

VIỆC THI HÀNH QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI

LẠI THỊ TỐ QUYÊN (*)

Tóm tắt: Hoạt động sản xuất kinh doanh bao giờ cũng có sự liên quan mật thiết với an toàn lao động, vệ sinh lao động. Lao động nữ vừa có tư cách là một lực lượng lao động tham gia vào quá trình lao động sản xuất, đồng thời thực hiện thiên chức làm mẹ, làm vợ. Xuất phát từ những đặc thù riêng về tâm, sinh lý, sức khỏe, chức năng sinh đẻ và nuôi con và đặc điểm chung của lực lượng lao động, pháp luật lao động một mặt đảm bảo quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới; mặt khác, có các quy định riêng nhằm bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động. Bài viết bàn về việc thực thi các quy định pháp luật lao động về an toàn, vệ sinh lao động cho lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Hà Nội, đánh giá việc thực thi và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao việc thực thi đó.

Từ khóa: An toàn lao động; vệ sinh lao động; lao động nữ; doanh nghiệp; điều kiện làm việc; pháp luật lao động.

Abstract: Occupational safety and hygiene are central to productivity. These issues are especially important to female workers as they are not only workers but also mothers, wives, with gender-specific physical and psychological features. Law on occupational safety and hygiene must, on one hand, ensure gender equality, but on the other hand, should have regulations exclusively for female workers. This article reviewed how corporates in Hanoi city have implemented the Law on occupational safety and hygiene for female workers. Implications and recommendations were discussed.

Keywords: Work safety; occupational hygiene; female worker; corporate; working condition; law of labor.

Ngày nhận bài: 12/4/2019; Ngày sửa bài: 25/6/2019; Ngày duyệt đăng bài: 20/7/2019.

1. Đặt vấn đề

Một trong những quyền cơ bản của người lao động nói chung, lao động nữ (LDN) nói riêng là được đảm bảo lao động trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động. Hoạt động sản xuất kinh doanh bao giờ cũng có sự liên quan mật thiết với an toàn lao động, vệ sinh lao động. Sức lao động là yếu tố quyết định nhất trong sản xuất, do đó muốn tiến hành sản xuất thì phải bảo vệ sức lao động, ngược lại, sức lao động

được bảo vệ tốt thì càng kích thích được sức sản xuất. Điều này nói lên mối quan hệ biện chứng giữa quá trình sản xuất với an toàn lao động. Xuất phát từ những đặc thù riêng về tâm, sinh lý, sức khỏe, chức năng sinh đẻ và nuôi con và đặc điểm chung của lực lượng lao động (LLLĐ), Việt Nam đã ban hành luật pháp, các chính

(*) Th.S. Viện Từ điển học và Bách khoa thư Việt Nam
Email: daniellequyen@gmail.com

sách ưu tiên cho phụ nữ. Với mục đích xây dựng và củng cố luận cứ khoa học, giúp cho việc đánh giá thực trạng pháp luật, việc thực thi các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động của LDN; đồng thời, đưa ra các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về điều kiện làm việc cho LDN theo pháp luật lao động ở Việt Nam. Trong bài viết này, tác giả sẽ đánh giá một số vấn đề qua việc nghiên cứu thực tiễn thi hành các quy định riêng cho LDN về an toàn, vệ sinh lao động theo pháp luật lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp ở Hà Nội và đưa ra các giải pháp nhằm thúc đẩy quá trình thực thi pháp luật về an toàn vệ sinh lao động đối với lao động nữ đạt hiệu quả hơn..

2. Thực tiễn thi hành các quy định riêng cho lao động nữ về an toàn, vệ sinh lao động theo pháp luật lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp ở Hà Nội

Các quy định về điều kiện môi trường cho lao động nữ

Các quy định về an toàn, vệ sinh lao động được quy định tại Điều 133 đến Điều 152, Chương IX, Bộ luật Lao động năm 2012. Điều 152, có những quy định để khi xác lập quan hệ lao động, người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải bố trí công việc phù hợp, đảm bảo an toàn sức khỏe của NLD, trong quá trình lao động cũng phải có trách nhiệm tương ứng với việc đảm bảo sức khỏe cho LDN. Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về *Công việc không được sử dụng lao động nữ* - đây là quy định mang tính bắt buộc nhằm bảo vệ tối đa sức khỏe, tính mạng cho LDN, là sự quan tâm đến vai trò và thiên chức làm mẹ của họ; tuy nhiên, nhìn về khía cạnh

khác, quy định này có thể khiến LDN mất đi cơ hội tìm kiếm được một công việc có thu nhập đảm bảo, hạn chế tuyển dụng đối với một số đối tượng, đặc biệt là với những lao động trình độ chuyên môn kém hoặc những người đã lập gia đình, sinh con, quá độ tuổi sinh đẻ muốn tìm kiếm công việc với phụ cấp cao hơn để tăng thu nhập... Bên cạnh đó, Nghị định 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 10/05/2013 về *Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động* có một số quy định hướng dẫn cụ thể các quy định nói trên của Bộ luật Lao động.

Kèm theo đó là danh mục công việc không được sử dụng LDN, được quy định tại Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động thương binh và xã hội. Thông tư 26 nêu trên được xây dựng trên cơ sở kế thừa chính sách đã được ban hành nhằm phù hợp với thực tế, trên quan điểm bảo vệ sức khỏe của LDN, đảm bảo tuổi thọ lao động, phòng tránh những rủi ro sức khỏe LDN, thai nhi và em bé, cũng như xem xét đến cơ hội việc làm của LDN. Về cơ bản, Thông tư 26 không bổ sung thêm các chức danh mới không được sử dụng LDN so với Danh mục được ban hành tại Thông tư liên tịch số 40/2011/TTLT - LĐTBXH - BYT ngày 28/12/2011 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội - Bộ Y tế về Quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng LDN, LDN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành

chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trong đó quy định tại Điểm g, Khoản 2, Điều 18 vi phạm quy định về sử dụng lao động làm công việc không được sử dụng LĐN theo quy định tại Điều 160 của Bộ luật Lao động với mức phạt từ 10 - 20 triệu đồng.

Tại các doanh nghiệp (DN) trên địa bàn thành phố Hà Nội có thể thấy, việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện và môi trường làm việc cho NLĐ được quan tâm, ý thức thực thi các quy định về an toàn, vệ sinh lao động được nâng lên. Các nghề, công việc nặng nhọc độc hại, các DN hầu như không bố trí LĐN đảm nhiệm. Năm 2014, có 30.000 cơ sở sản xuất được đo kiểm tra môi trường làm việc với gần 500.000 mẫu đo, trong đó: 11% số mẫu không đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép với phần lớn từ các yếu tố bụi, rung và điện trường. Viện Nghiên cứu Khoa học Kỹ thuật bảo hộ lao động cũng đưa ra kết quả sau khi đánh giá về tình hình ô nhiễm môi trường tại 1.000 cơ sở sản xuất với 68% phân xưởng sản xuất ô nhiễm nhiệt, ô nhiễm bụi với 20%, ô nhiễm hơi khí độc hại với 17%,..., rất nhiều phân xưởng ô nhiễm đồng thời từ 2 yếu tố trở lên. Tình trạng ô nhiễm môi trường gây ra các bệnh với tỷ lệ cao như: viêm mũi, viêm xoang, viêm phế quản, viêm phổi (40,26%); các bệnh đường tiêu hóa (14,35%); bệnh về xương, cơ, khớp (12%)⁽¹⁾ ...

Kết quả phỏng vấn 300 cá nhân trong các DN thuộc 5 ngành kinh tế cho thấy⁽²⁾, điều kiện lao động (ĐKLD) có ảnh hưởng xấu đến NLĐ. Có 46,8% số ý kiến được hỏi

cho rằng ở DN của họ có yếu tố ĐKLD gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe. Các yếu tố gây ảnh hưởng xấu phổ biến nhất xếp theo thứ tự như sau: Bụi (70,4%); vi khí hậu (nóng bức khó chịu - 53,7%; độ ẩm cao - 23,1%), ồn (52,8%), rung (18,5%), hơi khí độc (18,5%), các yếu tố khác (13%). Bên cạnh các yếu tố ĐKLD không thuận lợi, còn một số yếu tố nguy hiểm dễ gây tai nạn lao động trong quá trình làm việc cần được các DN quan tâm để tránh những tình huống xấu có thể xảy ra đối với sức khỏe của NLĐ. Trung bình, có 92,1% nói rằng DN thường xuyên cải tiến hoặc mọi người cùng tham gia cải tiến liên tục các yếu tố ĐKLD, 7,5% ý kiến cho rằng việc cải tiến là không thường xuyên và 0,4% cho rằng DN không cải tiến.

Theo Báo cáo tổng hợp việc thực hiện chính sách LĐN năm 2018 Hà Nội thì thấy: Hiện có 77 DN làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại nguy hiểm, kéo theo 3.734 LĐN đang làm việc trong đó, Số LĐN làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương là 333 người. Tình trạng khá phổ biến diễn ra ở các DN có quy mô sản xuất nhỏ chính là: Điều kiện làm việc của công nhân trực tiếp sản xuất chậm được cải thiện, tình trạng công nhân phải lao động thủ công, nặng nhọc, làm việc trong môi trường không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

⁽¹⁾ *Bệnh nghề nghiệp: Không nên xem thường!*, Công thông tin điện tử Bộ Y tế.

⁽²⁾ *Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam*, Công thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Về phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động

Để bảo vệ an toàn sức khỏe của NLD thì trang bị phương tiện bảo hộ lao động cho NLD là một vấn đề cần được quan tâm và thực hiện hàng đầu. Đây là những biện pháp trực tiếp bảo vệ đến tính mạng và sức khỏe của NLD nên không có các hình thức khác thay thế, như phát tiền, thỏa thuận không cần sử dụng.

Trong các Doanh nghiệp ngoài nhà nước (DNNNN), chính sách về bảo hộ lao động còn rất hạn chế, mới chỉ dừng lại ở việc cung cấp quần áo bảo hộ và khẩu trang lao động. Theo một nghiên cứu cho thấy, các phương tiện cá nhân được cấp chủ yếu là: quần áo bảo hộ lao động (89,7%); khẩu trang bảo hộ lao động (57,1%); giầy dép bảo hộ lao động (50%); găng tay bảo hộ lao động (57,1%); kính bảo hộ lao động (21,7%). Tùy vào đặc thù từng DN, việc cấp phát trang thiết bị bảo hộ là khác nhau, có DN định kỳ 6 tháng/lần, có DN 1 năm/lần; đối với các vật dụng có độ hao mòn nhanh và giá thành rẻ thì chủ yếu được phát theo tháng hoặc quý. Kết quả cho thấy, kỳ cấp phát theo năm có tỷ lệ 67,5%; theo quý là 19,3%; và theo tháng là 13,2%⁽³⁾. Vậy, trung bình các vật dụng được phát hàng năm.

Bên cạnh trách nhiệm trang bị phương tiện, hướng dẫn sử dụng, định kỳ kiểm tra các phương tiện bảo vệ cá nhân trong quá trình làm việc, NSDLĐ còn phải tổ chức hướng dẫn NLD sử dụng thành thạo các phương tiện đó trước khi cấp phát và kiểm tra chặt chẽ quá trình sử dụng của NLD.

Tại các DN thuộc 5 ngành kinh tế⁽⁴⁾ thì phần lớn các DN quan tâm đến việc thiết

lập bộ máy phụ trách công tác an toàn, bảo vệ sức khỏe cho NLD, với 93,2% số ý kiến đồng ý rằng DN có phân công lãnh đạo phụ trách vấn đề này, trong đó: ngành Da Giày - Dệt May là nhiều ý kiến nhất với 97,6%, và thấp nhất là Dịch vụ Thương Mại (84,3%); và có trung bình đến 95,5% DN có bộ phận làm công tác an toàn, vệ sinh lao động. Điều này cho thấy, DN thực sự có quan tâm đến việc thiết lập bộ máy làm công tác an toàn, vệ sinh lao động. Về công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, có rất ít ý kiến cho rằng chưa bao giờ được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Một số DN ngành Thủy sản và Dịch vụ - Thương mại được huấn luyện từ 2 - 3 năm một lần, đã số được huấn luyện từ 6 tháng - 1 năm/1 lần. Nhìn chung hầu hết LDN đều được tập huấn về các công tác an toàn, vệ sinh lao động⁽⁵⁾.

Kết quả khảo sát của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội cho thấy, các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các lĩnh vực: xây dựng, điện, giao thông và trong khu công nghiệp (KCN) là các DN chưa thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Các lỗi vi phạm chủ yếu: không kiểm tra, tu sửa máy móc định kỳ, không kiểm định thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao

⁽³⁾ Hoàng Thị Nga (2012), "Tác động của chính sách xã hội tới đời sống nữ công nhân lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay", *Tạp chí Xã hội học*, số 4 (120), tr. 46.

⁽⁴⁾ Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam, Công thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

⁽⁵⁾ Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam, Công thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

động trước khi đưa vào sử dụng, không huấn luyện ANVSLĐ,... Số lượng người lao động được huấn luyện về công tác an toàn, vệ sinh lao động đạt tỷ lệ thấp so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động và còn nhiều NLĐ chưa được tập huấn.

Các DN trong KCN thì cho thấy: tình trạng NLĐ phải lao động thủ công, nặng nhọc, làm việc với các máy móc, thiết bị lạc hậu chiếm tỷ lệ cao; vẫn còn nhiều DN, nhất là khu vực FDI không thường xuyên huấn luyện về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) cho NLĐ, vi phạm pháp luật về bảo hộ lao động. Những DN sử dụng nhiều LDN về gia công may quần áo, túi xách,... thường tập trung sản xuất trong các nhà xưởng lớn với số lượng lên đến hàng nghìn người nhưng yêu cầu về điều kiện môi trường làm việc không đạt yêu cầu, như: nhiệt độ, không cách ly được mùi của keo dán hóa chất,... Tư thế làm việc của LDN ở một số ngành nghề đặc thù phải ngồi làm việc với thời gian dài, thao tác đơn điệu,... dễ gây mệt mỏi, phát sinh các bệnh ảnh hưởng đến sức khỏe của LDN...

Với thực trạng về môi trường, điều kiện lao động và việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động như trên chính là nguyên nhân dẫn đến nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với LDN. Theo thống kê năm 2018, số người mắc bệnh nghề nghiệp trên địa bàn thành phố là 89 người, 6 tháng đầu năm 2018, Hà Nội đứng đầu cả nước về số người chết vì tai nạn lao động (TNLĐ). Nguyên nhân chính để xảy ra tai nạn lao động chết người tới từ NSDLĐ chiếm 50,7% (không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn; không huấn luyện ATLĐ hoặc huấn luyện chưa đầy đủ; thiết bị

không đảm bảo ATLĐ; không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; do tổ chức lao động và ĐKLD); từ NLĐ chiếm 15,49% (vi phạm quy trình quy chuẩn ATLĐ; không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân); đặc biệt, không có vụ TNLĐ nào được chuyển hồ sơ để nghị khởi tố⁽⁶⁾. Tuy nhiên, con số thống kê kể trên là chưa chính xác, thực tế còn có thể nhiều hơn, số DN báo cáo tình hình TNLĐ chưa cao so với tổng số DN đang hoạt động sản xuất, kinh doanh. Hà Nội là một trong những nơi báo cáo số liệu chưa đầy đủ, mỗi năm chỉ có khoảng 10% DN báo cáo về các vụ tai nạn lao động, còn rất nhiều DN không báo cáo bởi nhiều lý do như họ không xảy ra tai nạn lao động hoặc cho rằng những vụ TNLĐ là nhỏ, không đáng kể, không tính là TNLĐ nên không cần báo cáo. Tất cả các vụ tranh chấp lao động và ngừng việc tập thể xảy ra không đúng trình tự, quy định của pháp luật nhưng thuộc phạm vi quan hệ lao động và có cơ sở pháp lý nên cơ bản những kiến nghị của NLĐ về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, chất lượng bữa ăn ca,... đã được người sử dụng lao động đáp ứng.

Các quy định khác về điều kiện làm việc cho lao động nữ

Bên cạnh các quy định về an toàn và vệ sinh lao động nói chung, pháp luật lao động Việt Nam có quy định về những điều kiện làm việc (ĐKLV) khắc phục vụ cho những nhu cầu thiết yếu của LDN tại nơi làm việc. Điều 154 Bộ luật Lao động 2012

⁽⁶⁾ *Đáy lúi tại nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: Từ những hoạt động cụ thể, thiết thực*, Báo Lao động Thủ đô Online.

quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Khoản 4, Điều 7 của Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định "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 LDN và khả năng của người sử dụng lao động". Tuy nhiên, ngay sau khi Nghị định 85/2015/NĐ-CP được ban hành thì được các chuyên gia đánh giá cao về các chính sách ưu đãi LDN song cũng có nhiều ý kiến cũng chỉ ra một số vướng mắc khi thực hiện Nghị định này. Việc quy định về việc buộc doanh nghiệp phải xây dựng nhà tắm, phòng vắt trữ sữa trong khu vực DN rất khó để thực hiện bởi thực tế không cần thiết có nhiều loại phòng, loại buồng ở tất cả những nơi có sử dụng LDN.

Hàng năm, các cấp công đoàn thành phố Hà Nội đều phối hợp hiệu quả với nhiều cơ quan, đơn vị tổ chức các hoạt động thăm khám, tư vấn, nâng cao kiến thức chăm sóc sức khỏe cho LDN. Tại các DN, nhìn chung việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, an toàn sức khỏe, chăm sóc sức khỏe cho LDN được quan tâm thực hiện. DN có chỗ thay quần áo; nhà tắm với 46,8%; nhà vệ sinh là 85,4%. DN không có chỗ thay quần áo cho nữ là 33,1%, không có nhà tắm: 53,2%; không có nhà vệ sinh 14,6%. Tại những DN chủ yếu tuyển dụng LDN như dệt may thì có tới 52,9% nhu cầu có nhà trẻ. Các DN chú trọng xây dựng nhà vệ sinh cho NLD là 81,5%, không có nhà vệ sinh là 18,5%; nhà tắm được xây là 27,5%, còn DN không có nhà tắm ở nơi làm việc chiếm 72,5%; sử dụng nước máy chiếm tỷ trọng 63,2%⁽⁷⁾. Tuy nhiên, theo Báo cáo

tổng luận năm 2012 Đề tài Chăm sóc sức khỏe cho LDN trong các KCN và Vai trò của Công đoàn⁽⁸⁾ thì thực tế cho thấy: tỷ lệ NLD được khám sức khỏe định kỳ hàng năm thấp, tập trung chủ yếu ở các DN nhỏ và tư nhân, nguyên nhân chủ yếu do kinh phí hạn hẹp và sự quan tâm đến sức khỏe NLD chưa đúng mức. Số vụ TNLĐ, số người mắc bệnh nghề nghiệp và số bệnh mới về nghề có xu hướng ngày càng tăng. Trong điều kiện lao động nóng, các DN bố trí cho công nhân nước uống, nhà vệ sinh nhưng lại chưa hợp lý bởi khoảng cách khá xa so với vị trí làm việc; có DN với đặc thù sản phẩm không được nhiễm ẩm nên không cho phép NLD mang nước vào khu vực làm việc, hoặc có quy định một dây chuyền chỉ cho phép 2 người đi vệ sinh một lúc, ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của LDN. Về việc chăm sóc sức khỏe cho LDN, một số DN tổ chức khám chỉ mang tính hình thức, không đủ điều kiện để phát hiện bệnh tật, chỉ có thể đủ để phân loại sức khỏe cho NLD.

Năm 2017, cả nước có gần 2,2 triệu NLD được khám sức khỏe định kỳ tại các cơ sở y tế. Kết quả cho thấy, NLD đạt sức khỏe loại I chiếm 24,1%; loại II và III là 68,4%; còn lại là loại IV và V⁽⁹⁾. Các bệnh nghề nghiệp thường mắc: Hội chứng đau hông, đau lưng, đau bả vai, thoái hóa đốt

⁽⁷⁾ Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam, Công thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

⁽⁸⁾ Báo cáo tổng luận (2012), Chăm sóc sức khỏe cho LDN trong các khu công nghiệp và Vai trò của Công đoàn, Ban Nữ công, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

⁽⁹⁾ Bệnh nghề nghiệp. Không nên xem thường!. Công thông tin điện tử Bộ Y tế.

sống cổ do tư thế ngồi làm việc nhiều giờ; hiện tượng khung xương chậu hoạt động kém do ngồi nhiều nên thường phải mổ đẻ; viêm đường tiết niệu, sinh dục do uống quá ít nước... Trong khi chỉ có 20,4% trong tổng số hơn 61.000 cơ sở lao động thực hiện báo cáo về môi trường và sức khỏe người lao động có lập hồ sơ vệ sinh lao động và chỉ có 5.400 cơ sở sản xuất triển khai quan trắc môi trường lao động. Điều này nói lên thực trạng chưa quan tâm đúng mức đến sức khỏe NLD của các DN. Nói chung, việc tuân thủ quy định pháp luật về ATLD, VSLD của DN chưa nghiêm, NLD được tập huấn về ATLD, VSLD có tăng hơn trước nhưng vẫn còn cách xa so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động. Bên cạnh đó, chính NLD cũng thờ ơ với sức khỏe bản thân, họ rất mù mờ về việc sức khỏe bị ảnh hưởng nếu làm việc trong môi trường thiếu an toàn, bị ô nhiễm, hoặc nếu được yêu cầu khám bệnh lại thì sợ phát hiện có bệnh sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập; do đó, họ không có kiến nghị gì nếu DN không làm tròn nhiệm vụ trong việc bảo đảm sức khỏe, an toàn lao động cho họ⁽¹⁰⁾.

Đảm bảo sức khỏe cho NLD nhằm nâng cao năng suất lao động còn thể hiện qua bữa ăn ca của NLD tại DN, chất lượng của bữa ăn ca có ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn sức khỏe của NLD. Theo khảo sát của Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội⁽¹¹⁾, có khoảng 95% NSDLĐ chi trả toàn bộ tiền ăn ca, 5% NLD phải trả một phần, những đơn vị tổ chức ăn ca tại chỗ đều có nhà ăn, đủ dụng cụ chế biến và bảo quản thực phẩm tươi sống hoặc đã qua chế biến, thực phẩm đầu vào đều có nguồn gốc rõ ràng. Tuy nhiên, công tác đảm bảo vệ sinh

an toàn thực phẩm chưa được coi trọng dẫn đến nhiều vụ ngộ độc ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng và sức khỏe của NLD; khẩu phần ăn mỗi ngày của công nhân chỉ đáp ứng được 90% nhu cầu dinh dưỡng và năng lượng cho lao động nam, 70% cho LĐN, chất lượng bữa ăn thấp, cơ cấu không cân đối, 72% là chất bột đường, nghèo đạm, béo, thừa hóa chất bảo quản, gây ảnh hưởng đến sức khỏe NLD như: bị suy dinh dưỡng, hao mòn sức khỏe và ảnh hưởng đến chất lượng lao động. Trung bình mỗi năm xảy ra 17 vụ ngộ độc thực phẩm từ các bếp ăn tập thể. Giám sát chất lượng bữa ăn ca của LDLĐ Thành phố Hà Nội cho thấy giá trị bữa ăn thấp hơn so với yêu cầu của Nghị quyết của Tổng LDLĐ Việt Nam, NLD chia sẻ phải ăn vì đói chứ không thấy ngon miệng. Lý do DN đưa ra là vì đang gặp khó khăn nên việc cải thiện chất lượng bữa ăn ca cho NLD là chưa khả thi; nhưng có lẽ, nguyên nhân khác cũng bởi vì lợi nhuận nên các DN để cho các cơ sở cung cấp thức ăn công nghiệp dùng những nguyên liệu, thực phẩm trôi nổi, rẻ tiền, không đảm bảo để chế biến bữa ăn cho NLD. Bên cạnh đó, tại Công ty TNHH Đồ chơi CheeWah Việt Nam ở KCN Phú Nghĩa xảy ra tình trạng phân ra hai loại suất ăn khác nhau cho lao động trực tiếp và lao động gián tiếp gây bất bình giữa NLD với nhau⁽¹²⁾. Trong yêu sách đình công thì bữa ăn ca đứng thứ 2 trong số các

⁽¹⁰⁾ Bệnh nghề nghiệp: Không nên xem thường!, Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế.

⁽¹¹⁾ Ngọc Diệp - Phương Thoa (2017), Các cấp công đoàn Hà Nội chăm lo bữa ăn ca cho công nhân, <https://baomoi.com/cac-cap-cong-doan-ha-noi-cham-lo-bua-an-ca-cho-cong-nhan/c/22783257.epi>.

⁽¹²⁾ Bữa ăn ca của người lao động: Chất lượng quá thấp!, Báo Hà Nội mới online.

lý do của các cuộc đình công, và hầu hết là ở các DN không có công đoàn¹³⁾.

3. Đánh giá chung về việc thi hành các quy định của pháp luật lao động về an toàn, vệ sinh lao động của lao động nữ tại doanh nghiệp ở Hà Nội

Các kết quả thu được: (1) Nhìn một cách tổng thể, các DN đã có nhiều cố gắng trong việc đầu tư trang thiết bị, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc. Tuy nhiên, hiểu biết của NLD nói chung, LDN nói riêng về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động còn đơn giản. (2) Đảng và Nhà nước có sự tích cực trong việc xây dựng cơ sở pháp lý và cơ chế thực thi nhằm bảo vệ LDN trong vấn đề an toàn, vệ sinh lao động, do đó đạt được nhiều thành tích, kết quả về việc bảo vệ LDN trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

Các hạn chế, tồn tại: (1) Hầu hết các DN có hệ thống máy móc, nhà xưởng cũ kỹ, lạc hậu, nhiều dây chuyền công nghệ có nhiều bất cập gây ảnh hưởng, nguy hiểm về an toàn và sức khỏe cho NLD. (2) Hiện tượng vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động còn diễn ra phổ biến trong các DN. (3). Các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp vẫn còn tiếp diễn, xảy ra với LDN. (4) Các quy định về vấn đề chăm sóc sức khỏe cho LDN thực hiện chưa tốt.

Nguyên nhân:

(1) Do nhu cầu về thu nhập, đảm bảo đời sống và nỗi lo mất việc nên NLD nói chung, LDN nói riêng thường bỏ qua các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động của mình. (2) Nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng đến từ sự lạc hậu, cũ kỹ của máy móc, thiết bị. (3) Do nguồn tài chính của các hầu hết

các DN nói chung còn eo hẹp, cùng với nhận thức của các chủ thể trong quan hệ lao động về an toàn, vệ sinh lao động còn hạn chế nên chưa có sự quan tâm đúng mức về vấn đề này. (4) Môi trường và điều kiện lao động đối với LDN chưa tốt, vấn đề cải thiện môi trường, điều kiện lao động còn phải phụ thuộc về điều kiện tài chính. (5) Chưa xây dựng được một cơ chế thực thi hiệu quả chính sách và pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho LDN. Chưa quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tạo ra cơ chế đảm bảo thực hiện các quy định đối với LDN. Các cán bộ công đoàn năng lực hạn chế, chưa có nhận thức đúng về vai trò của việc đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho LDN trong lao động, thiếu kỹ năng thực tiễn... (6) Những hạn chế về nguồn lực khiến việc thực hiện các chương trình và chính sách đạt hiệu quả chưa cao. Đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho LDN mới được hình thành, nên còn rất thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng. Công tác thống kê, thông tin báo cáo còn rất nhiều khó khăn do chưa hình thành được hệ thống cơ sở dữ liệu trên các lĩnh vực của ngành; việc chấp hành chế độ báo cáo chưa nghiêm, chưa kịp thời.

4. Một số giải pháp

Thứ nhất, cần cải thiện hơn nữa về môi trường làm việc và các điều kiện liên quan nhằm hạn chế nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho LDN. Điều

¹³⁾ Các yêu sách đình công, Trang thông tin điện tử Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Cục quan hệ lao động và tiền lương.

này phụ thuộc rất nhiều vào việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, công nghệ hiện đại ở các doanh nghiệp. Tuy nhiên, cần chú ý đến việc phát sinh một số vấn đề mới trong thời đại công nghiệp 4.0 hiện nay như: việc thừa lao động sau khi áp dụng các công nghệ hiện đại, tiên tiến; nguồn tài chính ở đâu để đổi mới, áp dụng công nghệ mới; các chính sách thuế cho các công cụ, máy móc nhập khẩu,... Từ đó, cần đề ra các cơ chế thông thoáng, phù hợp nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi, hợp lý, thích đáng để khuyến khích doanh nghiệp đổi mới về công nghệ.

Thứ hai, nâng cao hơn nữa về nhận thức của người lao động cũng như người sử dụng lao động trong việc thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Thứ ba, các hành vi vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động cần được xử lý thật nghiêm khắc bởi trên thực tế, hầu như các vụ truy cứu trách nhiệm hình sự của những người sử dụng lao động về vấn đề này là rất ít.

Thứ tư, các cán bộ làm công tác thanh tra cũng cần được liên tục cập nhật và nâng cao về trình độ trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhằm đáp ứng nhu cầu nhiều mặt của hoạt động quản lý nhà nước về lao động nói chung và hoạt động thanh tra an toàn, vệ sinh lao động nói riêng.

Thứ năm, nâng cao năng lực hoạt động và tuyên truyền vận động cho nhóm phụ nữ nông cốt. Theo thiết kế hiện nay, một nhóm 30 phụ nữ bao gồm các nữ công nhân và phụ nữ nhập cư sẽ được thành lập và đào tạo để trở thành

các phụ nữ nông cốt tại địa phương, có khả năng tổ chức các không gian trao đổi và cung cấp thông tin, nêu ra những nhu cầu của phụ nữ làm việc trong các DN. Theo đó, cần nâng cao thêm năng lực cho nhóm phụ nữ nông cốt này như về kỹ năng tổ chức một buổi sinh hoạt nhóm, kỹ năng về công tác xã hội, tập huấn về kỹ năng xử lý thông tin và kỹ năng trình bày, thuyết phục để tham gia trong các cuộc đối thoại đa bên.

Thứ sáu, xây dựng đội ngũ cán bộ nguồn. Gồm khoảng 60 người là các cán bộ làm việc tại các trung tâm y tế, dịch vụ xã hội, hành chính địa phương, trung tâm thông tin pháp lý, hội liên hiệp phụ nữ và công đoàn địa phương. Họ sẽ được đào tạo, tập huấn để trở thành những nhân tố chủ chốt, đóng vai trò hỗ trợ các phụ nữ nông cốt và điều phối các trung tâm cung cấp thông tin ở cấp cơ sở. Các chủ đề tập huấn sẽ tập trung về pháp luật liên quan đến lao động nữ, chăm sóc sức khỏe, phòng chống bạo lực.

5. Kết luận

Qua những phân tích, đánh giá, nghiên cứu trên đây cho thấy, pháp luật lao động ở Việt Nam quy định khá chi tiết, đầy đủ các chính sách về an toàn lao động, vệ sinh lao động của LDN. Tuy nhiên, vẫn xảy ra tình trạng bất bình đẳng, còn phân biệt đối xử và vi phạm trong việc thực hiện chính sách với LDN. Các quy định của pháp luật về điều kiện vật chất ở nơi làm việc hay nhưng chưa mang tính khả thi. Pháp luật lao động Việt Nam có nhiều quy định nhằm đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp với LDN. Việc thực thi những quy định về đảm bảo cơ sở vật chất cho LDN hay nhưng khó

thực hiện. Việc đảm bảo thực hiện việc không sử dụng LDN trong các công việc thuộc Danh mục cấm được thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, do công tác thanh tra còn hạn chế nên chưa kịp thời phát hiện và xử lý các vi phạm. Do đó, cần xây dựng các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh pháp luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho LDN. Hy vọng, những kết quả nghiên cứu và phân tích của tác giả sẽ có ích trong việc nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho LDN ở doanh nghiệp tại Hà Nội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Luật lao động 2012.
2. Nguyễn Hữu Chí (2005), *Hoàn thiện, thực thi pháp luật về LDN trong doanh nghiệp ngoài nhà nước*, Nxb. Tư pháp.
3. Hoàng Thị Nga (2012), *Tác động của chính sách xã hội tới đời sống nữ công nhân lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay*, Tạp chí Xã hội học, số 4(120).
4. Nguyễn Hồng Ngọc (2012), *Về tuổi nghỉ hưu trong dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi)*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp điện tử.
5. *Bệnh nghề nghiệp: Không nên xem thường!* Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế.
6. Hà Nội: *Nâng cao công tác an toàn vệ sinh lao động*, Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế.
7. *Đẩy lùi tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: Từ những hoạt động cụ thể, thiết thực*, Báo Lao động thủ đô online.
8. *Chăm lo cho người lao động: Nhân văn trong từng hoạt động*, Báo Lao động thủ đô online.
9. *Gần 3.400 lượt LDN được truyền thông về kiến thức sức khỏe sinh sản, tinh thần*, Báo VTC news.
10. *Giám sát bữa ăn ca của công nhân lao động - (Kỳ cuối) Không đưa những chi phí khác vào chi phí bữa ăn ca*, Cổng thông tin điện tử Viện Khoa học An toàn và Vệ sinh lao động. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.
11. *Giám sát bữa ăn ca của công nhân lao động*, Báo lao động online.
12. *Ngộ độc thực phẩm gia tăng*, Báo Người Lao động online.
13. *Bữa ăn ca của người lao động: Chất lượng quá thấp!*, Báo Hà Nội Mới online.
14. *Các yêu sách đình công*, Trang thông tin điện tử Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Cục quan hệ lao động và tiền lương.
15. *Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam*, Cổng thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
16. Ngọc Diệp - Phương Thoa (2017), *Các cấp công đoàn Hà Nội chăm lo bữa ăn ca cho công nhân*, <https://baomoi.com/cac-cap-cong-doan-ha-noi-cham-lo-bua-an-ca-cho-cong-nhan/c/22783257.epi>.
17. Báo cáo tổng luận, 2012, *Chăm sóc sức khỏe cho LDN trong các khu công nghiệp và Vai trò của Công đoàn, Ban Nữ công, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*.