

Việc thực hiện một số chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh

Nguyễn Thị Mỹ Trang

Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Bài viết này sử dụng số liệu của cuộc khảo sát “Chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh - Thực trạng và giải pháp” do trường Đại học Công đoàn Việt Nam thực hiện từ năm 2004 - 2008. Tác giả tập trung xem xét việc thực hiện một số chính sách đối với lao động nữ như thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, việc chăm sóc sức khỏe, các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi xã hội. Kết quả nghiên cứu cho thấy phần lớn các doanh nghiệp ngoài quốc doanh vi phạm thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi của lao động nữ theo quy định của pháp luật nhất là trong thời gian nuôi con nhỏ, mang thai, có kinh nguyệt. Quyền của lao động nữ trong chăm sóc, bảo vệ sức khỏe và hưởng phúc lợi xã hội cũng không được nhiều doanh nghiệp thực hiện đúng theo quy định. Bộ phận làm công tác y tế, chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ trong các doanh nghiệp còn hạn chế về trình độ chuyên môn. Kết quả từ nghiên cứu này cũng cho thấy việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ cũng có sự khác nhau theo loại hình doanh nghiệp.

Từ khóa: Phụ nữ và việc làm; Lao động nữ; Doanh nghiệp ngoài quốc doanh; Chính sách đối với lao động nữ.

1. Đặt vấn đề

Chiếm trên 50% dân số, phụ nữ Việt Nam đã và đang tích cực tham gia vào các lĩnh vực của đời sống xã hội và có nhiều đóng góp vào thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Là công dân có đặc thù riêng, nên phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng (cả trong doanh nghiệp quốc doanh và doanh nghiệp ngoài quốc doanh) luôn được sự quan tâm, tạo điều kiện về mọi mặt của Đảng và Nhà nước. Sự quan tâm đó được thể hiện qua các chính sách đối với phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội có liên quan đến họ, nhất là trong lĩnh vực lao động và hôn nhân gia đình.

Bài viết này chỉ đề cập đến việc thực hiện một số chính sách đối với lao động nữ (LĐN) trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh (DNNQD) qua kết quả khảo sát của dự án “Chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh - Thực trạng và giải pháp” do trường Đại học Công đoàn Việt Nam thực hiện từ năm 2004- 2008, với 7 loại hình DNNQD ở 30 tỉnh, thành phố thuộc ba miền trong cả nước, bao gồm 13 tỉnh ở miền Bắc, 9 tỉnh miền Trung và Tây Nguyên và 8 tỉnh ở miền Nam về việc thực hiện một số chính sách về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ; Về bảo hiểm xã hội và phúc lợi xã hội.

Số mẫu trung câu ý kiến là 9.149 phiếu, trong đó nữ giới chiếm 79,1% và tỷ lệ nam giới là 20,8%. Xét theo cơ cấu doanh nghiệp (DN) tham gia khảo sát như sau: Doanh nghiệp tư nhân là 984 người (10,7%); Công ty trách nhiệm hữu hạn là 2.356 người (25,7%); Công ty cổ phần là 3.968 người (43,3%); Doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài là 1.121 người chiếm 12,2%; Doanh nghiệp liên doanh (DNLD) với nước ngoài là 366 người chiếm 4%; Hợp tác xã là 224 người chiếm 2,45% và Công ty hợp danh là 130 người chiếm 1,4%. Có 46,4% số người được trưng câu ý kiến trong độ tuổi từ 25 trở xuống; 26,75% số người trong độ tuổi trên 25 đến 35 tuổi; 19,6% đang ở độ tuổi từ 30-40 và 7,7% ở độ tuổi trên 40. Gần một nửa số người được hỏi có trình độ học vấn trung học phổ thông (45,2%); 25,3% có học vấn trung học cơ sở; 17,38% có học vấn cấp trung cấp; 8,48% có học vấn từ cao đẳng trở lên và chỉ 3,6% có học vấn tiểu học.

2. Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi

Làm thêm giờ

Theo quy định của Bộ luật Lao động, trung bình người lao động làm việc 8 giờ/ngày, nếu làm thêm giờ thì không quá 4 giờ trong một ngày, 200

giờ trong một năm, trừ một trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm. Tuy nhiên, do tính chất công việc của các DNNQD, người lao động nói chung, LĐN nói riêng không được đảm bảo thời gian làm việc theo quy định, nhất là trong các doanh nghiệp may, dệt, da giày, chế biến hải sản, thực phẩm... Bảng 1 dưới đây cho thấy 47,5% lao động nữ làm thêm ở mức từ 2 giờ/ngày; tiếp đến là làm từ 3 đến 4 giờ/ngày là 19,5% và 17,4%. Tỷ lệ làm hơn 5 giờ/ngày chiếm 2,9%.

Kết quả điều tra một số LĐN ngoại tỉnh hiện đang thuê trọ tại xã Nam Hồng (Đông Anh, Hà Nội) cho thấy 76,3% LĐN ngoại tỉnh làm việc tại khu công nghiệp Nam Thăng Long thường xuyên phải làm thêm giờ, thậm chí một số người trong số họ phải làm tăng ca triền miên tới 12 giờ/ngày, 7 ngày/tuần, không có ngày nghỉ (Phạm Thị Hoàng Hà, 2008:52).

Một LĐN đang làm việc tại một DNNQD thuộc khu công nghiệp Thăng Long (Hà Nội) kể về việc làm thêm giờ: *Mỗi kíp làm việc của Hoa kéo dài 12 giờ đồng hồ, mỗi tuần làm 4 kíp, 2 kíp ngày, 2 kíp đêm. Mỗi kíp làm kéo dài 12 giờ như thế, Hoa chỉ được nghỉ 2 lần, 45 phút ăn trưa và 30 phút ăn tối, và phải đứng suốt 12 tiếng nên mệt lắm. Sau kíp làm ít nhất phải ngủ 10 tiếng*" (<http://Hanoi moi.com.vn>, 11/02/2008).

Trong một nghiên cứu về lao động, việc làm và thu nhập của LĐN trong các khu công nghiệp phía Nam cho thấy, để có thu nhập 1,8 triệu đồng/tháng, nhiều lao động nữ phải làm thêm đến 25 giờ (Báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, ngày 03/10/2008, tr.7).

Theo kết quả điều tra về việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ tại 34 doanh nghiệp trong khu công nghiệp trong cả nước do Ban Bảo hộ lao động và Ban Nữ công (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) công bố ngày 26/9/2008 cho thấy: có đến 76% LĐN phải làm thêm giờ, thời gian

Bảng 1. Thời gian làm thêm của lao động nữ theo ngày

Số giờ làm thêm trong ngày	Tỷ lệ %
1 giờ/ngày	10,0
2 giờ/ngày	47,5
3 giờ/ ngày	19,5
4 giờ/ngày	17,4
5 giờ/ngày	2,6
> 5 giờ/ngày	2,9

làm thêm từ hai giờ/ngày (35,8%), làm thêm 3 giờ/ngày (18,8%). Mức làm thêm từ 300 - 400 giờ/năm của LĐN trong các doanh nghiệp ngành dệt may, thủy sản là khá phổ biến; có không ít doanh nghiệp, LĐN phải làm thêm từ 500 - 600 giờ/năm.

Theo kết quả từ khảo sát, nếu việc làm thêm giờ của người lao động nói chung, LĐN nói riêng là khá phổ biến thì việc LĐN đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi trong các DNNQD thuộc diện khảo sát vẫn phải làm thêm giờ không phải là những trường hợp cá biệt, có 20,8% LĐN được hỏi cho biết có tình trạng này. Ngoài ra, LĐN phải làm ca đêm chiếm tỉ lệ 10,4%, phải đi công tác xa là 2,2%. Số liệu Bảng 2 cho thấy hầu hết các DNNQD đã vi phạm Khoản 1, Điều 115 của Bộ luật Lao động quy định đối với lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi khi sử dụng họ làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa. Trong đó ở các doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài LĐN đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi có tỉ lệ cao nhất về làm thêm giờ (37,2%); các công ty cổ phần có tỷ lệ LĐN làm ca đêm với tỉ lệ cao nhất (20%) và các công ty liên doanh với nước ngoài có tỉ lệ LĐN phải đi công tác xa cao nhất (5,7%).

Lý do LĐN phải làm thêm giờ chủ yếu xuất phát từ quy định bắt buộc của chủ doanh nghiệp. Có 19,7% LĐN cho biết mình phải làm thêm giờ từ lý do này. Chính vì vậy, thời gian lao động là một trong những nội dung được chủ doanh nghiệp “đặc biệt quan tâm” trong hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với người lao động.

Bảng 2. Thực trạng làm thêm giờ, làm ca đêm và đi công tác của lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi theo các loại hình doanh nghiệp (%)

	Loại hình doanh nghiệp						
	Doanh nghiệp tư nhân	Công ty TNHH	Công ty cổ phần	Công ty hợp danh	Hợp tác xã	DNLD với nước ngoài	DN 100% vốn nước ngoài
Có làm thêm giờ	20,5	16,3	16,4	8,3	13,8	13,9	37,2
Có làm ca đêm	6,9	3,1	20,1	5,5	9,8	4,9	5,0
Có đi công tác xa	1,6	1,3	3,2	0,9		5,7	0,7

Hình thức vi phạm cơ bản về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi của LĐN mà chủ doanh nghiệp thực hiện như: tăng ca, kéo dài thời gian làm việc trong một kíp, xén bớt thời gian nghỉ khi phải làm việc các ca liên tiếp... để đảm bảo đúng tiến độ sản xuất của doanh nghiệp. Việc làm đó của chủ doanh nghiệp không chỉ vi phạm đến thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật mà còn ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của LĐN cũng như việc thực hiện trách nhiệm làm vợ, làm mẹ của đối tượng lao động này. Đó còn là hậu quả mà 3,2% LĐN phải gánh chịu khi họ làm thêm giờ mà không được trả lương do chủ doanh nghiệp sử dụng lao động theo phương thức “hết việc chứ không hết giờ” .

Lý do thứ hai, từ chính bản thân lao động nữ. Bên cạnh việc doanh nghiệp yêu cầu hoặc bắt buộc người lao động trong đó có LĐN làm thêm giờ thì chính bản thân LĐN cũng tự nguyện làm thêm giờ. Đây chính là vấn đề khá nan giải, chứa đựng sự mâu thuẫn ngay chính ở bản thân đối tượng này. Bởi lẽ, do thu nhập từ lương thấp, và do đó ít có khả năng tích lũy cho bản thân (phòng lúc ốm đau, xây dựng gia đình, học hành...) trong khi chi phí để đảm bảo cuộc sống ở mức cao hơn nên muốn đủ sống rất nhiều người lao động, trong đó có LĐN đều “đòi” được tăng ca. Một LĐN là công nhân khu chế xuất Linh Trung I, bộc bạch: *“Đời sống quá khó khăn, làm tăng ca để đỡ tốn bữa cơm chiều, và lại cũng kiếm thêm được chút ít để trang trải cuộc sống”* (Báo Phụ nữ Việt Nam, số 104, ngày 31/8/2009, tr.3). Tại Hội nghị tham vấn người lao động và các doanh nghiệp về việc thực hiện pháp luật lao động đối với LĐN tại Khu chế xuất Linh Trung I (thành phố Hồ Chí Minh) ngày 27/8/2009 do Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội, đoàn Đại biểu quốc hội và Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, đoàn các Khu chế xuất, Khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh tổ chức, một cán bộ công đoàn Khu chế xuất Linh Trung I cho biết có công nhân nữ mang thai đến tháng thứ 8 vẫn phải làm tăng ca đến 21 giờ (Báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, số 66, ngày 28/8/2009, tr. 7). Hoặc dựa vào nhu cầu làm thêm giờ của LĐN và để lách luật của các doanh nghiệp đã yêu cầu LĐN (chiếm 78,4%) phải ký thoả thuận làm thêm giờ với chủ sử dụng lao động (Báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, ngày 03/10/2008, tr.7).

Trên thực tế thì mục đích của số đông LĐN là tìm kiếm việc làm ổn định, thường xuyên và tích lũy thu nhập khi làm việc tại đây trong thời gian nhất định để có vốn khi trở về quê hương sau này hoặc chuyển sang nơi làm việc khác. Việc tự nguyện làm thêm phụ thuộc vào độ tuổi, hoàn cảnh kinh tế, dự định trong cuộc sống hoặc chính thu nhập từ việc làm thêm, thời gian rảnh rỗi của LĐN. Song nhìn chung có 2 điểm đáng chú

ý trong sự tự nguyện làm thêm của người lao động, đó là: tự nguyện làm thêm giờ để gây thiện cảm với chủ doanh nghiệp do sợ bị mất việc, nhất là ở những doanh nghiệp có sự cạnh tranh lao động cao, thường chỉ ký hợp đồng ngắn hạn hoặc kéo dài thời gian thử việc; và do người lao động không muốn trở về nhà sau 8 giờ làm việc vì nơi họ ở (chủ yếu là nhà thuê trọ) thiếu hoặc không đảm bảo điều kiện nghỉ ngơi so với nơi làm việc, mặc dù môi trường nơi làm việc thường ồn, bụi và nóng. Thực tế này đã tạo điều kiện để một số chủ doanh nghiệp kéo dài thời gian làm việc cao hơn so với quy định đã được ghi rõ trong Bộ luật Lao động đối với người lao động nói chung và với LĐN nói riêng.

Thời gian nghỉ ngơi trong ngày làm việc

Khoản 3, điều 115 của Bộ Luật Lao động Việt Nam (2007) quy định thời gian nghỉ ngơi trong ngày làm việc của LĐN là để họ làm vệ sinh kinh nguyệt với thời gian là 30 phút và 60 phút để nuôi con dưới 12 tháng tuổi (cho con bú) mà vẫn được hưởng lương. Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát này có tới 48,7% LĐN cho biết doanh nghiệp không thực hiện quy định được nghỉ 30 phút để họ làm vệ sinh kinh nguyệt, và 12% LĐN không hề biết có quy định đó; tỉ lệ tương ứng đối với phụ nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi là có 17,6% và 6,1%. Thực tế cho thấy nhiều chủ doanh nghiệp chỉ định mức lao động khá cao nên LĐN phải làm việc cật lực thì mới đảm bảo được lương tối thiểu và do đó, quy định về thời gian nghỉ ngơi cho LĐN theo luật định LĐN khó có thể thực hiện được. Bên cạnh đó, việc hưởng lương của LĐN (và cả lao động nam) trong các DNNQD được tính theo sản phẩm. Mặt khác, hoạt động sản xuất trong các doanh nghiệp hầu hết theo dây chuyền sản xuất, trong khi đó, phần lớn doanh nghiệp sử dụng LĐN khoán lương theo sản phẩm nên việc LĐN nghỉ cho con bú đều không được thể hiện trong tiền lương, mặc dù theo Thông tư 79/TT-BTC của Bộ Tài chính có hướng dẫn: “Trong thời gian cho con bú, nếu với lý do khách quan nào đó mà không về cho bú, ở lại làm việc cho doanh nghiệp, thì thời gian làm việc thêm (tương ứng với thời gian cho con bú) được doanh nghiệp trả trợ cấp theo chế độ trợ cấp làm thêm giờ”.

Theo kết quả điều tra việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ tại 34 doanh nghiệp trong khu chế xuất của cả nước do Ban Bảo hộ lao động và Ban Nữ công (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) công bố ngày 26/9/2008 thì không doanh nghiệp nào thực hiện thời gian cho LĐN được nghỉ cho con bú cũng như trả trợ cấp theo chế độ trợ cấp làm thêm giờ khi LĐN vẫn tiếp tục làm việc mà không nghỉ cho con bú theo Thông tư 79/TT-BTC, các quy định chỉ nằm trên văn bản.

Thời gian nghỉ sinh con

Nhìn chung các doanh nghiệp thực hiện chế độ nghỉ đẻ đối với LĐN khá tốt, tuy nhiên, người lao động cho rằng chủ doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện chế độ này theo quy định của pháp luật. 72,5% số LĐN cho biết được nghỉ sinh con trong 4 tháng và chỉ có 3,7% LĐN cho biết thời gian nghỉ sinh con là 1-3 tháng. Có sự khác nhau trong ý kiến của người lao động theo giới tính. Ví dụ chỉ có 56% nam giới cho biết thời gian lao động nữ được nghỉ sinh con là 4 tháng so với 72,5% nữ giới.

Bảng 3. Thời gian lao động nữ được nghỉ sinh con

Thời gian LĐN được nghỉ sinh con	Tỉ lệ % lao động nam xác nhận	Tỉ lệ % LĐN xác nhận
Từ 1 đến 3 tháng	8,7	3,7
4 tháng	56,0	72,5
Từ 5 đến 6 tháng	34,6	23,1
Nhiều hơn 6 tháng	0,6	0,5

3. Chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ

Ốm đau hoặc mắc bệnh nghề nghiệp là điều luôn thường trực xảy ra đối với người lao động, nhất là đối với LĐN. Việc chăm sóc sức khỏe cho LĐN trong những trường hợp như vậy được thể hiện qua việc họ được hưởng các quyền lợi từ chủ doanh nghiệp như bồi thường vật chất, chăm sóc y tế, khám bệnh, chữa bệnh và nghỉ làm vẫn được hưởng lương. Trong số quyền lợi mà LĐN được hưởng chủ yếu là khám bệnh (85,5%); tiếp đến là chăm sóc y tế (80,5%); chữa bệnh 88,6% (Bảng 4).

Số liệu từ bảng 4 cho thấy rõ ràng là trong việc chăm sóc sức khỏe cho LĐN thì khám bệnh là hoạt động được các doanh nghiệp chú ý nhiều nhất, cao hơn hẳn so với việc chữa bệnh; trong khi đó việc bồi thường vật chất cho LĐN ít được chủ doanh nghiệp thực hiện và có tỉ lệ thấp nhất. Lý do vì sao vậy? Thực tế cho thấy, khám bệnh là hoạt động nhằm phát hiện bệnh để từ đó người mắc bệnh được chăm sóc y tế tại doanh nghiệp (nếu là bệnh

Bảng 4. Quyền lợi từ doanh nghiệp mà lao động nữ được hưởng khi bị ốm hoặc mắc bệnh nghề nghiệp

	Tỉ lệ % người lao động trả lời	Tỉ lệ % lao động nam trả lời	Tỉ lệ % lao động nữ trả lời
Bồi thường vật chất	18,2	26,2	16,0
Chăm sóc y tế	67,3	69,3	66,7
Khám bệnh	71,7	74,6	70,9
Chữa bệnh	65,0	67,7	64,3
Nghỉ làm vẫn được hưởng lương	45,2	40,5	46,4

thông thường), sau đó được chữa bệnh hoặc tại chỗ đối với bệnh không nguy hiểm hoặc được đưa đi chữa trị ở những cơ sở y tế có chuyên môn cao hơn như bệnh viện, trung tâm y tế... khi người lao động mắc phải là bệnh nguy hiểm. Mặt khác, hàng năm, các doanh nghiệp có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho LĐN, và do đó, tỉ lệ LĐN được hưởng quyền lợi trong chăm sóc sức khỏe của doanh nghiệp cao hơn so với các quyền lợi khác trong cùng lĩnh vực này. Việc bồi thường bằng vật chất cho LĐN khi ốm đau, mắc bệnh nghề nghiệp ít được thực hiện là do có sự chi trả từ bảo hiểm xã hội (đối với LĐN mua bảo hiểm xã hội); LĐN thường được ký HĐLĐ ngắn hạn, theo mùa vụ nên việc họ được lưu lại làm việc tại một doanh nghiệp trong nhiều năm liên tục là không nhiều. Vì vậy, khi họ bị mắc bệnh nghề nghiệp cần được chủ doanh nghiệp bồi thường bằng vật chất rất ít.

Một thực tế khi tìm hiểu việc chăm sóc sức khỏe cho LĐN cho thấy: mặc dù hàng năm các DNNQD tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho LĐN, nhưng việc khám rất hình thức, chỉ dừng ở việc phân loại sức khỏe và thường không phát hiện bệnh. Việc tổ chức khám phụ khoa cho LĐN ít được các doanh nghiệp quan tâm. Điều đó có ảnh hưởng đến hoạt động chữa bệnh của đối tượng lao động này. Trong khi đó, cán bộ y tế có chuyên môn trong các doanh nghiệp lại rất thiếu, kể cả nguồn nhân lực của đối tượng này. Kết quả từ khảo sát này trùng hợp với kết quả điều tra việc thực

hiện chính sách đối với lao động nữ tại 34 doanh nghiệp trong các khu công nghiệp của cả nước do Ban Bảo hộ lao động và Ban Nữ công thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam công bố ngày 26/9/2008 là: có doanh nghiệp có gần 4.000 LĐN nhưng chỉ có một trạm y tế với một cán bộ y tế trong khi theo quy định, doanh nghiệp có trên 1.000 lao động phải có ít nhất một bác sĩ và một y sĩ. Tình trạng này có ảnh hưởng không tốt đến việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động nói chung, LĐN nói riêng.

Việc đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ khi họ bị đau ốm hoặc mắc các bệnh nghề nghiệp có sự khác biệt theo các loại hình doanh nghiệp. Số liệu từ Bảng 5 cho thấy, trong các loại hình doanh nghiệp ngoài quốc doanh, công ty cổ phần bảo đảm tốt nhất các quyền lợi cho lao động nữ khi họ bị đau ốm hoặc mắc các bệnh nghề nghiệp, sau đó đến các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài. Thực hiện hoạt động này kém nhất là các doanh nghiệp tư nhân (Bảng 5).

Bảng 5. Những quyền lợi mà phụ nữ được hưởng khi bị đau ốm hoặc mắc các bệnh nghề nghiệp theo loại hình doanh nghiệp (%)

Các quyền lợi	Loại hình doanh nghiệp						
	DN tư nhân	Công ty TNHH	Công ty cổ phần	Công ty hợp danh	Hợp tác xã	DN liên doanh nước ngoài	DN 100% vốn nước ngoài
Bồi thường vật chất	13,8	17,0	21,7	33,0	32,5	19,9	6,6
Chăm sóc y tế	45,7	61,4	75,2	72,3	66,0	72,6	68,5
Khám bệnh	57,3	65,9	79,9	66,1	67,8	74,0	68,0
Chữa bệnh	53,7	59,3	74,4	48,4	65,1	64,7	56,2
Nghỉ làm vẫn được hưởng lương	26,9	33,1	57,9	46,9	46,8	51,0	39,5

4. Về bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là chế độ đảm bảo những quyền lợi vật chất cho người lao động khi họ không làm việc được vì ốm đau, già yếu, sinh đẻ hoặc tai nạn lao động. Khi tham gia bảo hiểm xã hội, người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng sẽ được hưởng các chế độ khám, chữa bệnh thông qua bảo hiểm y tế; trợ cấp ốm đau; trợ cấp thai sản; trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; hưu trí; trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần; trợ cấp tử tuất; dưỡng sức và phục hồi sức khỏe.

Các DNNQD có quan tâm đến quyền lợi về BHXH cho lao động nữ hay không và mức độ quan tâm như thế nào cũng là những khía cạnh để đánh giá việc thực hiện các chính sách đối với LĐN tại các doanh nghiệp này. Số liệu từ Bảng 6 cho thấy tỷ lệ LĐN cho biết họ được mua bảo hiểm y tế là cao nhất chiếm 96,1%, tiếp đến là trợ cấp thai sản (74,5%) và trợ cấp ốm đau và tai nạn lao động (70% và 69%). Các chế độ khác chỉ đạt trên dưới 50% (Bảng 6).

Như vậy bảo hiểm y tế là loại hình BHXH mà LĐN được tham gia nhiều nhất, đối với các loại hình BHXH khác được trả lời với tỉ lệ nhỏ hơn. Điều này có thể lý giải là do ngoài bảo hiểm y tế - một loại BHXH mang tính phổ biến đối với người lao động trong các DNNQD, còn đối với các loại BHXH khác, LĐN được hưởng không mang tính chất phổ biến

Bảng 6. Lao động nữ tham gia BHXH tại các doanh nghiệp

Các chế độ BHXH	Tỷ lệ % người lao động xác nhận	Tỷ lệ % LĐN xác nhận	Tỷ lệ % lao động nam xác nhận
Được mua bảo hiểm y tế	86,2	96,1	97,1
Lương hưu	48,3	52,8	57,9
Trợ cấp mất sức lao động	46,9	51,6	55,2
Trợ cấp tai nạn lao động	61,7	69,0	68,8
Trợ cấp bệnh nghề nghiệp	47,9	53,5	53,6
Trợ cấp thai sản	66,5	74,5	73,3
Trợ cấp ốm đau	62,8	70,2	69,9
Tiền tuất	47,3	52,7	53,4
Các chế độ ưu đãi	44,1	48,7	51,6

(chẳng hạn như trợ cấp thai sản) - tức là phải ở vào hoàn cảnh và đúng quy định thì họ mới được hưởng. Chính vì vậy, trong cùng một doanh nghiệp, không phải người lao động nào cũng biết LĐN được hưởng các BHXH nào, kể cả trợ cấp thai sản - một loại hình BHXH chỉ dành riêng cho LĐN ở vào trường hợp này.

Sự khác biệt trong việc lao động nữ hưởng các chế độ BHXH còn được thể hiện ngay giữa các loại hình DNNQD. Các công ty cổ phần và hợp tác xã, LĐN được hưởng các chế độ BHXH tương đối đồng đều. Đối với loại hình doanh nghiệp còn lại, chủ doanh nghiệp chú ý nhiều hơn đến bảo hiểm y tế, trợ cấp tai nạn lao động, thai sản và ốm đau (Bảng 7).

Qua các số liệu nêu trên cũng có thể khẳng định rằng, vấn đề BHXH cho lao động nữ trong các DNNQD còn chưa được thực hiện một cách thoả đáng và đầy đủ. Có nhiều nguyên nhân cho thực trạng này, đó là:

Một là, người sử dụng lao động không thực hiện nghiêm chỉnh về BHXH đối với lao động nữ, và do đó, hầu hết người sử dụng lao động ở các DNNQD khi thực hiện các chế độ BHXH đối với LĐN tại doanh nghiệp của mình đều coi lao động nam và lao động nữ là “ngang nhau” trong việc thụ hưởng BHXH

Hai là, số đông LĐN trong DNNQD không biết, hoặc không biết rõ các chế độ BHXH mà chủ doanh nghiệp phải có trách nhiệm đối với mình trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp hoặc khi đã nghỉ không làm việc nữa. Bên cạnh đó, do nhu cầu cần việc làm, cần có thu nhập ổn định (kể cả cần có thu nhập cao), một số LĐN mặc dù biết rõ về quyền được hưởng BHXH của mình đã phải chấp nhận việc người sử dụng lao động vi phạm chế độ BHXH mà lẽ ra họ phải được hưởng.

Ba là, một số văn bản pháp luật, Nghị định hướng dẫn thi hành Luật Bảo hiểm xã hội có liên quan đến LĐN làm việc tại các doanh nghiệp chưa đảm bảo tính nhất quán và thống nhất đã làm cho hiệu quả thực thi các chế độ BHXH không cao, việc thực hiện còn tùy tiện, thậm chí có doanh nghiệp lợi dụng kẽ hở để “ăn bớt” hoặc tước bỏ quyền lợi về BHXH của LĐN. Đó là các quy định về chế độ thai sản - Điều 28 và Điểm b, Khoản 1, Điều 31 trong Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 36 Luật Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ khi nghỉ sinh con được hưởng BHXH; các quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội về chế độ tai nạn lao động (Điều 44, Điều 47), bệnh nghề nghiệp (Khoản 1, Điều 40), chế độ hưu trí (Điểm d, Khoản 1, Điều 55; Điểm b, Khoản 1, Điều 59).

Bốn là, các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chế độ hưu trí là những vấn đề thiết thân đối với người lao động nói

Bảng 7. Lao động nữ tham gia BHXH theo loại hình DNNQD (%)

Các chế độ BHXH mà lao động nữ được hưởng	Loại hình doanh nghiệp							
	Doanh nghiệp tư nhân	Công ty TNHH	Công ty cổ phần	Công ty hợp danh	Hợp tác xã	DN liên doanh với nước ngoài	DN 100% vốn nước ngoài	
Được mua bảo hiểm y tế	72,4	84,4	88,4	93,8	87,0	88,2	92,6	
Lương hưu	34,2	35,7	66,1	64,6	60,7	33,0	24,4	
Trợ cấp mất sức lao động	33,1	34,3	63,3	62,3	58,9	39,3	25,5	
Trợ cấp tai nạn lao động	50,8	52,7	74,5	50,7	80,8	62,8	42,1	
Trợ cấp bệnh nghề nghiệp	32,5	40,4	62,0	45,3	59,3	50,0	24,7	
Trợ cấp thai sản	42,2	48,6	80,6	57,6	75,4	62,3	76,0	
Trợ cấp ốm đau	49,2	44,1	78,0	48,4	81,2	49,1	62,5	
Tiền tuất	29,1	34,0	62,9	37,6	52,6	28,9	42,4	
Các chế độ ưu đãi	25,0	34,8	59,3	48,4	52,2	36,8	26,5	

chung, lao động nữ nói riêng trong các DNNQD chưa được các cơ quan chức năng và người có trách nhiệm quan tâm kiểm tra, giám sát và xử lý kịp thời.

5. Phúc lợi xã hội

Về phúc lợi xã hội, ngoài những quy định trong Bộ luật Lao động như nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm... còn có những cũng là những hình thức phân chia phúc lợi xã hội do các doanh nghiệp đề ra như nghỉ mát, tham quan, chế độ thăm hỏi khi ốm đau, hiếu, hỉ... Người lao động được hưởng các phúc lợi này như thế nào cũng là một chỉ báo đo lường được hiệu quả của việc thực hiện chính sách với lao động nói chung và LĐN nói riêng.

Trong các chế độ thuộc phúc lợi xã hội nêu trên thì việc nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm, khám sức khỏe hàng năm là những chế độ mà người lao động nói chung, LĐN nói riêng được hưởng theo quy định của pháp luật. Riêng chế độ đi nghỉ mát, đi tham quan, chế độ thăm hỏi khi ốm đau tùy thuộc điều kiện hoạt động của doanh nghiệp hoặc sự quan tâm của các chủ doanh nghiệp. Số liệu từ Bảng 8 cho thấy vẫn còn một số doanh nghiệp thực hiện chưa đầy đủ các chế độ phúc lợi theo quy định của pháp luật đối với lao động nữ ví dụ như chỉ có 66,2% LĐN được khám sức khỏe hàng năm, hoặc 75,1% có chế độ nghỉ phép năm.. là những quy định đã được ghi rõ trong các Điều 73, 74 của Bộ luật Lao động. Việc thực hiện này cũng có sự khác nhau giữa các DNNQD.

Số liệu Bảng 9 cho thấy giữa các loại hình doanh nghiệp có sự khác nhau trong việc cho lao động nữ hưởng các phúc lợi xã hội, song ở các

Bảng 8. Phúc lợi xã hội mà lao động nữ được hưởng (%)

Phúc lợi xã hội mà lao động nữ được hưởng	Tỉ lệ % số người lao động trả lời	Tỉ lệ % LĐN trả lời
Chế độ nghỉ phép năm	73,3	75,1
Nghỉ lễ	85,4	88,0
Nghỉ tết	92,1	95,1
Nghỉ mát	55,6	55,7
Tham quan	56,0	56,5
Chế độ thăm hỏi khi ốm đau	70,1	72,6
Khám sức khỏe hàng năm	64,5	66,2

Bảng 9. Lao động nữ được hưởng phúc lợi xã hội theo loại hình doanh nghiệp (%)

Các hình thức phúc lợi xã hội	Loại hình doanh nghiệp						
	DN tư nhân	Công ty TNHH	Công ty cổ phần	Công ty hợp danh	Hợp tác xã	DNLD với nước ngoài	DN 100% vốn nước ngoài
Chế độ nghỉ phép năm	39,9	74,9	78,7	63,8	47,3	80,8	84,2
Nghỉ lễ	73,5	84,0	86,7	74,6	88,8	91,8	92,4
Nghỉ tết	88,3	94,0	90,3	93,1	96,8	92,9	96,1
Nghỉ mát	38,1	52,9	73,7	31,5	56,2	30,8	23,3
Tham quan	40,1	52,7	70,8	60,7	80,3	50,5	20,9
Chế độ thăm hỏi khi ốm đau	67,1	67,2	80,2	61,5	83,9	69,6	41,6
Khám sức khoẻ hàng năm	41,6	59,	72,6	64,6	64,2	67,2	66,5

doanh nghiệp tư nhân, thì việc hưởng phúc lợi xã hội của lao động nữ là thấp nhất so với các loại hình doanh nghiệp khác.

6. Một số nhận xét

Phần lớn các DNNQD vi phạm thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với lao động nữ theo quy định của pháp luật. Quyền của lao động nữ về chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ, hưởng phúc lợi xã hội cũng không được nhiều doanh nghiệp thực hiện đủ và đúng theo quy định.

Các số liệu nêu trên có thể cho phép nhận định, nhìn chung việc quan tâm đến thời gian nghỉ ngơi của lao động nữ đang trong thời kỳ nuôi con nhỏ, mang thai, có kinh nguyệt từ các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn nhiều hạn chế. Đối với lao động nữ, đây là những khoảng thời gian sức khoẻ bị giảm sút, nếu như không có chế độ nghỉ ngơi, làm việc hợp lý dễ mang lại những tác động xấu đến sức khoẻ của họ. Chính điều đó làm ảnh hưởng nhiều đến kết quả của lao động. Thực tế cho thấy, về lâu dài nếu chủ doanh nghiệp thực sự quan tâm tới đời sống và sức khoẻ của LĐN thì chắc chắn các doanh nghiệp cũng có nhiều điều kiện phát triển tốt hơn. Tất nhiên không phủ nhận việc bản thân lao động nữ cũng có những mặt hạn chế bởi họ phải đảm nhiệm nghĩa vụ, thiên chức sinh con, nuôi con...

Về chăm sóc sức khỏe, bộ phận làm công tác y tế chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ trong các doanh nghiệp còn yếu cả về tay nghề và trách nhiệm.

Việc áp dụng các điều luật này rất quan trọng đối với cuộc sống của lao động nữ để nó thực sự là công cụ pháp lý bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực an sinh xã hội. Để làm được việc này thì người sử dụng lao động của DNNQD phải có nhận thức đúng và nâng cao trách nhiệm của mình trong việc thực hiện các chế độ BHXH cũng như phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về BHXH đối với lao động nữ. Họ cũng cần phải nhận thức được rằng, thực hiện tốt các chế độ BHXH đối với lao động nữ chính là thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó lao động nữ của DNNQD cần phải hiểu biết về quyền lợi và trách nhiệm mà người sử dụng lao động phải thực hiện nhằm bảo đảm quyền hưởng thụ BHXH của mình theo luật định. Phản ánh kịp thời những vi phạm, sơ suất trong thực hiện các chế độ BHXH tới cơ quan chức năng, tổ chức công đoàn cơ sở là việc cần được lao động nữ quan tâm một cách thường xuyên. Chỉ có như vậy, việc chấn chỉnh những hành vi không đúng của chủ doanh nghiệp về BHXH đối với lao động nữ mới được thực thi và dẫn đi vào nề nếp.

Để Luật BHXH đi vào cuộc sống của lao động nữ trong các DNNQD với hiệu quả cao nhất, thực sự là công cụ pháp lý bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực an sinh xã hội thì cần thiết phải có những Nghị định, Hướng dẫn việc thực hiện các chế độ BHXH được quy định trong Luật BHXH một cách cụ thể, sát thực tế, phù hợp với nhiều đối tượng lao động nữ cũng như nhiều ngành nghề mà họ đang tham gia. ■

Tài liệu tham khảo

- Bộ Luật Lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2007)*. Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2007.
- Mai Tâm. Thực hiện chính sách với lao động nữ: Tùy tiện!. Báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, ngày 03/10/2008, tr.7.
- Mai Tâm. Chính sách ưu đãi dành cho lao động nữ: Nhiều quy định không thực tế. Báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, số 66, ngày 28/8/2009, tr.7.
- Phạm Thị Hoàng Hà. 2008. “Lao động, việc làm và thu nhập của nữ công nhân ngoại tỉnh trong các doanh nghiệp FDI trên địa bàn Hà Nội”. *Tạp chí Nghiên cứu Lý luận*, số 4/ 2008.
- Việt Hưng. Lao động nữ: thiết đủ đường. Báo Phụ nữ Việt Nam, số 104, ngày 31/8/2009, tr.3.
- <http://Hanoi.moi.com.vn>, 11/02/2008.