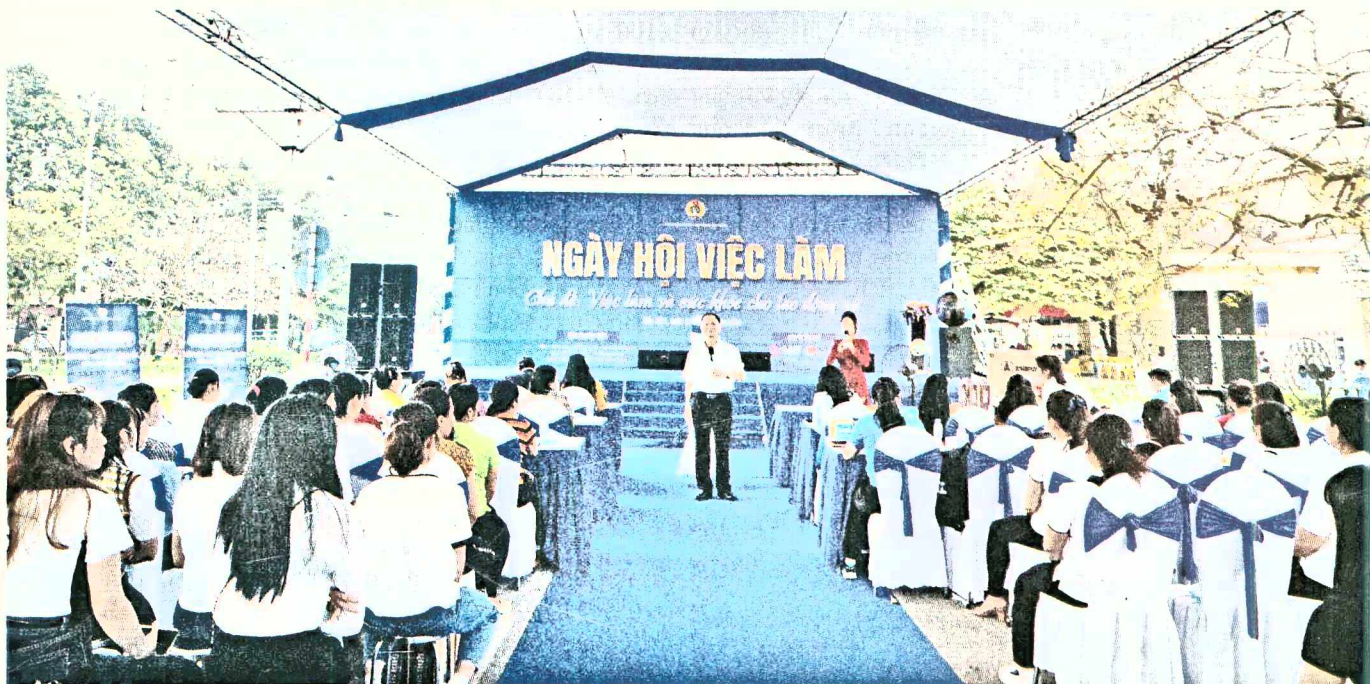


Bảo vệ quyền lợi và phẩm giá lao động nữ

THANH HÀ

Lao động nữ chưa qua đào tạo là một trong những nhóm yếu thế nhất trên thị trường lao động, với nhiều nguy cơ: tỷ lệ thất nghiệp cao, việc làm bấp bênh, thu nhập thấp, tập trung chủ yếu nhóm nghèo, sống ở nông thôn, miền núi, vùng dân tộc thiểu số, nhóm phụ nữ lớn tuổi, học vấn thấp. Thực tế, tại các khu công nghiệp, nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động phổ thông, lao động giản đơn không đòi hỏi quá cao về trình độ, kỹ năng. Điều này khiến nhiều người lao động chưa chủ động học tập, nâng cao tay nghề.



Ngày hội việc làm chủ đề *Việc làm và sức khỏe cho lao động nữ* tại Bắc Ninh.

XU HƯỚNG VỀ QUÊ TÌM VIỆC

Chị Trần Thị Thu Hiền (Quế Võ, Bắc Ninh) trước đây làm ở một công ty tại Hà Nội. Là phụ nữ di cư, với mức thu nhập chưa được 10 triệu đồng/tháng, chị không bảo đảm được cuộc sống khi phải thuê nhà trọ và trả tiền gửi con. Vì thế, vài tháng trước, chị Hiền trở về quê ở với bố mẹ và gửi con cho ông bà để tiết kiệm chi phí. Từ sáng sớm, chị đã đến Phiên chợ việc làm lần đầu tiên dành riêng cho lao động nữ do Ban Nữ công, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp Liên đoàn Lao động, Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh tổ chức. Với kinh nghiệm quản lý kho, chị Hiền mong tìm được công việc phù hợp với mức thu nhập khoảng 8-9 triệu đồng/tháng. Chị nhẩm tính, số tiền này sống ở quê sẽ dễ thở hơn thành phố lớn.

Những nữ công nhân lao động di cư có thâm niên, có gia đình và thu nhập ổn định thường có xu hướng gắn bó với doanh

nghiệp. Bên cạnh đó, bộ phận công nhân nữ trẻ đang trong giai đoạn lập gia đình, con nhỏ sau một thời gian ly hương có xu hướng trở về quê hoặc tìm kiếm việc làm tại những khu công nghiệp gần nhà. Nhất là sau tác động của đại dịch, nhiều doanh nghiệp giải thể, ngừng hoạt động, ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của người lao động. Theo đánh giá của các chuyên gia, hiện tượng trên chưa thật sự trở thành làn sóng nhưng xu hướng người lao động muốn quay về quê đang diễn ra, đòi hỏi các địa phương phải có những hành động kịp thời trong đào tạo, giải quyết việc làm tại chỗ.

Phó Trưởng ban Nữ công, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam Trần Thu Phương cho rằng, lao động nữ mất việc không có thu nhập nuôi gia đình còn đối mặt với những khó khăn trong tìm kiếm việc làm mới. Bất cập hiện nay là, lao động sau khi đào tạo xong, nhất là được đào tạo sơ cấp, thời gian dưới 1 năm thường không tìm được việc làm phù hợp nếu chẳng may

doanh nghiệp phá sản, giải thể do không đáp ứng được yêu cầu công việc của các doanh nghiệp trong thời kỳ mới. Đồng thời, lao động nữ bị hạn chế về khả năng thích ứng với thị trường lao động do bất lợi về sức khỏe, khả năng cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, nhất là những kỹ năng về công nghệ thông tin.

Còn Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh Nguyễn Thị Minh Ngọc cho rằng, lao động nữ là đối tượng có nguy cơ cao trong diện cắt giảm nhân lực. Họ có nhiều thiệt thòi so với nam giới. Tính theo mặt bằng chung, mức thu nhập của lao động nữ cũng thấp hơn 13% so với lao động nam. Dù bận bịu với công việc nhưng khi về nhà, nữ công nhân lao động vẫn phải đảm trách công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, con cái.

Theo một khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tình hình việc làm của lao động nữ hiện nay có sự phân hóa theo ngành nghề, địa bàn hoạt động. Tại khu vực phía bắc và miền trung, tình hình lao động, việc làm tương đối ổn định, ít bị xáo trộn. Tuy nhiên, khu vực phía nam, một số doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp trong ngành dệt may, da giày, chế biến gỗ, điện tử đang gặp khó khăn do bị cắt giảm đơn hàng, phải bố trí lại lao động hoặc cắt giảm giờ làm, thậm chí cắt giảm lao động, tập trung chủ yếu ở Thành phố Hồ Chí Minh, Long An, Tây Ninh, Bình Dương, Đồng Nai...

PGS, TS Nguyễn Đức Lộc, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Đời sống Xã hội - SocialLife nhìn nhận: Lao động di cư mang trên mình gánh nặng hai đầu đô thị và nông thôn. Với đô thị, lao động phổ thông đóng vai trò quan trọng bậc nhất tại các khu công nghiệp. Họ được ví như là những "mao mạch" duy trì nền kinh tế phi chính thức. Xét trên bình diện xã hội, họ là những người đóng góp âm thầm vào các thành tựu kinh tế của đất nước sau hơn 30 năm đổi mới. Thế nhưng họ không thể tự xoay chuyển khó khăn trong lúc bí bách, mà cần những quyết sách, trợ lực lớn từ Chính phủ, địa phương và doanh nghiệp.

THÚC ĐẨY CÔNG BẰNG CHO LAO ĐỘNG NỮ

Nhằm tháo gỡ những khó khăn hiện nay của lao động nữ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có nhiều chỉ đạo sâu sát, kịp thời nhằm thu hẹp khoảng cách về giới, thúc đẩy bình đẳng, công bằng cho lao động nữ. Ngày hội việc làm dành cho lao động nữ cuối tháng 3 vừa qua là một trong những nỗ lực lớn của tổ chức Công đoàn, nhằm hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng được nhân sự phù hợp, tạo sự kết nối cung - cầu giữa các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh và các tỉnh lân cận với lao động nữ.

Cùng với đó, Ban Nữ công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tích cực đề xuất với Đảng, Nhà nước trong việc xây dựng chế độ, chính sách đối với lao động nữ. Điển hình như góp ý vào dự thảo Bộ luật Lao động 2019 và dự thảo Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Trong đó, chú trọng các nội dung về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới, thực hiện chính sách không sa thải, chấm dứt hợp đồng cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ sau khi nghỉ thai sản, hỗ trợ lắp đặt phòng vắt-trừ sữa cho lao động nữ tại nơi làm việc, hỗ trợ chi

phí gửi trẻ cho lao động có con dưới 6 tuổi, đào tạo thêm nghề dự phòng phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ...

Gần đây, tổ chức Công đoàn Việt Nam cũng đã tích cực lấy ý kiến cán bộ nữ công và lao động nữ trên toàn quốc góp ý vào Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) theo hướng đề xuất giảm thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Trong đó, thời gian đóng bảo hiểm xã hội của lao động nữ xuống còn 15 năm để khi đủ tuổi nghỉ hưu, họ có 1 khoản lương hưu duy trì cuộc sống, không trở thành gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam Ngô Duy Hiếu nhấn mạnh: Quyền được bảo đảm việc làm đối với lao động nữ cần được ghi nhận, tôn trọng, hiện thực hóa và bảo vệ do đặc thù lao động nữ có những khó khăn riêng nên doanh nghiệp và các cấp công đoàn phải dành sự quan tâm đặc biệt. Mặc dù vậy, hiện nay, cơ hội có việc làm tốt đối với lao động nữ bị hạn chế hơn nam. Tại nhiều lĩnh vực thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử... cần và sử dụng nhiều lao động nữ, song đồng lương và thu nhập không cao. Do đó, các cơ quan chức năng, doanh nghiệp, địa phương, cán bộ công đoàn, nữ công nhân lao động hiểu cơ bản về vấn đề việc làm của lao động nữ không chỉ là vấn đề việc làm bền vững mà còn bảo đảm quyền con người, phẩm giá người phụ nữ.

Trung tâm Phát triển và Hội nhập - tổ chức phi chính phủ của Việt Nam công bố số liệu, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ Việt Nam hiện ở mức 72%, cao thứ 2 thế giới. Tuy nhiên, có tới 81,6% lao động nữ chưa được đào tạo nghề và đang phải đối mặt với nhiều thách thức. Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho biết, 5 tháng đầu năm 2023, có gần 500 nghìn người lao động bị mất việc làm, thôi việc, giảm giờ làm, tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc nghỉ không lương, trong đó bao gồm cả lao động nữ.



Lao động nữ tìm việc tại Ngày hội việc làm.