công ước quốc tế về nhân quyền và các công ước quốc tế của ILO [3].

Điều đó thể hiện ở việc lao động nữ không chỉ được đảm bảo những quyền lợi chung mà còn có những quy định dành riêng cho nhóm đối tượng này. Bộ luật lao động đã dành hẳn 1 chương nhằm quy định các chế độ, quyền lợi đặc biệt cho lao động nữ. Lao động nữ đã được đảm bảo quyền lợi trên nhiều phương diện như: việc làm, tuyển dụng, quyền được chăm sóc sức khỏe... Điều đó cho thấy các quyền con người trong Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người, CEDAW, các công ước của ILO đã được thể chế hóa trong các quy định về pháp luật lao động [34].

Tuy nhiên một số quy định của pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn bất cập, hạn chế làm ảnh hưởng đến quyền con người của người lao động nói chung và quyền con người của lao động nữ nói riêng. Bên cạnh đó mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã đảm bảo cơ bản quyền con người tuy nhiên trong thời gian tới cần nâng cao hơn nữa để sớm bắt kịp các tiêu chuẩn chung của thế giới.

Pháp luật lao động trong giai đoạn tới cần hướng tới những nội dung cơ bản sau:

- Rà soát, đánh giá lại quy định của pháp luật để tiến tới phê chuẩn thêm một số công ước quốc tế của tổ chức ILO, tạo điều kiện đảm bảo hơn nữa các quyền con người trong lĩnh vực lao động.

- Đối với các công ước của ILO mà Việt Nam đã tham gia cần rà soát, đối chiếu xem các quy định đã tương thích hay chưa? Nếu có sự chưa tương thích thì cần thiết phải có sự điều chỉnh cho phù hợp với tinh thần của công ước.

Nhà nước cũng cần tạo ra sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống văn bản pháp luật về việc làm từ Hiến Pháp đến các văn bản khác liên quan, đồng thời tiếp

cận các tiêu chuẩn quốc tế về việc làm. Trước hết cần tập trung vào các quy định về biện pháp tạo việc làm, chính sách giải quyết việc làm, đảm bảo cho mọi người có việc làm đặc biệt là lao động nữ [45].

Hoàn thiện các quy định về Hợp đồng lao động để bảo đảm quyền lợi của người lao động song đồng thời phải đảm bảo tính linh hoạt cho thị trường lao động.

### ***3.3.2. Hoàn thiện các quy định về lao động nữ***

Hiện nay các quy định về lao động nữ vẫn tồn tại một số bất cập, cụ thể như sau: Điều 154 quy định: “*Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác*”. Tuy nhiên quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm, bởi họ chỉ tuyển dụng lao động nữ theo quy định riêng của doanh nghiệp. Ví dụ “Chỉ tuyển lao động nữ đã có con” hoặc “công nhân nữ phải cam kết sau 03 năm làm việc mới được sinh con”... Hoặc lao động nữ chỉ được các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản ... tuyển dụng và sử dụng nhiều. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít hoặc không phải qua đào tạo. Điều đó cho thấy một nghịch lý xảy ra trong một doanh nghiệp là những vị trí quản lý, có tay nghề được đào tạo kỹ thuật cao thường là nam giới, lao động nữ nói chung không được khuyến khích vào các vị trí, công việc có thu nhập cao mà được xếp ở vị trí thấp hơn, lao động giản đơn, kém ổn định, thu nhập đồng lương thấp.

Thứ hai: Về quyền của lao động nữ trong chăm sóc, bảo vệ sức khỏe: Theo quy định tại Điều 5 nghị định 85/2015: “*Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế*” trên thực tế hầu như không có doanh nghiệp nào thực hiện, thậm chí, điều kiện môi trường làm việc chậm cải thiện, chưa đạt chuẩn mực, chế độ nghỉ dưỡng sức hạn chế, gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tinh thần lao động nữ lâu dài.

Ngoài ra, tại khoản 4 điều 153 Bộ luật Lao động còn quy định: Nhà nước có



chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, cụ thể doanh nghiệp được: Được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp và Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính. Thế nhưng chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế. Bởi lẽ, trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như các công ty may mặc, công ty chế biến hải sản... vào những lúc cao điểm có nhiều lao động nữ nghỉ sinh con, doanh nghiệp cần lao động để thay thế nhưng việc tuyển dụng và đào tạo lao động không phải đơn giản trong ngày một ngày hai và số tiền ưu tiên này không đủ để doanh nghiệp chi tiêu vào các khoản chế độ cho lao động nữ. Hơn nữa để được xét giảm thuế thì doanh nghiệp phải làm các thủ tục rất phức tạp. Do vậy, rất ít doanh nghiệp được xét giảm thuế mặc dù sử dụng nhiều lao động nữ.

Những quy định của pháp luật dành riêng cho lao động nữ không có tính khả thi, các cơ quan chức năng chưa có biện pháp xử lý nghiêm minh, kịp thời các doanh nghiệp vi phạm chính sách đối với lao động nữ. Hầu hết các lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp, doanh nghiệp có trình độ thấp, không nhạy bén trong khả năng nhận thức và ứng xử với các tình huống xã hội có liên quan nếu biết mình bị xâm phạm quyền cũng không biết tự đứng lên để bảo vệ quyền lợi của mình một cách đúng đắn. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động không thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật có liên quan đến lao động nữ, thậm chí còn lợi dụng sự yếu thế của lao động nữ để lảng tránh trách nhiệm với họ. Đa số các cán bộ làm công tác nữ công, công đoàn trong các doanh nghiệp hầu hết là kiêm nhiệm. Do vậy, họ ít có thời gian đầu tư chuyên sâu cho công việc, ít có điều kiện tham gia tập huấn để nâng cao khả năng hiểu biết về công tác công đoàn, hiểu biết về chế độ, chính sách đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế.

Để tháo gỡ những khó khăn, bất cập nêu trên cần phải thực hiện một vài kiến nghị, giải pháp cụ thể như sau:

- Đưa những chính sách pháp luật đối với lao động nữ đi vào cuộc sống một

cách thiết thực, rà soát, đánh giá và sửa đổi quy định về chính sách lao động nữ cho phù hợp với thực tiễn.

- Có những quy định khen thưởng, khuyến khích và có chế tài xử lý cụ thể đối với người sử dụng lao động trong các ngành nghề khác nhau để bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ.

- Tích cực tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động cho cả người sử dụng lao động và người lao động nữ để nâng cao nhận thức, hiểu biết của lao động nữ về những quyền mà mình được hưởng, từ đó giúp họ có thể tự bảo vệ quyền lợi chính đáng của bản thân.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử phạt đối với các doanh nghiệp không thực hiện pháp luật lao động nữ, phạt các đơn vị quảng cáo tuyển dụng có phân biệt giới, đồng thời khuyến khích, khen thưởng đối với các doanh nghiệp và cơ quan thực hiện tốt để bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ.

- Có những quy định đặc thù cho chính sách lao động nữ và doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ.

- Quan tâm các điều kiện đặc thù cho lao động nữ như nhà vệ sinh, nhà tắm, buồng thay quần áo, phòng y tế tại các doanh nghiệp đông lao động nữ, đảm bảo thực hiện các quy định cho nữ trong thời kỳ thai sản, nuôi con nhỏ.

- Cải thiện điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, giảm tiếng ồn, bụi, chống nóng tại các phân xưởng sản xuất để đảm bảo sức khỏe cho chị em.

- Nhà nước có chính sách và huy động các doanh nghiệp từng bước đầu tư xây dựng nhà trẻ mẫu giáo, nhà ở, khu vui chơi giải trí cho công nhân đặc biệt ở các khu công nghiệp, khu chế xuất.

- Chú trọng vấn đề dinh dưỡng hợp lý và vệ sinh an toàn thực phẩm tại các bếp ăn tập thể trong các doanh nghiệp.

- Đơn giản hoá thủ tục giải quyết miễn giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ.

- Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thực hiện đầy đủ pháp luật lao động đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, trong quá trình thực hiện có điều bất cập

cần kiến nghị với nhà nước để sửa đổi. Người lao động nữ phải ý thức được tầm quan trọng của việc hiểu biết pháp luật lao động, một mặt để đóng góp xây dựng doanh nghiệp mặt khác tự bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình khi bị xâm phạm. Cùng với đó vai trò và trách nhiệm của tổ chức đại diện cho lao động nữ (Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Công đoàn, Ban nữ công) cần nhanh chóng thành lập các tổ chức công đoàn và Ban nữ công trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, công đoàn trong các doanh nghiệp phải độc lập với chủ doanh nghiệp về tài chính và con người, chỉ có như vậy mới thực sự là tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Công đoàn - Ban nữ công cần nắm chắc kiến thức về giới và pháp luật lao động phải trở thành "luật sư riêng" cho lao động nữ khi quyền lợi của họ bị xâm phạm. Ban nữ công cần phổ biến các kiến thức về giới, bình đẳng giới và pháp luật cho lao động nữ nhằm nâng cao nhận thức của lao động nữ để họ tự bảo vệ quyền lợi và đóng góp cho xã hội [36].

Về việc nâng cao đời sống tinh thần cho lao động nữ: Trước thực tế sự đáp ứng của xã hội đối với nhu cầu giải trí của công nhân lao động trong KCN còn nhiều hạn chế và bất cập như trên, cần tìm ra giải pháp để nâng cao hiệu quả sự đáp ứng đó vì đời sống văn hoá - tinh thần lành mạnh và phong phú của công nhân lao động nói riêng của nhân dân nói chung. Góp phần thực hiện điều đó, đề tài xin đề xuất một số giải pháp sau:

*Thứ nhất Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị cần xem vấn đề nâng cao đời sống văn hóa tinh thần là vấn đề cấp thiết hiện nay.*

Với việc đề cao vai trò của việc nâng cao đời sống của lao động nữ tại KCN để từ đó các Tổ chức theo vị trí, chức năng của mình, tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị hướng vào giải quyết triệt để, tận gốc những nguyên nhân chủ quan và khách quan của vấn đề. Cần giải quyết vấn đề nâng cao đời sống văn hóa của công nhân trong tổng thể gắn tăng trưởng kinh tế với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách phát triển. Hơn nữa trong từng chính sách thu hút đầu tư, phát triển KCN-CCN phải gắn với xây dựng nhà ở cho công nhân, xây dựng thiết chế văn hoá phục vụ nhu cầu giải trí cho công nhân phù hợp và cụ thể với vùng kinh tế. Nếu không có nhận thức đúng về các mối quan hệ kinh tế và đời sống,

sẽ không có các giải pháp đồng bộ và đột phá để giải quyết tận gốc và triệt để các vấn đề xã hội nảy sinh đối với giai cấp công nhân trong điều kiện mới.

*Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện và xây dựng chính sách để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nữ KCN.*

Quan điểm cơ bản xây dựng, hoàn thiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước là bảo đảm tăng trưởng kinh tế gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội, phát triển văn hoá nâng cao chất lượng cuộc sống của giai cấp công nhân và bảo vệ môi trường sinh thái - nhân văn. Phát triển các khu công nghiệp phải gắn liền với quy hoạch tổng thể về nhà ở, dịch vụ ăn uống, dịch vụ thương mại, dịch vụ giao thông công cộng, dịch vụ giáo dục, y tế và khu vui chơi giải trí công cộng phục vụ nhu cầu văn hoá tinh thần của công nhân.

*Thứ ba, xây dựng các thiết chế văn hoá phục vụ đời sống của công nhân nữ KCN*

Hiện nay, hệ thống các thiết chế văn hoá - xã hội phục vụ cho việc đáp ứng nhu cầu giải trí của công nhân ở KCN còn thiếu và yếu trầm trọng. Vì vậy, trên cơ sở quy hoạch tổng thể chung, lãnh đạo các cấp cần đầu tư xây dựng và hoàn thiện các thiết chế về văn hoá - xã hội như hệ thống trường học, bệnh viện, trạm y tế, thư viện, rạp hát, rạp chiếu phim, khu vui chơi giải trí, thể thao dành cho công nhân sau giờ lao động tại khu nhà ở công nhân hoặc các khu vực có đông công nhân sinh sống. Nhà nước có thể đầu tư nâng cấp các thiết chế văn hoá - xã hội ở các phường, xã có đông công nhân ở. Mặt khác cần khuyến khích các hoạt động văn hoá công cộng không thu tiền thông qua các đoàn thể chính trị - xã hội hoặc các câu lạc bộ công nhân, nhà văn hoá tự quản của công nhân.

Trong quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, xây dựng nhà ở cho công nhân cần coi việc xây dựng thiết chế văn hoá là một điều kiện bắt buộc; trước mắt là đầu tư xây dựng các trung tâm văn hoá-thể thao cho các địa bàn có đông công nhân KCN ở trọ.

*Thứ tư, cần tăng cường sự thanh tra, giám sát của các tổ chức có thẩm quyền và chính quyền địa phương.*

Cần phải có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức Đảng ở cấp Trung ương để đề ra chủ trương, chính sách vĩ mô; để gắn kết, lồng ghép giải quyết vấn đề

này trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội, phát triển vùng và địa phương. Đặc biệt, cần có sự quan tâm lãnh đạo chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng ở địa phương, cơ sở, nơi thường xuyên tiếp xúc, tiếp nhận những phản ánh, yêu cầu, nguyện vọng của công nhân, cũng là cấp có trách nhiệm trực tiếp và phát huy vai trò chủ động của mình cùng với chính quyền, kịp thời giải quyết thiết thực, hiệu quả những vấn đề bức xúc và cụ thể của công nhân. Bởi vậy, đây là điều kiện quan trọng nhất, điều kiện tiên quyết để triển khai thực hiện xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở.

Thường xuyên tiến hành phân tích, giám sát chất lượng đáp ứng các hoạt động giải trí của công nhân lao động nhằm đảm bảo xử lý kịp thời các sự cố về các dịch vụ, có những biện pháp mang tính bắt buộc đối với các chủ đầu tư xây dựng các thiết chế văn hoá không tập trung trong KCN cũng như các doanh nghiệp xây dựng hệ thống giải trí cục bộ trong doanh nghiệp.

*Thứ năm, đẩy mạnh phong trào xây dựng nếp sống văn minh, gia đình văn hoá trong công nhân lao động.*

Xây dựng nếp sống văn minh công nghiệp và nếp sống văn minh đô thị là vấn đề bức thiết, góp phần nâng cao chất lượng đời sống văn hoá của công nhân, phát huy vai trò tích cực của họ trong việc phát triển kinh tế và xây dựng văn hoá. Đồng thời đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống các tệ nạn xã hội, đặc biệt là tình trạng cờ bạc, nghiện hút, buôn bán ma tuý và mại dâm. Đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cần sớm thành lập cơ sở đảng, tổ chức Công đoàn và đoàn thanh niên để chỉ đạo và lôi cuốn công nhân vào hoạt động văn hoá tinh thần lành mạnh.

Như vậy, trước mắt các Tổ chức ban ngành cần thực hiện các biện pháp và hành động cụ thể như sau:

- **Với Đảng:** Ra Nghị quyết: “*về xây dựng đời sống văn hoá cho công nhân lao động*”, đây là một định hướng quan trọng để các cấp, các ngành cùng vào cuộc chăm lo đời sống văn hoá tinh thần cho công nhân lao động nói chung, nhất là chăm lo, cải thiện và đáp ứng phần nào nhu cầu giải trí công nhân lao động trong khu công nghiệp nói riêng.

- **Với Nhà nước:** Cần có Đề án xây dựng đời sống văn hoá cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất. Bởi lẽ, những sản phẩm, lợi ích mà công nhân lao động trong các KCN, KCX đang đóng góp cho nền kinh tế quốc dân là rất lớn.

- **Với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam:** Khẩn trương xây dựng đề án phát triển nhà ở cho công nhân, Thỏa ước Lao động Tập thể ngành sớm trình Ban Bí thư, trình Chính phủ xem xét giải quyết những kiến nghị về việc ban hành các chính sách khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà ở, khu giải trí cho công nhân. Nghiên cứu kỹ mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động để có những kiến nghị điều chỉnh phù hợp, giải quyết kịp thời các tranh chấp; nghiên cứu triệt để vấn đề tiền lương trong cơ chế thị trường để có những quyết sách đúng đắn.

- **Với khu công nghiệp:** Dành một phần quỹ đất trong KCN để xây dựng thiết chế văn hoá như: Nhà Văn hoá, Câu lạc bộ, sân thể thao, Nhà thi đấu, nhất là nhà ở cho công nhân. Tiêu chuẩn diện tích ở đối với nhà ở công nhân khu công nghiệp được thiết kế tối thiểu là 5 m<sup>2</sup>/1 người tối đa 8 người/căn hộ.

- **Với chính quyền địa phương:** Bổ sung quỹ đất phát triển nhà ở công nhân khu công nghiệp; ưu tiên dành quỹ đất cho các công trình văn hoá do địa phương cấp và tiềnt huế từ các nhà dân kinh doanh nhà trọ để xây dựng khu vui chơi giải trí trên địa bàn, có hành lang dành cho công nhân lao động được hưởng thụ.

- **Với người dân:** Phối hợp với chính quyền địa phương quản lý tốt số công nhân, khai báo tạm trú tạm vắng, có nghĩa vụ nộp thuế khi kinh doanh nhà trọ.

- **Với doanh nghiệp:** Nên dành thời gian tối thiểu trong quý, năm để công nhân có điều kiện tiếp xúc và hưởng thụ văn hoá tinh thần, xây dựng phòng truyền thống, câu lạc bộ, nhà văn hoá thể thao để công nhân được học và tham gia các hoạt động giải trí thường xuyên.

- **Với công nhân lao động:** Nâng cao ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, phải gắn bó với doanh nghiệp, phải sống có văn hoá và biết hưởng thụ văn hoá.

**Hoàn thiện các quy định về chăm sóc sức khỏe, chế độ thai sản, hỗ trợ về gia đình cho công nhân nữ.**

Điều 156 Bộ Luật lao động quy định:

Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai: Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định [41, Điều 156].

Theo quy định trên, lao động nữ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này mà không phải bồi thường là sự ưu tiên đặc biệt để bảo vệ sức khỏe của bà mẹ và trẻ em. Nhưng trên thực tế, chấm dứt HĐLĐ có nghĩa là không có việc làm nên bắt buộc dĩ họ mới thực hiện quyền này vì thu nhập trong thời kỳ thai sản là hết sức cần thiết. Người sử dụng lao động rất ngại tuyển lao động nữ khi họ có con nhỏ vì phải đảm bảo những ưu đãi về thời giờ làm việc (con dưới 12 tháng tuổi mỗi ngày lao động nữ được giảm 1 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương), lúc con ốm đau người mẹ được nghỉ để chăm sóc con ốm... như vậy sẽ ảnh hưởng tới công việc và giảm lợi nhuận của người sử dụng lao động.

Để bảo vệ việc làm cho lao động nữ trong trường hợp này, BLLĐ nên sửa lại theo hướng “*nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì người sử dụng lao động phải tạo điều kiện cho lao động nữ chuyển sang công việc khác phù hợp hoặc tạm hoãn việc thực hiện HĐLĐ trong thời gian mang thai, nếu lao động nữ muốn chấm dứt HĐLĐ thì họ không phải bồi thường*” [41, Điều 156].

Khoản 3 điều 7, BLLĐ quy định: Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau: Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Bên cạnh đó Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Đó là điều rất cần thiết cho lao động nữ để họ có thời gian gần gũi, chăm sóc con nhỏ. Tuy nhiên, trong thực tế, người sử dụng lao động

thường không thực hiện quy định này, vì thế lao động nữ vẫn phải làm đủ số giờ quy định, nhưng không được hưởng tiền lương của 1 giờ làm việc đáng lẽ họ có quyền được hưởng. Vi phạm này từ phía người sử dụng lao động có thể do khó khăn trong việc tổ chức sản xuất, chẳng hạn lao động nữ đó làm việc trong dây chuyền, nếu họ nghỉ trước 1 giờ thì sẽ ảnh hưởng đến những lao động khác... và về phía lao động nữ do sức ép về việc làm họ rất e ngại đề nghị người sử dụng lao động đảm bảo ưu đãi đó, vì vậy trong thực tế quy định này ít được thực hiện. Trong khi đó quy định về xử phạt hành chính những hành vi vi phạm pháp luật lao động cũng không đề cập đến trường hợp này, vì thế nếu người sử dụng lao động vi phạm thì cũng chẳng có chế tài nào xử phạt họ. Theo người viết, khoản chi phí này không nên tính vào chi phí sản xuất do người sử dụng lao động trả (vì thực tế đa số người sử dụng lao động không thực hiện) mà quỹ bảo hiểm xã hội phải thanh toán khoản tiền này, có như vậy mới đảm bảo được quyền lợi cho lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ.

***Giải quyết vấn đề nhà ở cho công nhân KCN:***

**Thứ nhất** cần triển khai chỉ đạo thực hiện các quy định của Chính phủ liên quan đến phát triển nhà ở cho công nhân lao động tại các KCN thuê để rút kinh nghiệm và tiếp tục đẩy mạnh triển khai. Lựa chọn một số địa phương triển khai làm mẫu một số mô hình phát triển nhà ở cho công nhân lao động tại các KCN để các tỉnh khác nghiên cứu, học tập và thực hiện

**Thứ hai** cần đơn giản hóa thủ tục hành chính trong thẩm định, phê duyệt dự án đầu tư xây dựng nhà ở công nhân bằng nguồn vốn ngân sách nhà nước. Điều chỉnh, bổ sung các chính sách ưu đãi đối với dự án đầu tư, xây dựng nhà ở công nhân, cụ thể là:

- Có chính sách hỗ trợ về lãi suất tín dụng, miễn giảm tiền thuê đất đối với dự án xây dựng nhà ở cho người lao động và người có thu nhập thấp.

- Điều chỉnh hợp lý thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp đối với các doanh nghiệp kinh doanh bất động sản nhà ở cho người lao động trong KCN và người có thu nhập thấp. Phát hành trái phiếu phát triển nhà ở để huy động vốn đầu tư.

- Mở rộng cho đối tượng ưu đãi, hỗ trợ về thuế cho người dân hiện đang có



nhà trọ cho công nhân thuê và tham gia xây dựng nhà ở cho người lao động tại các địa bàn có KCN để họ xây dựng, nâng cấp cải tạo nhà trọ hiện có, đáp ứng nhu cầu về nhà ở cho công nhân KCN, giảm giá cho thuê...

**Thứ ba**, cần thành lập Quỹ hỗ trợ nhà ở công nhân và cho vay với mức lãi suất ưu đãi, có chính sách hỗ trợ lãi suất để doanh nghiệp đầu tư xây dựng khu nhà ở công nhân tiếp cận được nguồn vốn tín dụng từ các ngân hàng thương mại. Xem xét hỗ trợ trực tiếp một phần cho người lao động thông qua quỹ hỗ trợ phát triển nhà ở.

**Thứ tư**, cần bổ sung quy định việc xây dựng nhà ở cho công nhân là trách nhiệm của các doanh nghiệp và chủ đầu tư sử dụng lao động (đối với các dự án sử dụng nhiều lao động phải có cam kết của chủ đầu tư khi tiếp nhận dự án). Nhà nước nghiên cứu gia Bộ/ngành chuyên trách ban hành hệ thống tiêu chuẩn nhà ở tối thiểu cho người lao động trong KCN, đồng thời điển hình hóa các thiết kế nhà ở nhằm thống nhất và đảm bảo phù hợp với nhu cầu và khả năng của người lao động trong KCN.

Đối với chính quyền địa phương: cần tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động; ưu tiên nguồn vốn ngân sách cho đầu tư xây dựng nhà ở công nhân KKT, KCN và hạ tầng xã hội. Chính quyền địa phương cần phải xây dựng Đề án Quy hoạch xây dựng các khu nhà ở cho công nhân KCN để làm cơ sở xúc tiến kêu gọi đầu tư; xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển nhà ở công nhân; nghiên cứu thành lập Ban chỉ đạo tại địa phương về chính sách nhà ở và thị trường bất động sản để chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách đã ban hành. Bên cạnh đó cần xây dựng quy hoạch KCN gắn với quy hoạch khu nhà ở cho công nhân. Khi phê duyệt quy hoạch các dự án nhà ở thương mại, khu đô thị mới phải dành 20% quỹ đất làm nhà ở xã hội (trong đó có nhà ở cho công nhân KCN).

Chính quyền địa phương cần xem xét sử dụng quỹ đất của địa phương bên cạnh KCN hoặc quỹ đất 20% dành để xây dựng nhà ở xã hội trong các dự án nhà ở thương mại cho các dự án nhà ở công nhân. Đối với các KCN đang xây dựng hoặc còn đất trống thì cho phép lập hồ sơ điều chỉnh quy hoạch chi tiết chuyển một phần đất công nghiệp sang làm nhà ở công nhân. Đối với các KCN mới đang chuẩn bị đầu tư, quy hoạch KCN phải có khu nhà ở cho công nhân và công trình dịch vụ liên

kè KCN. Công ty xây dựng hạ tầng có trách nhiệm xây dựng hạ tầng kỹ thuật và một phần nhà ở. Các doanh nghiệp được giao đất để xây dựng nhà ở cho công nhân lao động trong doanh nghiệp mình.

Chính quyền địa phương cần tích cực kêu gọi và tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư, các doanh nghiệp tại các KCN tham gia đầu tư xây dựng nhà ở công nhân KCN. Đa dạng hóa các hình thức đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân; xem xét áp dụng một số ưu đãi để khuyến khích các thành phần kinh tế xây dựng nhà ở cho công nhân; kêu gọi và yêu cầu các doanh nghiệp kinh doanh hạ tầng KCN, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động tại các KCN có kế hoạch, lập dự án đầu tư nhà ở cho công nhân trong diện tích đất đã được quy hoạch cho từng KCN. Ngoài việc xây dựng nhà ở từ nguồn vốn nhà nước, cần khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng nhà ở thương mại để cho thuê, thuê mua, bán trả góp, trả chậm... theo cơ chế thị trường để góp phần tăng nguồn cung nhà ở trên thị trường, đáp ứng nhu cầu đa dạng của các đối tượng khách hàng, kể cả các đối tượng có thu nhập thấp; ban hành quy định cụ thể về phương thức thanh toán tiền mua, thuê, thuê mua nhà ở thông qua ngân hàng phù hợp với pháp luật về kinh doanh bất động sản. Trước mắt, để giải quyết nhu cầu kịp thời nhà ở cho công nhân, cần có chính sách hỗ trợ, khuyến khích và hướng dẫn chính quyền địa phương, các hộ dân bên cạnh các KCN, quy hoạch lại các khu nhà trọ, nâng cấp cải tạo về chất lượng các khu nhà trọ đã xây dựng nhằm từng bước nâng cao đời sống cho công nhân lao động tại các KCN.

***Đối với Ban Quản lý các KCN cấp tỉnh:***

Thứ nhất: Ban quản lý KCN cấp tỉnh tổ chức phổ biến, tuyên truyền rộng rãi chủ trương, những ưu đãi của Nhà nước và của địa phương để tạo bước đột phá vào lĩnh vực xây dựng nhà ở công nhân KCN. Đồng thời, cần tích cực tham mưu với UBND tỉnh, thành phố xây dựng và ban hành cơ chế chính sách hỗ trợ đầu tư cho các dự án xây dựng khu nhà ở công nhân, trong đó thực hiện tốt các ưu đãi do Chính phủ quy định, ngoài ra có chính sách hỗ trợ riêng; phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức bồi thường và giao mặt bằng sạch cho dự án theo quy định.

Thứ hai Ban quản lý KCN cần tăng cường quảng bá, xúc tiến kêu gọi các

doanh nghiệp hạ tầng, doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh tại các KCN đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân; khuyến khích xã hội hoá đầu tư.

Thứ ba Ban quản lý KCN vận động khuyến khích các doanh nghiệp nhất là doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh tại các KCN tự xây nhà hoặc tiếp tục hỗ trợ trực tiếp một phần tiền thuê nhà cho công nhân gắn với chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và của người lao động

### ***3.3.3. Ban hành các quy định đặc thù cho lao động nữ làm việc tại KCN***

Như đã phân tích ở trên các quy định đặc thù cho lao động nữ làm việc tại KCN vẫn còn bỏ, do đó tác giả nhận thấy sự cần thiết phải ban hành các nghị định quy định về lao động làm việc trong KCN, trong đó cần có các quy định về lao động nữ làm việc trong KCN.

Nội dung của nghị định bao gồm vấn đề quản lý lao động trong KCN, trách nhiệm của doanh nghiệp, trách nhiệm của ban quản lý KCN, trách nhiệm của chính quyền địa phương, quyền đặc thù của người lao động, cơ chế kiểm tra, giám sát, xử phạt khi có vi phạm và sự phối hợp của các tổ chức trong việc thực thi quyền cho lao động trong KCN nói chung và lao động nữ nói riêng.

### ***3.3.4. Các nhóm giải pháp khác***

#### ***3.3.4.1. Nâng cao vai trò của chính quyền địa phương***

Hiện nay vấn đề đối với lao động nữ làm việc trong KCN chỉ tập trung ở một số thành phố lớn có tốc độ phát triển kinh tế nhanh do đó chính quyền các tỉnh/thành phố này cần đi đầu trong những nỗ lực về chính sách cho lao động nữ trong thời gian chờ đợi chính sách, quy định từ trung ương. Chính quyền địa phương cần nâng cao vai trò của mình thông qua những việc làm cụ thể sau:

Thứ nhất Chính quyền địa phương cần xem xét tạo các chương trình dạy nghề cho lao động nữ trong KCN để giúp họ có cơ hội ổn định cuộc sống, có cơ hội tiếp tục làm việc khi không còn đủ sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp hoạt động trong KCN.

Thứ hai, Chính quyền địa phương có thể vận động chủ nhà trọ, các cơ sở mầm non không tăng giá thuê nhà, không tăng học phí trông trẻ để giúp công nhân

nữ giảm thiểu áp lực về tài chính cũng như yên tâm làm việc. Ngoài ra chính quyền địa phương cũng có những chương trình nhằm giúp công nhân nữ mới di cư sớm hòa nhập với môi trường mới.

Thứ ba Chính quyền địa phương cần có chủ động có sự kiểm tra và giám sát việc thực hiện luật lao động của các doanh nghiệp hoạt động trong KCN để đảm bảo việc thực thi các quy định về lao động trong doanh nghiệp này như: người lao động được ký hợp đồng lao động, được thực hiện các chế độ an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe....Đồng thời khi phát hiện ra các hành vi vi phạm cần xử lý nghiêm để tạo tính răn đe.

Thứ tư, Chính quyền địa phương cần tổ chức các buổi giáo dục, tuyên truyền về kiến thức sức khỏe sinh sản, sức khỏe tình dục, chăm sóc sức khỏe ...đề lao động nữ tự chăm sóc bản thân, giảm thiểu các nguy cơ mắc các bệnh xã hội, bệnh lây lan qua đường tình dục.

#### *3.3.4.2. Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn.*

Theo Điều 10 Hiến pháp 1992:

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc [42].

Chức năng của công đoàn biểu hiện một cách khái quát về phạm vi hoạt động, mục đích hoạt động và sự định hướng trong hoạt động của các cấp trong tổ chức công đoàn. Các chức năng của công đoàn bao gồm:

- Chức năng bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân và người lao động;
- Chức năng tổ chức giáo dục, vận động công nhân và người lao động;
- Chức năng đại diện cho người lao động tham gia quản lý kinh tế xã hội, quản lý Nhà nước.

Đối với công nhân lao động trong KCN nói chung và công nhân nữ nói riêng, công đoàn cơ sở đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của nhóm lao động này bởi lẽ công đoàn cơ sở là tổ chức gần nhất với người lao động, hiểu rõ nhất đời sống và điều kiện làm việc của họ, đồng thời được pháp luật trao quyền và công cụ để có thể đứng ra bảo vệ quyền lợi cho người lao động [42].

Trong thời gian qua Công đoàn các KCN về cơ bản đã thực hiện được những nhiệm vụ như;

- Hoạt động cơ bản đúng chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, thực hiện khá nghiêm túc sự chỉ đạo của Công đoàn các khu công nghiệp;

- Thực hiện khá tốt vai trò là cầu nối giữa chủ doanh nghiệp với CNLĐ, tích cực tham mưu với chủ doanh nghiệp để giải quyết kịp thời những băn khoăn, thắc mắc, những đề xuất, kiến nghị của CNLĐ đối với doanh nghiệp, ngăn ngừa, giảm thiểu hiệu quả các cuộc tranh chấp lao động tập thể (đình công) có thể xảy ra.;

- Chủ động xây dựng, thương lượng và ký kết được thoả ước lao động tập thể với chủ doanh nghiệp, tham gia với chủ doanh nghiệp trong việc ký kết hợp đồng lao động, xây dựng nội qui lao động, xây dựng thang bảng lương, đóng BHXH, BHYT và thực hiện các chế độ, chính sách của Đảng và nhà nước đối với CNLĐ trong doanh nghiệp.

- Phối hợp khá tích cực với chủ doanh nghiệp tổ chức các phong trào thi đua, các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao, tham quan, du lịch nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho CNLĐ;

- Một số đơn vị BCH đã xây dựng được quy chế hoạt động, quy chế chi tiêu, thăm hỏi, động viên đoàn viên khi ốm đau, hoạn nạn, khi gia đình có chuyện vui, buồn tạo niềm tin cho đoàn viên công đoàn và CNLĐ cũng như chủ doanh nghiệp.

- Công đoàn cơ sở đã quan tâm đến việc xây dựng tổ công đoàn và Công đoàn cơ sở vững mạnh, nhiều chủ tịch công đoàn và BCH đã mạnh dạn đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và CNLĐ, trở thành chỗ dựa cho

Tuy nhiên Công đoàn cơ sở tại các KCN vẫn còn tồn tại những mặt yếu kém như:

- Tổ chức tuyên truyền cho CNLĐ chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chế độ chính sách mới của Nhà nước liên quan

trực tiếp tới CNLĐ Ban chấp hành công đoàn CĐCS chưa được coi trọng, tổ chức còn thiếu sáng tạo nên kết quả chưa cao.

- Phần lớn Ban chấp hành CĐCS chưa chủ động đề xuất, phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức các lớp tập huấn cho CNLĐ về Luật Lao động, Luật Công đoàn..., các chuyên đề về vệ sinh an toàn lao động, an toàn giao thông đường bộ, phòng chống TNXH, HIV/AIDS, công tác KHHGD

- Nhiều Ban chấp hành CĐCS chưa phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp để tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, TDTT, tham quan du lịch cho tập thể CNLĐ do vậy CNLĐ chưa thực sự gắn bó với doanh nghiệp.

- Một số CĐCS Ban chấp hành chưa phối với lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức Hội nghị người lao động, xây dựng, thương lượng, ký kết TULĐTT để CNLĐ được bày tỏ tâm tư, nguyện vọng, băn khoăn, thắc mắc, kiến nghị, đề xuất trên cơ sở đó Công đoàn cùng với chủ doanh nghiệp tìm biện pháp tháo gỡ, giải quyết để hạn chế các cuộc đình công, tranh chấp lao động tập thể xảy ra.

- Việc đấu tranh để bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNLĐ còn rất hạn chế.

- Ban chấp hành chưa tạo được niềm tin cho CNLĐ chưa là nơi để CNLĐ gửi gắm tâm tư, nguyện vọng, trình bày những khó khăn vướng mắc, chưa là cầu nối giữa chủ sử dụng lao động và người lao động [33].

Để nâng cao và phát huy vai trò của CĐCS trong việc bảo vệ quyền của CNLĐ, trong thời gian tới Công đoàn cơ sở cần thực hiện những hành động sau:

Thứ nhất cán bộ Công đoàn các khu công nghiệp phải thường xuyên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng hướng dẫn, chỉ đạo cán bộ CĐCS.

Trước sự phát triển không ngừng về số lượng CĐCS và đoàn viên công đoàn trong các khu công nghiệp của tỉnh, trong đó CĐCS thuộc các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tới 54% tổng số CĐCS, để đủ sức lãnh đạo, chỉ đạo các CĐCS hoạt động theo đúng chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn đòi hỏi cán bộ Công đoàn các khu công nghiệp phải tích cực học tập, nghiên cứu để:

- Nắm vững Luật Công đoàn, Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật BHXH, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản dưới luật cũng như

các chế độ, chính sách hiện hành có liên quan trực tiếp tới người lao động, cũng như chủ doanh nghiệp có như vậy mới có thể tuyên truyền, giải thích cho CNLĐ và chủ sử dụng lao động về các vấn đề có liên quan được.

- Có kiến thức cần thiết về ngoại ngữ, về tin học để phục vụ cho công việc khi giao tiếp với người nước ngoài, tìm hiểu thông tin về doanh nghiệp, gửi văn bản chỉ đạo qua mạng vv...

- Có đủ khả năng truyền tải, thuyết phục bằng ngôn ngữ nói khi giao tiếp, làm việc với CNLĐ, với chủ doanh nghiệp (đặc biệt khi giải quyết đình công), bằng ngôn ngữ viết khi chỉ đạo bằng văn bản giấy tờ đối với CĐCS).

Thứ hai cán bộ Công đoàn các khu công nghiệp phải luôn hướng về cơ sở, lấy cơ sở là địa bàn hoạt động chính của mình:

- Cán bộ tăng cường đi cơ sở để nắm được CĐCS còn yếu gì, họ cần gì, hoạt động như thế nào để chỉ đạo để bổ sung những cái còn yếu, còn thiếu.

- Có đi cơ sở cán bộ CĐCS và CNLĐ mới biết được cán bộ Công đoàn các khu công nghiệp, từ chỗ biết, quen, thông cảm CNLĐ và cán bộ công đoàn cấp dưới mới không ngại ngần tâm sự những băn khoăn, trăn trở, những khó khăn, vướng mắc, những điều cần kiến nghị, đề xuất của họ từ đó cán bộ công đoàn cấp trên mới biết và có biện pháp tham mưu cho cán bộ CĐCS hoặc cùng cán bộ CĐCS tháo gỡ những khó khăn vướng mắc của CNLĐ.

- Đi cơ sở giúp cán bộ CĐCS nắm bắt được tình hình hoạt động công đoàn của từng cơ sở mới kịp thời tuyên truyền những mặt hoạt động tốt của CĐCS này với CĐCS khác để họ học tập lẫn nhau, giúp cho các CĐCS hoạt động đa dạng hơn, toàn diện hơn.

Thứ ba cán bộ công đoàn Công đoàn các khu công nghiệp cần quan tâm tới việc xây dựng mẫu văn bản, đồng thời tăng cường chỉ đạo điềm, cụ thể như sau:

- Do hầu hết cán bộ công đoàn ở các CĐCS trong các doanh nghiệp không được đào tạo từ các trường công đoàn, không nắm được nghiệp vụ công tác công đoàn vì vậy quá trình tổ chức hoạt động công đoàn ở CĐCS là làm theo hướng dẫn của công đoàn cấp trên, do vậy Công đoàn các khu công nghiệp phải xây dựng các

mẫu văn bản như: Mẫu kế hoạch (chương trình) hoạt động công đoàn hàng tháng, mẫu các loại hồ sơ sổ sách (sổ công văn đi, đến, sổ thu, chi ngân sách công đoàn, sổ thu đoàn phí đoàn viên...), mẫu TULĐTT, mẫu báo cáo hàng tháng, hàng quý vv... mẫu quy chế phối hợp giữa công đoàn với chủ doanh nghiệp, mẫu quy chế chi tiêu ngân sách công đoàn, mẫu quy chế thăm hỏi động viên đoàn viên khi ốm đau, hoạn nạn, khi gia đình có chuyện vui buồn vv..Để cán bộ CĐCS làm theo và trong quá trình làm họ sẽ sáng tạo để phù hợp với điều kiện thực tiễn của đơn vị họ.

- Đặc biệt những mặt mà CĐCS đang khó khăn và thực hiện chưa tốt cần quan tâm chỉ đạo như: tổ chức Hội nghị người lao động các cơ sở đang rất yếu cần phải làm điêm, thành lập và hoạt động hội đồng hoà giải vv...

Thứ tư việc thu thập thông tin, đánh giá cơ sở vừa phải nghiêm túc vừa phải công tâm và phải thông báo rộng rãi tới các CĐCS.

- Không có thông tin sẽ đánh giá phiến diện mất tác dụng thi đua, có thông tin mà đánh giá không công tâm thì thông tin không có giá trị, đánh giá đúng nhưng không thông báo rộng rãi mất tác dụng tuyên truyền vì vậy công tác đánh giá CĐCS hàng năm nhất thiết cán bộ Công đoàn cấp trên phải có văn bản gửi CĐCS và biện pháp thu thập thông tin một cách nghiêm túc, tổ chức đánh giá xếp loại đúng quy định không thiên vị, không chủ quan, sau khi đánh giá xếp loại thông báo rộng rãi tới các CĐCS trong các khu công nghiệp để biết tác dụng việc đánh giá xếp loại sẽ tốt.

Thứ năm cần nắm vững kế hoạch chỉ đạo của Đảng uỷ BQL các khu công nghiệp, tăng cường mối quan hệ phối hợp công tác giữa cán bộ công đoàn với cán bộ các phòng, ban chức năng của Ban Quản lý các khu công nghiệp, của LĐLĐ tỉnh tạo ra sức mạnh tổng hợp trong việc chỉ đạo hướng dẫn CĐCS trong các doanh nghiệp.

Nắm vững kế hoạch chỉ đạo của Đảng uỷ BQL các KCN giúp cán bộ công đoàn hiểu rõ nhiệm vụ chính trị của Ban, của từng cán bộ đảng viên trên cơ sở đó phối hợp với các phòng ban chức năng xây dựng kế hoạch công tác vừa đảm bảo tính đồng bộ, tính hiệu quả, vừa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong hoạt động SXKD của doanh nghiệp, cho tổ chức các hoạt động công đoàn.



#### 3.3.4.3. Nâng cao nhận thức của lao động nữ

Như đã phân tích ở trên, tính dễ tổn thương của lao động nữ trong KCN là một vấn đề có tính hai chiều. Bên cạnh những hạn chế về khung pháp lý và chính sách, nhận thức và thái độ của lao động nữ cũng là một trong những yếu tố dẫn đến tính dễ bị tổn thương. Như vậy để giảm thiểu tính dễ tổn thương cho lao động nữ trong KCN cần nâng cao nhận thức cho lao động nữ.

Thứ nhất Lao động nữ cần tích cực tham gia vào các hoạt động cộng đồng, các hoạt động của ban quản lý KCN, tổ chức công đoàn để tăng cường sự hòa nhập với cộng đồng, giao lưu kết nối với đồng nghiệp. Với đặc thù làm ca kíp, thường xuyên làm tăng ca nên cần đẩy mạnh hoạt động cộng đồng để công nhân lao động cải thiện đời sống tinh thần, giúp công nhân yên tâm làm việc.

Thứ hai, tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân nữ, cụ thể là

- Xây dựng kế hoạch tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật phù hợp với điều kiện sống và làm việc của từng nhóm đối tượng công nhân.

- Tuyên truyền để công nhân tự nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật, tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình.

- Tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động có trách nhiệm tham gia thực hiện công tác phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động, thực hiện đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động.

- Xây dựng mô hình điểm, nhân rộng và khen thưởng những tập thể, cá nhân tiêu biểu trong công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn làm công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật vững vàng về chính trị - tư tưởng, am hiểu pháp luật, có kỹ năng và chuyên môn, nghiệp vụ phổ biến, giáo dục pháp luật tốt

- Củng cố, xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn làm công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật theo hướng chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng tuyên truyền.

- Nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ báo cáo viên pháp luật trong hệ thống công đoàn. Tiếp tục phát huy hiệu quả hoạt động các tổ chức tư vấn pháp luật của

công đoàn như Trung tâm, Văn phòng, Tổ tư vấn pháp luật. Thành lập mới các tổ chức tư vấn pháp luật ở những nơi có điều kiện.

- Củng cố, kiện toàn, nâng cao vai trò, trách nhiệm của Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc TLD.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả sử dụng tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ, kỹ năng công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, bảo đảm tài liệu tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đến công đoàn cơ sở.

- Nghiên cứu xây dựng các chế độ, chính sách khuyến khích đội ngũ báo cáo viên pháp luật, thành viên Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật của hệ thống công đoàn.

Đổi mới và đa dạng hóa nội dung, hình thức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật trong CNVCLĐ

- Phát huy vai trò các cơ quan báo chí trong hệ thống công đoàn trong tuyên truyền, phổ biến các chế độ, chính sách, văn bản pháp luật mới; phản ánh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật của các cấp công đoàn; phát hiện kịp thời và định hướng dư luận phê phán những hành vi vi phạm quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động.

- Biên soạn tài liệu tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật với nội dung, hình thức phù hợp với trình độ, điều kiện sống, điều kiện làm việc của người lao động.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật trong công nhân, viên chức, lao động, đặc biệt trong “Ngày pháp luật 9/11” và “Tháng công nhân” hàng năm; tổ chức thi tìm hiểu pháp luật; lồng ghép tuyên truyền pháp luật với các hoạt động văn hóa, văn nghệ và các hình thức phù hợp.

- Vận dụng linh hoạt các hình thức, phương thức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động như: tuyên truyền trực tiếp, tuyên truyền qua hệ thống loa truyền thanh, bảng tin nội bộ, tài liệu; tận dụng giờ nghỉ giữa ca, ăn ca, tan ca để tuyên truyền; tuyên truyền tại khu nhà trọ công nhân, thông qua hoạt động của tổ tự quản khu nhà trọ công nhân, tổ tư vấn pháp luật lưu động.

- Tổ chức đối thoại với người sử dụng lao động về trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động; đưa nội dung này vào thỏa ước lao động tập thể; vận động doanh nghiệp xây dựng “tủ sách pháp luật”, “giỏ sách pháp luật” để công nhân, lao động có điều kiện thuận lợi tự tìm hiểu pháp luật.

Bên cạnh đó, cần nâng cao và phân định rõ trách nhiệm của các tổ chức trong công tác nâng cao nhận thức cho công nhân nữ:

Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Chỉ đạo triển khai Nghị quyết tới các cấp công đoàn; kiện toàn Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật Tổng Liên đoàn; hướng dẫn các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn kiện toàn, thành lập mới Hội đồng. Củng cố, nâng cao hiệu quả hoạt động và thành lập mới các Trung tâm, Văn phòng, tổ tư vấn pháp luật của hệ thống công đoàn theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn.

- Rà soát các văn bản pháp luật liên quan đến chế độ, chính sách, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đặc biệt là Bộ Luật Lao động, Luật Công đoàn, kiến nghị với Quốc hội và các cơ quan hữu quan nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi những nội dung không còn phù hợp.

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp, Bộ Tài chính tiếp tục triển khai thực hiện Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật công đoàn và các quy định pháp luật có liên quan cho người lao động tại các doanh nghiệp” theo Quyết định số 409/QĐ-TTg ngày 09/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

- Chỉ đạo các cơ quan báo chí trong hệ thống công đoàn tích cực phản ánh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật trong công nhân, viên chức, lao động; nhân rộng mô hình hay, cách làm tốt, biểu dương tập thể, cá nhân điển hình; phát hiện kịp thời và định hướng dư luận phê phán những hành vi vi phạm quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động, cản trở gây khó khăn trong tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật của tổ chức công đoàn.

- Các ban của Tổng Liên đoàn chủ động đề xuất với Đoàn Chủ tịch và hướng

dẫn các chuyên đề trong phạm vi được phân công, tạo điều kiện để các cấp công đoàn tổ chức thực hiện.

Đối với các Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, Công đoàn Ngành Trung ương và tương đương

- Tổ chức quán triệt Nghị quyết, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết phù hợp với thực tiễn địa phương, ngành, đơn vị, coi đó là một tiêu chí để xét thi đua đối với các cấp Công đoàn.

- Phối hợp với cơ quan chức năng của ngành, địa phương tiếp tục triển khai Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật công đoàn và các quy định pháp luật có liên quan cho người lao động tại các doanh nghiệp”, lập kế hoạch và kinh phí hàng năm theo Quyết định số 409/QĐ-TTg ngày 09/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

- Tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn làm công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; củng cố, nâng cao hiệu quả hoạt động và thành lập mới của các Trung tâm, Văn phòng và tổ tư vấn pháp luật; Kiện toàn, thành lập mới Hội đồng Phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn Ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Hướng dẫn công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc xây dựng kế hoạch tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật trong công nhân, viên chức, lao động đưa vào chương trình công tác hàng năm và bố trí kinh phí cho công tác này.

Đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- Xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết phù hợp với điều kiện của các đơn vị, doanh nghiệp được phân cấp quản lý, chỉ đạo.

- Thống kê, xác định số lượng, tình hình hoạt động và sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn làm cơ sở xây dựng kế hoạch tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động. Tích cực nắm bắt nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động để kịp thời hỗ trợ Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tư vấn, giải quyết.

- Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động, tập trung vào dịp “Tháng Công nhân” và “Ngày pháp luật”. Theo dõi, hướng dẫn hoạt động các

tổ tự quản khu nhà trọ công nhân, tổ tư vấn pháp luật để tổ chức phổ biến pháp luật. Xây dựng “giỏ sách pháp luật” cho công nhân, lao động. Tùy theo điều kiện, có thể tổ chức cho công nhân, lao động thi tìm hiểu pháp luật, lồng ghép việc phổ biến pháp luật thông qua các hoạt động văn hóa, văn nghệ, hình thức sân khấu hóa...

- Hướng dẫn Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức đối thoại với người sử dụng lao động, đưa trách nhiệm phổ biến, giáo dục pháp luật của người sử dụng lao động vào thỏa ước lao động tập thể; tạo điều kiện để công đoàn thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; công nhân, lao động được nghiên cứu, học tập, tìm hiểu pháp luật

Đối với công đoàn cơ sở

- Chủ động phối hợp với người sử dụng lao động, thủ trưởng cơ quan tổ chức thực hiện Nghị quyết và hướng dẫn của công đoàn cấp trên.

- Thương lượng, đàm phán với người sử dụng lao động đưa trách nhiệm phổ biến, giáo dục pháp luật của người sử dụng lao động vào thỏa ước lao động tập thể; bố trí thời gian, đảm bảo các điều kiện cần thiết để công đoàn phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động; xây dựng “tủ sách pháp luật”, “giỏ sách pháp luật” để công nhân, lao động tự tìm hiểu pháp luật.

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động bằng những hình thức phù hợp với điều kiện cụ thể của cơ sở như: sử dụng loa truyền thanh, bảng tin nội bộ, tài liệu, tư vấn pháp luật, thi tìm hiểu pháp luật...

- Phổ biến các văn bản pháp luật mới có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; vận động công nhân, viên chức, lao động tự nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật, tích cực tham gia các hoạt động tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật do công đoàn tổ chức.

Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao cho Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn hướng dẫn, chỉ đạo các cấp công đoàn triển khai thực hiện. Căn cứ vào quy định của pháp luật, Điều lệ Công đoàn Việt Nam, sự chỉ đạo, hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, các cấp công đoàn xây dựng chương trình, kế hoạch, biện pháp triển khai Nghị quyết phù hợp với đặc điểm của ngành, địa phương; định kỳ tổ chức kiểm tra, sơ kết, tổng kết đánh giá tình hình kết quả thực hiện Nghị quyết, báo cáo Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp và cấp trên theo quy định.

## KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu, người viết đã nhận thấy vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ tại KCN không phải là một vấn đề mới tuy nhiên trong một thời gian dài quyền của lao động nữ tại KCN bị vi phạm nhưng không được quan tâm, không có những biện pháp nhằm bảo đảm quyền của họ. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên bao gồm nhiều vấn đề như: do quy hoạch KCN không hợp lý, không tính đến các yếu tố nhà ở, trường học ... cho công nhân, do thiếu các quy định pháp luật cụ thể đối với nhóm lao động nữ tại KCN, do các cơ quan có thẩm quyền, ban quản lý KCN, tổ chức công đoàn chưa thực hiện tốt vai trò của mình, nhận thức của công nhân nữ còn hạn chế... Tuy nhiên cần phải nhìn nhận rằng đã đến lúc chúng ta cần nhìn vào thực tế và cần đánh giá lại những mặt đã đạt được, những mặt còn yếu kém để từ đó đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao đời sống của lao động nữ tại KCN.

Những giải pháp được đề xuất không chỉ là những giải pháp pháp lý mà còn là những giải pháp xã hội thì mới có thể giải quyết triệt để được vấn đề. Như đã đề cập, trước hết cần thay đổi các quy định của Bộ luật lao động hiện hành, nhằm đảm bảo luật ban hành vừa đảm bảo quyền nhưng có thể thực thi được trên thực tế và phù hợp với chuẩn mực chung của Luật nhân quyền quốc tế. Đồng thời cũng cần xem xét để ban hành các văn bản pháp luật điều chỉnh riêng biệt đối với nhóm lao động nữ ở KCN, bởi lẽ đây là nhóm lao động đặc thù mang tính dễ tổn thương, do vậy cần có những quy định điều chỉnh riêng biệt. Ngoài nhóm giải pháp pháp lý cũng cần đề xuất các nhóm giải pháp khác như: nâng cao vai trò của chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn, đặc biệt là nâng cao nhận thức của lao động nữ trong KCN. Sở dĩ cần nâng cao vai trò của chính quyền địa phương bởi lẽ KCN chỉ tập trung ở một số thành phố lớn, chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp từ chính quyền địa phương mà nhiều khi “phép vua thua lệ làng” do vậy chính quyền địa phương đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong KCN. Bên cạnh đó vai trò của tổ chức công đoàn, ban quản lý KCN... cũng cần được phát huy hơn nữa để cùng chung tay bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong KCN. Đặc biệt việc nâng cao nhận thức của lao động nữ là biện pháp quan

trọng nhất bởi lẽ quy định pháp luật dù có tiến bộ đến đâu, các tổ chức dù có nỗ lực bảo vệ quyền của lao động nữ như thế nào nhưng nếu người lao động không biết, không ý thức được việc bảo đảm quyền của mình thì cũng không thể đạt hiệu quả được. Như vậy cần phối hợp nhiều biện pháp như trên mới có thể bảo đảm được quyền của lao động nữ trong KCN.

Tuy nhiên cũng cần phải tiên liệu trước những khó khăn sẽ gặp phải khi thực hiện việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong KCN để từ đó nhằm đưa ra những biện pháp khắc phục. Bởi lẽ việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong KCN chỉ đạt được khi có sự đồng thuận từ người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức, ban ngành có thẩm quyền... Tuy nhiên vì những lợi ích kinh tế mà nhiều khi người sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định hay vì nỗi lo cơm áo gạo tiền và tâm lý sợ mất việc mà người lao động không muốn nói ra những vi phạm của người sử dụng lao động. Hay như quy hoạch các KCN đã thực hiện từ nhiều năm trước không thể trong ngày một ngày hai có thể thay đổi được... Do vậy cần xem vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ tại KCN là một vấn đề lâu dài và cần giải quyết từng khâu một.

Trên đây là toàn bộ nội dung nghiên cứu về tình hình bảo đảm quyền của lao động nữ tại KCN và những giải pháp đề xuất nhằm nâng cao việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại KCN trong thời gian tới. Vấn đề quan trọng nhất là sự chung tay của các tổ chức, ban ngành, doanh nghiệp và người lao động để đạt hiệu quả cao nhất./.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### I. Tài liệu tiếng Việt

1. Action Aid Viet Nam (2012), *Phụ nữ di cư trong nước hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, Hà Nội.
2. Bảo hiểm xã hội (2015) *Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động, giải pháp nào?*, <http://baobaohiemxahoi.vn>, (truy cập 1-8-2014).
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (1995), *Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài*, Hà Nội
4. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học: Xây dựng cơ chế và mô hình tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp*, tr.51, Hà Nội
5. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết thi hành pháp luật và thực trạng quan hệ xã hội về việc làm*, Hà Nội.
6. Bộ tư pháp (2005), *Việt Nam với vấn đề quyền con người*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2001), *Nghị định 02/2001CP ngày 9/1/2001 thi hành chi tiết Bộ Luật lao động và Luật Giáo dục và dạy nghề*, Hà Nội.
8. Chính phủ (2006), *Nghị định 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 quy định điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động và điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp*, Hà Nội.
9. Gudmundur Alfredsson & Asbjorn Eide (2010), *Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền 1948: Mục tiêu chung của nhân loại*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội
10. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *Chính sách xã hội đối với lao động nữ - một số đề xuất kiến nghị*, Hội thảo VCCI – Đóng góp ý kiến về dự thảo luật bảo hiểm xã hội sửa đổi.
11. Bùi Quang Hiệp (2007), *Bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ Việt Nam*, Luận văn thạc sỹ Luật học, Khoa Luật Đại học Quốc Gia, Hà Nội.
12. Trần Thị Hòe, Vũ Công Giao (2011), *Quyền kinh tế, xã hội, văn hóa trong pháp luật và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.



13. ILO (1948), *Công ước số 89 về vấn đề làm đêm của phụ nữ*.
14. ILO (1949), *Công ước số 95 về Bảo vệ tiền lương*.
15. ILO (1952), *Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an sinh xã hội*.
16. ILO (1979), *Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, đặc biệt với các nước đang phát triển*.
17. ILO (1981), *Công ước số 156 về bình đẳng cơ may và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình*.
18. Khoa Luật - Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
19. Khoa Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội (1999), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Khoa Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội (2010), *Luật nhân quyền quốc tế - những vấn đề cơ bản*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
21. Khoa Luật - ĐHQG Hà Nội (2011), *Tư tưởng về Quyền con người, sách chuyên khảo*, NXB Lao động – Xã hội.
22. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
23. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
24. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
25. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
26. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Tư tưởng về quyền con người: Tuyển tập tư liệu Việt Nam và thế giới*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
27. Khoa Luật – ĐHQGHN (2012), *Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966)*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
28. Khoa Luật, ĐHQG Hà Nội (2010), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948: Mục tiêu chung của nhân loại*, NXB Lao động – Xã hội.

29. Khu công nghiệp Việt Nam (2014), *Thực trạng phát triển nhà ở cho công nhân tại các KCN KCX và các cơ chế chính sách của Nhà nước về việc phát triển nhà ở cho công nhân KCN KCX tại Việt Nam*, <http://khucongnghiep.com.vn>, (truy cập 17-8-2014).
30. Liên hiệp quốc (1948), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền*.
31. Liên hiệp quốc (1979), *Công ước loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*.
32. Liên hợp quốc (2010), *Quyền con người*, NXB Công an nhân dân.
33. Trần Đình Minh (2010), *Hoạt động của công đoàn cơ sở*, <http://www.izabacninh.gov.vn>, (truy cập 17-10-2015).
34. Phạm Trọng Nghĩa (2014), *Thực hiện các công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế tại Việt Nam, cơ hội và thách thức*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Nhân dân điện tử (2011), *Thực trạng đời sống công nhân khu công nghiệp đăng trên báo Nhân dân điện tử*: <http://www.nhandan.com.vn>, (truy cập 15-8-2014).
36. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Hà Nội.
37. Nguyễn Thị Kim Phụng (2007), “Các quy định về bình đẳng giới trong pháp luật lao động, đối chiếu và khuyến nghị”, *Tạp chí luật học* (3).
38. Nguyễn Thị Kim Phụng (2008), “Quyền của lao động nữ theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế trong những công ước Việt Nam chưa phê chuẩn”, *Tạp chí luật học* (3).
39. Quốc hội (1992), *Hiến pháp Việt Nam (sửa đổi năm 2001)*, Hà Nội
40. Quốc hội (2006), *Luật bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
41. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
42. Quốc hội (2012), *Luật công đoàn*, Hà Nội.
43. Quốc hội (2013), *Hiến pháp Việt Nam*, Hà Nội.
44. Tài Liệu – Ebook (2014), *Nhu cầu giải trí của công nhân lao động khu công nghiệp hiện nay*, <http://doc.edu.vn>, (truy cập 5-9-2015).

45. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật Việt Nam*, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội
46. Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (2015), *Một số yếu tố tác động đến chất lượng sống của công nhân hiện nay*, <http://www.congdoanvn.org.vn>, (truy cập 20 – 10 – 2015).
47. Viện nghiên cứu quyền con người (2008), *Bình luận và khuyến nghị chung của các Ủy ban công ước thuộc Liên Hợp Quốc về quyền con người*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

## **II. Tài liệu tiếng Anh**

48. Desingkar, P., A Winkels, S. Akter, Trần Chiến Thắng (2006), *Life of Migrant in Vietnam*, , Report of Overseas Development
49. ILO, *Conventions and Recommendations*, available on: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
50. ILO, *Country Profile*, available on: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO>.
51. Malte Lueker (2014), *Minimum wages in the global garment industry*, Research note for ILO.
52. Virginia Mantouvalou (2012), *Are labour rights human rights*, available on: [http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VMantouvalou\\_Are\\_labour\\_rights\\_human\\_rights.pdf](http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VMantouvalou_Are_labour_rights_human_rights.pdf)