

## **VỀ VIỆC THỰC THI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP**

**Bùi Thị Thanh Hà**

Viện Xã hội học

**Tóm tắt:** Dựa trên kết quả khảo sát các doanh nghiệp năm 2009 tại 3 tỉnh Bắc Ninh, Đà Nẵng và Bình Dương, bài viết dưới đây phân tích việc thực hiện pháp luật về lao động đối với lao động nữ. Việc thực thi Bộ Luật Lao động trên nhiều điều khoản được xem xét từ các phía chủ sử dụng lao động, cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ công đoàn và bản thân lao động nữ. Bên cạnh việc chỉ ra những mặt tích cực là các chủ doanh nghiệp nắm khá chắc các quy định, chính sách liên quan đến lao động nữ, nghiên cứu đồng thời phân tích nguyên nhân những sai phạm của doanh nghiệp từ những điều khoản chưa phù hợp với thực tế sản xuất của doanh nghiệp, những kẽ hở trong Bộ Luật Lao động và văn bản dưới luật, cơ chế kiểm tra giám sát chưa đồng bộ đến ý thức của bản thân người lao động, năng lực của tổ chức công đoàn. Nghiên cứu cũng đưa ra một số kiến nghị sửa đổi cần thiết một số điều khoản của Bộ Luật Lao động với hy vọng việc thực thi pháp luật đối với lao động nữ sẽ đạt được những kết quả khả quan hơn.

**Từ khóa:** Luật Lao động; Lao động nữ; Lao động nữ trong doanh nghiệp.

### **1. Đặc điểm của mẫu khảo sát**

Khảo sát nghiên cứu được thực hiện với lượng mẫu là 828 người, trong đó có 643 lao động nữ (LĐN) và 185 cán bộ quản lý và người sử dụng lao

động. Ngoài ra còn có 12 phỏng vấn nhóm và 24 phỏng vấn sâu với các đối tượng.

### ***Đặc điểm của lao động nữ trong mẫu***

**Độ tuổi:** Có 75,6% LĐN trong độ tuổi từ 20-39. Số LĐN trẻ thường làm trong các doanh nghiệp tư nhân (DNTN) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DN FDI).

**Loại hình công việc:** Có 78% LĐN làm việc trực tiếp tại các doanh nghiệp (DN), trong đó doanh nghiệp nhà nước (DNNN): 63,3%, doanh nghiệp tư nhân (DNTN): 89,9% và DN FDI: 75,3%.

**Trình độ học vấn:** Trình độ học vấn tiểu học chiếm 1,7%, trung học cơ sở 42,1%, trung học phổ thông là 39,1%. LĐN có trình độ cao đẳng và đại học chỉ chiếm 10%, trong đó tỷ lệ làm việc tại các DNNN cao nhất. Những LĐN trẻ có trình độ học vấn cao hơn thuộc nhóm tuổi 20-29.

**Tình trạng hôn nhân:** Có 57,7% LĐN đã có gia đình, cao nhất trong DNNN (82,3%), DN FDI (62%) và DNTN (38,2%).

**Nghề nghiệp trước khi vào làm tại DN:** Một bộ phận lớn LĐN làm việc trong các DN xuất thân từ nông thôn, nông nghiệp. Có 70% LĐN đã từng làm công nhân trước đó. Trong các DNTN và DN FDI tỷ lệ này tới 80%. Phần lớn các DN đã đào tạo LĐN trước khi giao việc cho họ.

**Hợp đồng lao động:** Có 94,7% LĐN ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) khi vào làm việc. Số HĐLĐ văn bản chiếm 95,5%, trong đó 52% HĐLĐ có kỳ hạn, 42,5% không kỳ hạn.

**Lao động ngoại tỉnh:** Có 34,6% LĐN đến từ các tỉnh, thành phố khác. Số lao động này đông nhất tại Bình Dương (51%). Có 28,4% LĐN phải thuê nhà, 12,9% đang sống cùng với bạn bè. Con số này chiếm 55,5% tại Bình Dương, cao hơn nhiều so với 17,4% ở Bắc Ninh và 13,9% ở Đà Nẵng.

Tại các DNTN số LĐN tham gia vào các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Đảng Cộng sản không cao: 82% tham gia Công đoàn, 12,7% là đoàn viên thanh niên và 4% là đảng viên trong mẫu nghiên cứu.

### ***Đặc điểm của nhóm quản lý, sử dụng lao động***

Trong nhóm quản lý sử dụng lao động, tỷ lệ nam chiếm 40% và nữ là 60% với độ tuổi phân bố đều từ 22 đến 59 tuổi. Có 23,2% cán bộ quản lý nhà nước, 21,6% là cán bộ chính trị - xã hội và 43,8% cán bộ quản lý của các DN, trong đó có 90,2% số cán bộ có liên quan đến quản lý, chủ sử dụng lao động và 54,9% cán bộ liên quan chặt chẽ đến LĐN và coi là công

việc chính của họ.

## 2. Thực thi Bộ Luật Lao động đối với LĐN

Khảo sát cho thấy, nhìn chung, các DN đã có những thay đổi tiến bộ trong nhận thức về Bộ Luật Lao động và thi hành nghiêm túc các quy định của pháp luật đối với LĐN. Các cơ quan quản lý nhà nước đã thực hiện nhiều hoạt động tuyên truyền, tập huấn về các quy định của pháp luật đối với LĐN tới chủ DN, người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn nảy sinh các vấn đề trong một số quy định thuộc về pháp luật không còn phù hợp và khó thực hiện ở một số DN.

### *Đối với chủ sử dụng lao động*

Tại các DN được khảo sát, các chủ DN nắm khá chắc các quy định, chính sách liên quan đến LĐN. Từ đó, việc áp dụng trên thực tế pháp luật trong DN rất năng động và linh hoạt, lợi ích của DN được ưu tiên hàng đầu, đặc biệt trong các DN FDI.

Các chủ DN có nhận định không mấy khả quan về việc thực hiện pháp luật đối với LĐN. Có 63,3% nhận định về việc thực hiện pháp luật đối với LĐN khá tốt, trong đó có 6,5% ý kiến cho là rất tốt. Còn lại 36,7% ý kiến đánh giá trên thực tế thực hiện chưa tốt (tỷ lệ này cao nhất ở Đà Nẵng – 50%).

Trong các DNTN, việc thực hiện pháp luật tồn tại nhiều vấn đề nhất, như ký HĐLĐ, mua bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm xã hội (BHXH), tiền làm thêm giờ, an toàn vệ sinh lao động...

### *Đối với cán bộ quản lý nhà nước*

Nhóm cán bộ này nắm khá tốt Bộ Luật Lao động (BLLĐ) đối với LĐN và các chính sách liên quan, đặc biệt là việc vận dụng các văn bản dưới Luật đối với việc giám sát chi trả lương, BHXH, BHYT, ký HĐLĐ... Họ đã bám sát các hoạt động thực tế, linh hoạt trong cách tiếp cận với các DN để thực hiện và giám sát việc thực hiện pháp luật đối với LĐN. Những khó khăn mà đội ngũ này gặp phải trong quá trình giám sát tại cơ sở phần lớn do những văn bản dưới luật chưa hoàn chỉnh và đồng bộ. Ngoài ra còn gặp phải những trở ngại từ phía DN, người lao động và thiếu nhân lực trong công việc.

***Đối với cán bộ công đoàn***

Có những khác biệt về nhận thức của cán bộ công đoàn tại các địa phương và từng DN, thậm chí không đồng đều theo từng cấp. Đặc biệt, cán bộ công đoàn cơ sở còn có hiểu biết rất mơ hồ về BLLĐ và những chính sách liên quan, chưa nhận thức đầy đủ về những quyền lợi của người lao động và trách nhiệm của DN trong việc sử dụng LĐN. Tổ chức công đoàn cơ sở chưa phát huy hết khả năng và trách nhiệm trong việc giám sát thực thi pháp luật tại cơ sở để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Thực tế này đang đặt ra vấn đề về cơ chế cán bộ và hoạt động của công đoàn trong DN cũng như việc phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn các cấp và DN trong việc giám sát việc thực hiện pháp luật tại DN.

***Đối với lao động nữ***

Nhìn chung, có tới 97,6% LĐN tự đánh giá nắm được các quy định của pháp luật, trong đó có 20% khẳng định sự hiểu biết về pháp luật rất tốt. Nhưng thực chất nhận thức này rất nghèo nàn, mơ hồ. Bởi lẽ, khi hỏi những điều cụ thể về luật pháp dành cho chính họ thì phần lớn LĐN đều trả lời rất chung chung, không hiểu hoặc hiểu sai, thậm chí lý giải chưa đúng về các quy định của pháp luật. Chẳng hạn, quy định về giờ làm thêm, tiền làm thêm, ký HĐLĐ, thử việc, thỏa ước lao động tập thể, BHXH, BHYT... Chính vì vậy họ còn chịu nhiều thiệt thòi trong thực hiện và thụ hưởng quyền và lợi ích chính đáng của mình.

LĐN nhận các thông tin pháp luật qua nhiều kênh. Đa số cho biết họ nhận thông tin tại DN (72,7%). Gần một nửa (48,1%) nhận được qua các kênh thông tin đại chúng. Có 27,8% nhận từ bạn bè, đồng nghiệp và chỉ có 12,3% nhận từ người thân trong gia đình. Hầu hết (96,9%) LĐN cho rằng nên tổ chức học BLLĐ cho người lao động trong các DN, trong đó hơn một nửa khẳng định rằng điều đó rất cần thiết.

***Về tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động***

Kết quả khảo sát cho thấy việc tuyển dụng và ký HĐLĐ đối với LĐN không khác nhau đáng kể ở các loại hình DN và giữa các địa phương. Có 97,5% tỷ lệ LĐN được ký HĐLĐ với DN đang làm việc. Hơn 98% trong các DNNN và DN FDI có hợp đồng, riêng với DNTN còn 11,9% lao động chưa được ký, thậm chí có ký cũng phải sau 3 tháng. Số HĐLĐ bằng miệng chủ yếu rơi vào DNTN trong số quan niệm là có HĐLĐ.

Điều đặc biệt, tuyển dụng lao động theo mùa vụ thường diễn ra tại DN

FDI và DNTN nhằm đảm bảo tính chất công việc và các đơn đặt hàng của DN. Trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực này thấp, DN tuyển lao động về phải tự đào tạo để đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN, phải thanh lọc lao động trong quá trình sử dụng, lựa chọn lao động có kỹ năng hơn, tuyển mới liên tục... Mặt khác nhiều LĐN nhất là LĐN nhập cư đi làm chỉ mong có việc làm để có tiền sinh sống, không quan tâm đến điều gì khác. Điều đó giải thích cho việc nhiều lao động được tuyển dụng chưa được ký HĐLĐ ngay và những phụ nữ có thai sản, nuôi con nhỏ rất khó được tuyển vào DN. Đây chính là nguyên nhân mà nhiều DN không thể thực hiện đầy đủ mọi quy định của pháp luật lao động đối với LĐN, đồng thời kéo theo những liên quan đến BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp... Những biến động về lực lượng lao động không những tạo nên những khó khăn cho DN mà quyền lợi của người lao động cũng bị thiệt thòi đáng kể.

#### *Chế độ tiền lương, tiền công*

Thu nhập trung bình của LĐN tại thời điểm khảo sát nhìn chung thấp (đạt 1.921.000 đồng/người/tháng). Thu nhập thấp nhất là 700.000 đồng/người/tháng; thu nhập cao nhất là 8.000.000 đồng/người/tháng, cao hơn so với thu nhập bình quân của LĐN từ điều tra mức sống năm 2006 (chỉ 1.425.000 đồng/người/tháng). Tại Bình Dương, mức thu nhập này cao hơn nhiều (3-4 triệu đồng) so với Đà Nẵng và Bắc Ninh (chỉ 1-2 triệu đồng). Như vậy, trên thực tế thu nhập bình quân của LĐN vẫn có khoảng cách khá lớn so với mức công bố thu nhập bình quân của người lao động trong các DN ước đạt 2,8 triệu đồng/người/tháng từ cuộc họp báo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đầu năm 2009 (Theo VN Express ngày 9/1/2009)

Trên thực tế, chế độ tiền lương, tiền công phụ thuộc vào thời gian làm việc của người lao động trong DN. Bắt đầu vào làm việc LĐN đã thực hiện chế độ thử việc và lương thử việc trung bình khoảng 500.000 đồng/tháng. Thời gian thử việc khác nhau trong từng loại hình DN. Các chủ DN cho rằng thời gian này phụ thuộc vào tính chất ngành nghề của từng DN, và thường kéo dài thời gian này mặc dù chỉ là lao động phổ thông. Ví dụ, ngành may thời gian thử việc từ 1-2 tháng, ngành gia công vật liệu xây dựng, linh kiện điện tử thời gian thử việc từ 3-4 tháng. Việc này kéo theo nhiều vấn đề: lương trả cho LĐN thấp hơn, chậm đóng BHXH, BHYT...

Kết quả khảo sát cho thấy có 68% LĐN làm việc trong các DN FDI cho biết mình có làm thêm giờ và được trả công cao hơn. Trong DNTN có 65,7% LĐN làm thêm giờ nhưng 8% cho biết không được trả công cao

hơn. Còn DNNN có 49% LĐN làm thêm giờ, trong đó chỉ có 64% được trả công cao hơn chút được coi như tiền bồi dưỡng. Ví dụ, mỗi giờ làm thêm tại DN chỉ được 7.700 đồng (Valley View – Đà Nẵng).

Lương của NLĐ được trả trực tiếp tại nơi làm việc và được trả bằng tiền mặt. Có nơi trả lương cho người lao động không đúng thời gian quy định, vì vậy tác động không nhỏ tới đời sống của họ. *“Mặc dù có tiền thưởng chuyên cần (50.000đ/tháng) nhưng hề vi phạm quy định về giờ giấc dù chỉ 1 lần trong tháng với bất cứ lý do nào cũng bị mất luôn cả tháng lương chuyên cần. Tâm lý chung của người lao động nhập cư miễn là có việc chỉ cần mức lương 1 triệu đồng/tháng là chấp nhận được”* (TLN nữ công nhân tại Đà Nẵng).

Thời gian làm việc trung bình trong ngày khác nhau trong các DN. Ngoại trừ DNNN làm 8 tiếng 1 ngày thì các DNTN (9,6 giờ/ngày); các DN FDI (8,9 giờ/ngày). LĐN ở hai loại hình DN này cũng thường xuyên làm thêm giờ. Chi trả cho việc làm thêm giờ khác nhau trong các loại hình DN. Việc tính tiền công cho LĐN chưa rõ ràng, đầy đủ. Hầu như DN chỉ trả tiền theo thỏa thuận ban đầu hoặc có làm thêm thì quy sang tiền chuyên cần. Chi trả theo dạng này khó xác định nên rất dễ bị cắt xén... *“Về cơ bản lương của LĐN vẫn tăng nhưng chỉ được khoảng 50.000đ mỗi lần tăng, còn thời gian tăng lương không rõ ràng”* (TLN nữ công nhân tại Đà Nẵng).

Thường là loại tiền rất khó đánh giá cho LĐN vì có sự khác nhau về mức thưởng của từng loại DN. Nhìn chung chỉ quy về lương tháng thứ 13 là phổ biến và phụ thuộc vào ngành sản xuất cũng như hiệu quả của sản xuất.

Như vậy, việc trả lương cho LĐN chưa cụ thể, chưa rõ ràng và chưa đúng với sức lao động họ bỏ ra. Đây cũng là một trong các nguyên nhân gây nên tình trạng di động nghề nghiệp cao trong thời gian qua.

#### ***Thời gian nghỉ của người lao động***

Cả LĐN và các chủ sử dụng lao động/người quản lý đều thống nhất đánh giá về tính cần thiết của chế độ nghỉ 30 phút cho vệ sinh kinh nguyệt, giải lao, 60 phút cho con bú mỗi ngày... của Luật Lao động. Tuy nhiên, việc thực hiện trên thực tế lại rất khác biệt trong các loại hình DN.

Chẳng hạn, về số lần nghỉ giải lao trong ngày: trong DNNN, LĐN được nghỉ 3 lần, DNTN: nghỉ 2 lần, DN FDI: nghỉ 1 lần. Một bộ phận (5,4%) LĐN cho biết họ không hề được nghỉ giải lao, chiếm chủ yếu trong DNTN. Thời gian nghỉ từ 15-30 phút giữa ca làm việc hay giờ nghỉ trưa.

Về qui định LĐN được nghỉ 30 phút mỗi ngày cho vệ sinh phụ nữ trong thời gian kinh nguyệt và được hưởng nguyên lương: có sự tương đồng trong việc đánh giá tính hợp lý của quy định này của pháp luật giữa nhóm quản lý và người lao động. Có 89,2% các nhà lãnh đạo và chủ sử dụng lao động khẳng định tính hợp lý này, trong đó có 58,4% khẳng định rất hợp lý và tỷ lệ này ở LĐN là 83%.

Về thực tế thực hiện quy định này: có 42,5% LĐN cho biết DN đã thực hiện tốt; 49,5% LĐN nói rằng họ không được phép nghỉ; vẫn còn 8,1% LĐN không biết quy định này. Giải thích thực tế này, nhiều chủ DN cho rằng việc áp dụng quy định này đã không còn thích hợp với thực tế sản xuất hiện nay của DN họ bởi lẽ DN làm việc theo dây chuyền. Điều này cũng được LĐN thừa nhận, hơn 50% LĐN coi đó là lý do chính. Đặc biệt trong DN FDI tỷ lệ này lên tới 75,8%. Giải pháp của các DNTN và DN FDI đưa ra là có thể làm vệ sinh trước hoặc sau giờ làm việc, hoặc có thể giữa ca làm việc (chỉ 5 phút) để không gây ảnh hưởng tới sản xuất.

“Thực tế, khi LĐN có kinh vẫn có thể được nghỉ để thay rửa. Tuy nhiên, làm vệ sinh cá nhân không cần tới 30 phút mà họ vẫn có thể tranh thủ lúc đầu giờ hay cuối giờ, thậm chí giữa ca chỉ mất khoảng 5-7 phút. Vì vậy họ cũng không quan tâm hoặc không biết quy định này. Quy định này lại rất khó đối với DN khi hàng trăm lao động đang làm việc dây chuyền mà có một số LĐN rời vị trí để làm việc đó sẽ ảnh hưởng tới sản xuất. Hơn nữa, chu kỳ kinh nguyệt của LĐN thì DN không thể biết được là bao nhiêu ngày. Do vậy, cần thay đổi thời gian làm vệ sinh này cho phù hợp hơn” (Nhóm cán bộ quản lý, công đoàn Bắc Ninh).

Tương tự, thời gian nghỉ 60 phút cho con bú và hưởng nguyên lương cũng được hầu hết các đối tượng khẳng định về tính hợp lý của quy định (hơn 95%). Trên thực tế điều khoản này được gần 80% LĐN khẳng định đã thực hiện tốt. Có sự khác biệt giữa các loại hình DN, như DN FDI chiếm tỷ lệ cao nhất (86,8%), thấp nhất thuộc về DNTN (69,4%).

“Không biết có quy định nghỉ 30 phút, nhưng nghỉ 1 tiếng cho con bú thì cháu có biết. Chúng cháu không nghỉ giữa ca mà thường xin phép đi muộn 30 phút và về sớm 30 phút. Như vậy dễ hơn vì nơi ở của chúng cháu cách chỗ làm việc 4 km. Có về buổi trưa cũng không kịp. Ở công ty cháu có nghỉ trưa, ăn trưa tại chỗ nên điều kiện cũng thoải mái. Hiện nay lương của cháu khoảng 1,7 triệu đồng một tháng, nếu làm không đủ sản phẩm lại bị trừ tiền chuyên cần thì chỉ còn 1,4 – 1,5 triệu đồng thôi. Vì vậy, cháu cũng muốn làm đủ giờ để có đủ lương. Hiện cháu đang có con nhỏ, được đi muộn về sớm cũng không có vấn đề gì...” (Phỏng vấn sâu LĐN công ty may Kiến Giang, Bắc Ninh).

Việc chưa thực hiện các điều khoản này cho thấy tính bất cập của thực tế mục tiêu sản xuất của DN và thực tế cuộc sống cũng như lợi ích của người lao động. *“Chế độ nghỉ 30 phút làm vệ sinh hay 60 cho con bú là hợp lý nhưng trong DN sản xuất dây chuyền thì khó tách bạch quy định rõ được. Vì nếu tách bạch ra còn 7 tiếng thì họ nhận lương theo sản phẩm dù họ có nghỉ hay không cũng vẫn thế thôi. Do vậy, cái thiệt của người lao động thì tính thế nào? Trong khi LĐN cũng muốn làm đủ sản phẩm để có thêm thu nhập, họ cố dồn sức để kiếm thêm thu nhập”* (PVS Phó chủ tịch LĐLĐ thành phố Đà Nẵng).

Chế độ thai sản, sinh con cũng mang nhiều màu sắc khác nhau ở các loại hình DN. Gần 1/2 số LĐN trong mẫu chưa được áp dụng chế độ của LĐN theo đúng luật định khi mang thai tháng thứ 7 trở lên (13,4% vẫn phải làm thêm giờ, 15% không được chuyển sang công việc nhẹ nhàng hơn và 17% không được giảm 1 giờ làm việc/ngày đối với công việc nặng nhọc).

Chế độ nghỉ khi sinh con đang là vấn đề khó giải quyết với nhiều DN. Giảm năng suất lao động của DN khi LĐN nghỉ sinh con là nguyên nhân quan trọng mà nhiều DN không muốn ký hợp đồng với nhiều LĐN. Mặt khác, LĐN đã vào làm việc trong DN cũng không muốn kéo dài thời gian nghỉ vì sợ mất việc làm. Có hơn 1/2 số cán bộ quản lý và chủ sử dụng lao động khẳng định việc thực hiện chế độ nghỉ sinh con đối với LĐN rất tốt (75,8%); trong đó (DN FDI chiếm 90%, DN NN chiếm 82,5%, DNTN chiếm 58,1%). Chỉ một bộ phận (dưới 10%) chưa thực hiện nghỉ sinh con theo luật định. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy số LĐN nghỉ sinh con chưa đủ 4 tháng, hoặc trên 5 tháng không lương chủ yếu do họ tự nguyện (do không có người trông con, không có nhà trẻ nào nhận hoặc chi phí cao...), trách nhiệm không thuộc về DN.

Như vậy, thực tế này đang đặt ra vấn đề về sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe sinh sản cho LĐN và việc đảm bảo hiệu quả sản xuất của các DN. Nhiều chủ DN đã cố gắng thu xếp tổ chức sản xuất cho DN mình khi LĐN nghỉ sinh con 4 tháng theo luật định, nhưng trên thực tế nhiều người lại muốn nghỉ 6 tháng (đặc biệt là ở các DN FDI) nên đã tạo ra những khó khăn nhất định cho DN. *“Nếu LĐN chỉ nghỉ 4 tháng thì DN có thể bố trí được người làm thay thế, nhưng đa số họ lại muốn nghỉ 6 tháng trở lên nên DN rất khó khăn. Nếu được thì có thể đưa chính sách bảo hiểm thời gian nghỉ thai sản của LĐN hỗ trợ thêm vào quỹ lương cho DN để DN có thể bố trí nhân lực bù vào vị trí đó hoặc bảo hiểm một phần hỗ trợ nào đó, đảm bảo thời gian nghỉ thai sản cho LĐN mà DN đỡ thiệt thòi. Như*



vậy, DN sẽ không có tình trạng không muốn nhận LĐN đang có bầu hoặc nghỉ sinh con” (PVS chủ DN Công ty May Ba sao, Đà Nẵng).

Các chi phí riêng cho LĐN (chi phí thai sản, nuôi con nhỏ, nghỉ 30 phút hành kinh hàng tháng...) được tính vào giá thành sản phẩm và LĐN thường được nhận theo quy đổi ra số ngày lương quy định mà một số DN sử dụng nhiều LĐN làm theo dây chuyền đã vận dụng linh hoạt trong quá trình thực thi luật.

Việc quyết định chi trả các chi phí riêng có thể ảnh hưởng đến việc tuyển dụng LĐN trong các ngành này, ít nhất các chi phí đó sẽ ảnh hưởng đến sức cạnh tranh của sản phẩm, sức khỏe người lao động và định mức lao động, tiền lương.

### *Nhà trẻ mẫu giáo*

Hầu hết các DN sử dụng nhiều LĐN không thể tổ chức nhà trẻ hay mẫu giáo cho người lao động được (trừ một số ít DNNN có quỹ đất và vốn đầu tư của nhà nước cho việc này). Có tới 95% tỷ lệ LĐN khẳng định các DN không có nhà trẻ, mẫu giáo. Với thực tế này thì cũng không thể nói rằng DN đã vi phạm BLLĐ đối với LĐN. Thực tế, các DN đã hỗ trợ một cách rất linh hoạt về chế độ này bằng tiền cho LĐN có con nhỏ dưới 1 tuổi. Số tiền đó dao động từ 50.000đ đến 200.000đ/tháng. Chấp nhận điều này không chỉ LĐN mà cả những cán bộ công đoàn... bởi lẽ việc xây nhà trẻ, mẫu giáo không chỉ đơn thuần có nhà là xong mà còn nhiều yếu tố liên quan: đội ngũ giáo viên, tổ chức quản lý dạy và học... chi phí tốn kém và mất thời gian của DN.

“Điều 116 quy định DN có nghĩa vụ tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ chi phí cho LĐN nuôi con ở độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo nhưng thực tế quy định đó không thực hiện được. Trong khi nhà nước lại quy định đó là điều kiện để DN vay vốn ưu đãi. Thực tế DN xây dựng nhà trẻ như thế nào? Bộ máy nhà trường dạy dỗ các cháu thì ai lo? Vì vậy, các DN lựa chọn cách tốt nhất là hỗ trợ LĐN bằng tiền nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi để họ bớt khó khăn hơn. Quy định của pháp luật cũng cần phải cụ thể như vậy, nếu không xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo thì DN phải hỗ trợ cụ thể bao nhiêu tiền cho LĐN gửi con, kèm theo các chế tài nếu DN không thực hiện. Như vậy mới đảm bảo cho LĐN yên tâm làm việc được” (PVS phó chủ tịch LĐLĐ thành phố Đà Nẵng).

Nhiều ý kiến tham vấn cho rằng việc xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo nên quy định cho chính quyền địa phương hoặc các ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất để có thể có những chính sách đồng bộ và khả thi.

Bên cạnh đó, việc đóng góp trách nhiệm và kinh phí của DN trong việc này cũng cần rõ ràng để có thể xây dựng và duy trì các hoạt động của hệ thống này. Điều đó tạo cơ hội cho LĐN được lựa chọn nơi gửi con thuận tiện nhất cho sản xuất và sinh hoạt của họ.

### ***Đào tạo và đào tạo nghề dự phòng***

Đặc điểm mẫu nghiên cứu là tại các DN đa số LĐN còn trẻ, phần lớn xuất thân là nông dân, nhiều lao động chuyển từ các DN khác sang, nhưng thâm niên chỉ 1-2 năm... và phần lớn đều được đào tạo tại DN để đáp ứng cho sản xuất trực tiếp.

Các nhà quản lý và chủ sử dụng lao động đều cho rằng việc đào tạo LĐN trong các DN của mình là tốt chiếm 53,8% theo nghĩa đào tạo để đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN. Đó chính là dạng đào tạo với việc làm không bền vững và di động nghề nghiệp cao.

“DN hiện nay đang phải tự đào tạo. Cái khó nhất là đào tạo xong thì người lao động lại bỏ đi DN khác. Tuyển lao động mới vào phải đào tạo lại 30%, trong khi đó thì khoảng 50% số lao động không ổn định, nhân lực không đều ảnh hưởng lớn đến sản xuất. Đây là đào tạo chuyên môn kỹ thuật cho DN phục vụ sản xuất chứ chưa nói đến đào tạo nghề dự phòng. Đào tạo nghề dự phòng thì không thực hiện được vì DN không có kinh phí, vả lại cũng không biết đào tạo nghề gì cho LĐN cho phù hợp...” (PVS Giám đốc Công ty May Hoa Mai, Bình Dương).

Có 79,7% tỷ lệ LĐN thấy cần thiết phải đào tạo nghề dự phòng cho họ (trong đó gần 40% cho là rất cần thiết). Tuy nhiên, quan điểm của các loại hình DN về vấn đề này có khác nhau. Đặc biệt trong doanh nghiệp FDI, tỷ lệ này lên tới 84,5%, trong khi DNTN chỉ 22,5% có nhu cầu này. Tương tự, nhóm quản lý và chủ sử dụng lao động cũng đồng tình với việc đào tạo nghề dự phòng cho LĐN là rất cần thiết (81,5%), nhất là khi họ bị sa thải, bị thất nghiệp. Thực tế, hầu hết các DN không thực hiện điều khoản này vì không thể có kinh phí, mặc dù nhận thức rất tốt về sự cần thiết và ý nghĩa của việc đào tạo nghề dự phòng cho LĐN. Những kiến nghị của nhóm quản lý và chủ sử dụng lao động liên quan đến việc nên thay đổi quy định đào tạo nghề dự phòng vì không thể khả thi.

“Đào tạo nghề dự phòng phải do cấp trên tổ chức quản lý, giao cho DN thì không thể thực hiện được vì quỹ đào tạo không có, DN lo làm ăn còn khó hướng chi đào tạo nghề dự phòng. DN chỉ cần đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là đủ, còn người lao động có nhu cầu đào tạo thì nhà nước phải hỗ trợ...” (TLN lãnh đạo Đà Nẵng).

*Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế*

Nhiều năm qua, việc thực hiện hai loại bảo hiểm này đã có nhiều chuyển biến tốt tại các tỉnh, nhưng vẫn còn những điều cần bàn đến trong việc thực thi chúng một cách đồng bộ và hiệu quả (đặc biệt trong các DN FDI và DNTN). Nhiều DN chưa thực hiện đầy đủ quy định mua hai loại bảo hiểm này cho người lao động. Chẳng hạn, theo báo cáo của Sở Lao động Thương binh – Xã hội tỉnh Bắc Ninh cho đến cuối năm 2009 có hơn 3000 DN, nhưng chỉ có 10% số DNTN và DN FDI mua đầy đủ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Trong số 10% này chủ yếu là các DN có quy mô lớn. Nhiều DN ký hợp đồng lao động ngắn hạn, theo thời vụ với LĐN để tránh phải đóng bảo hiểm cho họ. Nhiều DN ở các tỉnh khác cũng tình trạng tương tự. Hoặc có mua thì chỉ *“mua cho khối cán bộ nòng cốt của DN/công ty, chủ yếu là người thân của chủ sử dụng lao động...”* (TLN cán bộ lãnh đạo, công đoàn Đà Nẵng).

Nhiều DN do mức phạt *“thấp, họ thà chịu nộp phạt hơn là đóng bảo hiểm cho người lao động...”* (TLN chủ các DN tại Bình Dương, Bắc Ninh). Hoặc có đóng bảo hiểm cho người lao động cũng chỉ đóng trên mức lương tối thiểu chứ không phải theo mức lương hiện hành... Bên cạnh đó việc ký hợp đồng ngắn hạn liên tục cũng là một hình thức trốn đóng bảo hiểm cho người lao động... Một số DN còn khát nợ đóng bảo hiểm cho người lao động... Các thủ tục chuyển bảo hiểm giữa các công ty, thủ tục đăng ký, nộp tiền bảo hiểm, lập hồ sơ rất phức tạp, mất thời gian... trong khi cán bộ của DN/công ty lại chưa có đủ trình độ chuyên môn để xử lý những tình huống như vậy. Nếu DN không có tổ chức công đoàn cơ sở thì việc tham gia bảo hiểm cho LĐN lại càng khó thực hiện.

Mặt khác, còn một bộ phận đáng kể người lao động không muốn mua BHXH cũng như BHYT. Số khác lại chỉ quan tâm tới tổng số tiền nhận được từ phía DN trả cho họ hàng tháng chứ không quan tâm tới việc DN có mua cho họ hai loại bảo hiểm này hay không. Thậm chí, có LĐN còn cho rằng không cần thiết phải mua các loại bảo hiểm này vì có thể họ chỉ làm việc với mỗi DN trong thời gian ngắn với nhiều lý do, trong đó nguy cơ mất việc luôn rình rập họ. Trong khi đóng bảo hiểm phải liên tục và kéo dài trong nhiều năm... Và lại, còn có những bất cập khi người lao động sử dụng quyền lợi khi mua: mức chi trả thấp, thủ tục nhận chế độ thanh toán phức tạp, rườm rà, mất thời gian...

Trên thực tế, BHXH chỉ có 71% những người đã mua bảo hiểm trong DNNN đã từng sử dụng, tương tự với 81,5% trong DN FDI và 30% trong DNTN.

Sử dụng thẻ BHYT là thực hiện quyền lợi trước mắt, thiết thực nhất của người lao động nhưng thực tế việc hưởng lợi này không phải là như nhau giữa các DN và điều đó lại tùy thuộc vào nhiều yếu tố. Trong mẫu phỏng vấn, có 56,6% LĐN cho biết đã từng được hưởng chế độ BHYT, có 15% đang được hưởng và 28,3% chưa bao giờ được hưởng. Thiệt thòi lớn nhất vẫn thuộc về LĐN trong các DNTN.

### *Ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN*

Tại các doanh nghiệp, tình trạng phân biệt đối xử trong khâu tuyển dụng vẫn tồn tại từ nhiều năm nay. Nhiều DN không hoặc ngại tuyển LĐN có thai hoặc nuôi con nhỏ để khỏi ảnh hưởng đến năng suất lao động và các chi phí liên quan của DN. Đa số ưu tiên tuyển LĐN dưới 25 tuổi và lao động nam. Mặc dù Bộ Luật Lao động đã đưa ra khá nhiều chính sách ưu đãi đối với DN sử dụng nhiều LĐN, nhưng trên thực tế, việc sử dụng các điều khoản ưu đãi này vẫn chưa được thực thi. Nhiều DN đã không làm các thủ tục đăng ký để được hưởng lợi. Bởi lẽ, DN ngại bị kiểm tra về các tiêu chuẩn xây dựng nhà vệ sinh, nhà trẻ, điều kiện làm việc, đào tạo nghề dự phòng cho LĐN... và nhiều quy định khác. Ngược lại, một số DN thực hiện tốt các quy định cần thiết, bỏ tiền bạc và công sức để xây dựng các cơ sở vật chất thì địa phương lại không tạo được điều kiện cho DN mở rộng sản xuất kinh doanh, đặc biệt là chính sách ưu đãi về sử dụng đất và vay vốn; hoặc chế độ ưu đãi chưa thỏa đáng. Điều đó đã tạo nên tâm lý e ngại trong việc nhận ưu đãi từ chính sách của nhà nước... Nhiều DN đã kiến nghị việc nên có những chế tài cụ thể và phù hợp đối với các DN vi phạm và tạo điều kiện tốt nhất cho các DN thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật.

“Ưu đãi đối với DN sử dụng nhiều LĐN hiện nay mức vay ưu đãi quá thấp nên không tạo được động lực cho các DN sử dụng nhiều LĐN đăng ký... Nếu DN quan tâm đến lợi nhuận là chính mà không nhận được cái lợi đó thì họ cũng không đăng ký... Không có cơ chế nào bắt họ phải làm...” (TLN quản lý, công đoàn Bắc Ninh).

### **3. Kết luận và đề xuất cơ bản**

Trong những năm gần đây, việc thực hiện pháp luật đối với LĐN ở nhiều DN đã có nhiều chuyển biến tốt. Có thể thấy các chủ DN nắm khá chắc các quy định, chính sách liên quan đến LĐN nên họ đã vận dụng pháp luật trong thực tế ở DN mình rất năng động và linh hoạt.

Bên cạnh mặt tích cực đó, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra những sai phạm của nhiều DN trong thực hiện nhiều điều khoản của BLLĐ đối với

LĐN. Mức độ vi phạm khác biệt trong từng loại hình DN, từ việc tuyển dụng, thử việc, hợp đồng lao động, giờ làm việc, giờ nghỉ, lương, thu nhập, quyền lợi bảo hiểm... Các phân tích nguyên nhân của những vi phạm xuất phát từ nhiều phía. Có thể thấy nhiều điều khoản của BLLĐ còn chung chung, chưa phù hợp với thực tế sản xuất của các DN mặc dù DN đã có những vận dụng linh hoạt nhưng vẫn khó thực hiện theo đúng các quy định của pháp luật. Văn bản dưới luật chưa hướng dẫn cụ thể và đồng bộ tạo khe hở để người thực thi pháp luật tìm cách “lách luật”. Cơ chế kiểm tra, giám sát chưa đủ và chưa được phối hợp đồng bộ giữa các ban ngành, đoàn thể. Người lao động nhận thức về các chính sách liên quan kém nên dễ chấp nhận hoặc bỏ qua cả quyền lợi hợp pháp và chính đáng của mình. Điều này phụ thuộc phần lớn và sự tồn tại và hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở trong DN.

Trên cơ sở thực tế này, cần quan tâm hơn đến một số vấn đề sau:

1. Cần phải quy định rõ hơn về trách nhiệm cụ thể của DN trong vấn đề đào tạo nghề dự phòng. Nhà nước cần xây dựng chính sách hỗ trợ cần thiết cho DN trong việc đào tạo và nâng cao tay nghề cho người lao động, kể cả đào tạo nghề dự phòng và cơ chế giám sát cụ thể.

2. Cần sửa đổi giờ nghỉ cho phù hợp thực tế hoặc chấp nhận theo các cách linh hoạt mà các DN đã áp dụng cũng như nhu cầu của LĐN

3. Cần quy định rõ ràng về cơ chế và chế tài về quy định xây nhà trẻ, mẫu giáo. Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc chính quyền các cấp địa phương nên đóng góp và hỗ trợ tích cực với người sử dụng lao động để đảm bảo quyền lợi cho LĐN.

4. Đưa ra chế tài đủ mạnh áp dụng đối với những DN vi phạm BLLĐ về đóng BHXH và BHYT cho người lao động. Bên cạnh đó, nâng cao nhận thức của LĐN về quyền lợi và trách nhiệm khi đóng bảo hiểm.

5. Hoạt động của tổ chức công đoàn nên được đặt ra như là một hoạt động bắt buộc và có quy chế rõ ràng trong DN. Cán bộ công đoàn nên là người chuyên trách, độc lập, có chuyên môn nghiệp vụ và hiểu biết luật pháp vững vàng và không lệ thuộc vào lãnh đạo DN.

Có thể thấy rõ nếu xác định đúng trách nhiệm và phối hợp tốt giữa các bên liên quan (quản lý nhà nước, người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, các cấp chính quyền địa phương và người lao động) thì việc thực thi pháp luật đối với LĐN sẽ có những kết quả tích cực hơn nữa. ■