

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH VỀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC TRONG LĨNH VỰC THỜI GIỜ LÀM VIỆC, NGHỈ NGƠI CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

● LẠI THỊ TỐ QUYÊN

TÓM TẮT:

Thực tế đã chứng minh thời giờ làm việc, nghỉ ngơi quyết định không nhỏ đến sức khỏe của người lao động (NLD) nói chung, lao động nữ (LDN) nói riêng. Con người chịu rất nhiều sự tác động của giờ giấc đến thể trạng, tâm sinh lý của họ. Việc quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi phù hợp theo thể trạng, tâm sinh lý LDN, góp phần bảo vệ sức khỏe và hạn chế tai nạn lao động với họ. Nội dung quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi là một trong các quy định thuộc về điều kiện làm việc của NLD trong Bộ luật Lao động (BLLĐ). Bài viết này phân tích thực trạng các quy định của pháp luật lao động về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi dành cho LDN ở Việt Nam, thực tiễn thi hành ở các doanh nghiệp và đánh giá thực trạng đó.

Từ khóa: Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; pháp luật lao động; lao động nữ; điều kiện làm việc.

1. Khái quát chung về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi

Thời giờ làm việc là độ dài thời gian mà NLD phải tiến hành lao động theo quy định của pháp luật, theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo hợp đồng lao động. Thời giờ nghỉ ngơi là độ dài thời gian mà NLD được tự do sử dụng ngoài nghĩa vụ lao động thực hiện trong thời giờ làm việc. Chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được hình thành trên cơ sở cả sinh học, tâm lý và kinh tế - xã hội, và có liên quan đến quyền và lợi ích thiết thân trong quan hệ lao động, được NLD và cả NSDLĐ cùng quan tâm.

Thực tế đã chứng minh thời giờ làm việc, nghỉ ngơi quyết định không nhỏ đến sức khỏe của NLD

nói chung, LDN nói riêng. Con người chịu rất nhiều sự tác động của giờ giấc đến thể trạng, tâm sinh lý của họ. Việc sắp xếp thời gian hợp lý, tránh sự làm việc liên tục mà không có nghỉ ngơi hoặc sắp xếp tránh làm việc vào những thời gian đặc biệt như sáng sớm, đêm khuya, giữa trưa,... sẽ giúp NLD đạt được năng suất, hiệu quả công việc theo kế hoạch, tránh những nguy hiểm, tai nạn lao động cho NLD nói chung, LDN nói riêng. Việc quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi phù hợp theo thể trạng, tâm sinh lý LDN góp phần bảo vệ sức khỏe và hạn chế tai nạn lao động với họ. Nội dung quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi là một trong các quy định thuộc về điều kiện làm việc của NLD trong BLLĐ

2. Thực trạng các quy định riêng về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi cho LĐN theo pháp luật lao động Việt Nam

Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn, vệ sinh lao động đã quy định rõ tại Điều 3, Mục 1, Chương 2 về Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương.

Khoản 1, Điều 104 BLLĐ 2012 quy định: “Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần”, đây là cơ sở pháp lý chắc chắn để bảo vệ quyền lợi cả về lâu dài cho NLD, đảm bảo NLD kịp tái sản xuất sức lao động. Theo đó, các bên tham gia QHLD thỏa thuận thời gian làm việc được ghi trong Hợp đồng lao động hay Thỏa ước tập thể là không được cao hơn mức đã quy định. Quy định như này sẽ khuyến khích cả hai bên đưa ra và đạt được những thỏa thuận có lợi cho NLD, khuyến khích việc cạnh tranh giảm giờ làm cho NLD giữa các chủ thể sử dụng LĐ, giúp cho sức khỏe và đời sống tinh thần của NLD được tăng cường và đảm bảo hơn. Điều này là hoàn toàn phù hợp với nhu cầu nghỉ ngơi của con người trong đời sống hiện đại ngày nay.

Thuật ngữ “Làm việc liên tục 8 giờ” được hiểu là làm việc trong 8 giờ liên tục về mặt thời gian (bao gồm cả thời gian nghỉ trong ca được tính là thời giờ làm việc). Theo quy định tại Khoản 1, Điều 5 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP này thì nghỉ trong giờ làm việc được áp dụng khi tổ chức làm việc trong ca liên tục (3 ca, mỗi ca 8 giờ; 4 ca, mỗi ca 6 giờ). Về thời gian bắt đầu và kết thúc của ca sáng, ca chiều: Pháp luật hiện hành chỉ quy định về giới hạn thời giờ làm việc, không quy định thời điểm bắt đầu ca làm việc. Thời điểm bắt đầu ca làm việc do doanh nghiệp quy định trong nội quy lao động. Pháp luật hiện hành không quy định tính thời gian nghỉ ăn trưa vào giờ làm việc, chỉ quy định trong ca làm việc liên tục phải có ít nhất 30 phút nghỉ giữa giờ đối với ca ngày và nghỉ giữa giờ 45 phút đối với ca đêm. Thời gian nghỉ giữa giờ này được tính vào thời giờ làm việc. Quy định này được thực hiện đầy đủ ở các DN, còn các DN thì đa số chưa được áp dụng.

NLD nói chung, LĐN nói riêng khi tham gia vào quan hệ lao động đều phải tuân thủ một cách chặt chẽ những quy định về thời giờ làm việc cũng như giờ nghỉ ngơi. Tuy nhiên, vì LĐN là lao động

đặc thù, thuộc nhóm yếu thế của xã hội, nên ngoài những quy định chung dành cho NLD, thì LĐN còn phải tuân thủ những quy định riêng. Đây chính là điểm tiến bộ của BLLĐ khi đưa ra những quy định riêng dành cho LĐN, bảo đảm sự bình đẳng khi LĐN ngoài việc thực hiện những công việc ở cơ quan công tác, còn phải đảm nhiệm “thiên chức làm mẹ” và các công việc nhà.

Theo khoản 5 Điều 155 và khoản 2 Điều 155 BLLĐ 2012 thì người LĐN khi làm công việc nặng nhọc, sẽ được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương khi mang thai từ tháng thứ 07. Việc thực hiện các quy định này ở các DN là tương đối tốt, còn hỗ trợ thêm cho LĐN nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi. Theo Báo cáo tổng hợp việc thực hiện chính sách LĐN năm 2018 của địa bàn thành phố, có 4.857 đơn vị tổ chức nghỉ 30 phút/ngày, tối thiểu 3 ngày/tháng cho LĐN trong thời kỳ kinh nguyệt, hoặc hưởng chế độ theo các hình thức khác như: 49 đơn vị tính trực tiếp vào lương, 139 đơn vị cộng dồn bổ sung vào số ngày nghỉ phép của năm, 211 đơn vị thực hiện các hình thức khác. Công ty Samsung còn đưa ra chế độ dành cho LĐN mang thai đến tháng thứ 7 sẽ được nghỉ 2 tháng trước thai kỳ, trong thời gian nghỉ vẫn được chi trả 70% lương cơ bản cho LĐN. Thai kỳ là khoảng thời gian có biến động lớn nhất trong cuộc đời người phụ nữ, họ sẽ phải trải qua những bất ổn về tâm sinh lý, dễ tổn thương, xúc động, cảm thấy trọng trách lớn khi mang trong mình một sinh linh bé nhỏ, là tương lai cho đất nước. Do đó, quy định tại Điều 155 trên không chỉ mục đích để bảo vệ sức khỏe cho người mẹ, người LĐN, mà còn để bảo vệ cho chính đứa trẻ, thế hệ tương lai sau này. Tuy nhiên, với những quy định trên thì không phải doanh nghiệp nào cũng thực sự có thể đảm bảo được. Những quy định ràng buộc này sẽ khiến LĐN mất ưu thế hơn so với lao động nam khi tuyển dụng trừ những ngành nghề mà doanh nghiệp buộc phải tuyển dụng LĐN do tính chất công việc, vì doanh nghiệp sẽ phải bỏ ra thêm những khoản chi phí lớn hơn để thực hiện trách nhiệm của mình đối với LĐN, nhất là những doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền như may mặc, sản xuất than...

Bên cạnh đó, quy định về thời gian nghỉ ngơi đối với LĐN trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi và trong thời gian hành kinh là rất khó thực hiện, việc bảo vệ LĐN quá chặt chẽ cũng có thể

biến thành bất lợi cho họ, là không phù hợp trong điều kiện kinh tế thị trường. Không chỉ DN mà LĐLĐ đều cho rằng họ rất lúng túng, không biết tổ chức triển khai thực hiện thế nào. Chẳng hạn như: (1) LĐLĐ làm sao chứng minh được về tình trạng của mình để DN cho nghỉ; (2) Việc xác định LĐLĐ lớn tuổi đã mãn kinh hay chưa để giải quyết chế độ như thế nào; (3) Doanh nghiệp có được cho LĐLĐ nghỉ dồn một lần hay buộc phải giải quyết cho nghỉ rải rác; (4) Đối với DN sử dụng nhiều LĐLĐ và hoạt động theo dây chuyền sản xuất có thể trả bằng tiền thay cho thời gian nghỉ để tránh tình trạng cả dây chuyền phải đình trệ. DN sẽ bị thiệt hại về kinh tế hay không; (5) Đối với DN gần khu dân cư thì có thể không thành vấn đề, nhưng phần lớn các DN nằm trong các KCN, KCX, công nhân đi làm có xe đưa đón, LĐLĐ rất khó có thể về giữa giờ hoặc sớm 60 phút để cho con bú.

Ngoài thời gian làm việc, nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật thì LĐLĐ còn được hưởng chế độ nghỉ ngơi khi thỏa thuận với người sử dụng lao động (NSDLĐ) như chế độ nghỉ mát, tham quan, du lịch,... Tùy theo điều kiện kinh tế của từng DN mà đưa ra các chế độ nghỉ ngơi phù hợp. Các chế độ này thường được NLĐ mong chờ, háo hức, bởi nó như một nguồn động viên tinh thần cho NLĐ sau những ngày lao động căng thẳng. Bên cạnh việc giúp tái tạo sức lao động cho NLĐ, đây còn là dịp để NLĐ được giao lưu với nhau, tăng sự gắn bó, tinh thần đoàn kết. Có DN tổ chức 2 kỳ nghỉ vào dịp đầu năm và hè như Công ty cổ phần Cơ khí Xây dựng Giao thông Thăng Long, bên cạnh chuyến đi dài ngày, các chuyến đi trong ngày còn được thường xuyên tổ chức lồng ghép cùng các chương trình tập huấn khiến NLĐ rất hài lòng, chi phí được trả toàn bộ cũng được LĐLĐ đón nhận nhiệt liệt và cảm thấy sự tận tâm với công việc cao hơn. Hay có nhiều DN tổ chức thường niên 2 kỳ nghỉ, nghỉ trong nước và du lịch nước ngoài giá rẻ phù hợp với kinh phí DN. Tuy nhiên, trong bối cảnh kinh tế khó khăn, nhiều DN đã chọn cách thất bại chi tiêu và chỉ tập trung cho hoạt động sản xuất kinh doanh; hoặc có những đơn vị tổ chức qua loa, cho có.

Về thời gian làm thêm giờ, Điều 106 BLLĐ 2012 cũng quy định rõ, NLĐ và NSDLĐ có thể thỏa thuận về việc làm thêm giờ, nhưng phải đảm bảo số giờ làm thêm của NLĐ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp

áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 tuần; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm. Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày trong tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLĐ được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ. Nói chung, khi tổ chức làm thêm cho LĐLĐ, NSDLĐ và LĐLĐ phải có sự thỏa thuận, đảm bảo được số thời gian làm thêm quy định trong ngày, tuần hay ngày liền tục trong tuần, các quy định về thời giờ nghỉ ngơi, các quy định về cấm hoặc hạn chế làm thêm giờ đối với LĐLĐ có thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi và đảm bảo chế độ trả lương làm thêm giờ cho LĐLĐ. Việc chăm sóc sức khỏe cho LĐLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đã được các DN quan tâm. Công ty TNHH Daiwa Plastics Thăng Long đã thực hiện khá tốt các quy định này, đồng thời còn đưa thêm vào những quy định có lợi hơn cho LĐLĐ, như: LĐLĐ có thai được nghỉ thêm 10 phút/ ngày (tính vào giờ làm việc), có thai tròn 13 tuần được bồi dưỡng thêm 1 hộp sữa tươi 180ml, làm thêm từ 3 giờ trở lên được thêm 1 hộp.... Đây đều là những quyền lợi mang đến cho NLĐ thêm sức khỏe và thời gian chăm sóc cho bản thân và gia đình!

Tuy nhiên trên thực tế, việc tăng giờ làm việc quá 8 giờ/ngày là tình trạng diễn ra phổ biến tại các doanh nghiệp, đặc biệt nhóm DN sử dụng nhiều LĐLĐ trong các lĩnh vực dệt may, gia công xuất khẩu, sản xuất thời vụ.... Nhiều NSDLĐ đã cố tình vi phạm các quy định về làm thêm giờ để tránh phải tuyển thêm lao động, cũng như tối đa hóa lợi nhuận. Theo kết quả điều tra ở 3 KCN địa bàn Hà Nội², thời gian làm việc đúng theo luật định chiếm 22,5% số người khảo sát và 77,5% là làm quá giờ quy định; trong đó, làm hơn 8 - 9 giờ/ngày là 47,6%; làm trên 9 - 10 giờ/ngày chiếm 24,3%; làm trên 10 - 12 giờ/ngày là 5,6%. Về thời gian làm thêm giờ trung bình mỗi ngày, có 60,6% số người khảo sát cho biết họ làm thêm trung bình trên 1 - 2 giờ/ngày, 19% trung bình làm thêm trên 2 - 3 giờ/ngày; 15,1% nói rằng làm việc trên 3 - 4 giờ/ngày.

Những vi phạm chủ yếu ở việc DN bắt NLĐ phải làm thêm giờ mà không có sự thỏa thuận nào.

nếu NLD không thực hiện sẽ bị trừ vào các khoản thu nhập (như tiền chuyên cần, tiền thưởng), đây là hành động gây sức ép để NLD bắt buộc phải làm. Hầu như các nữ công nhân phải làm việc suốt ngày đêm, cả tuần, thậm chí cả tháng, vì kém hiểu biết và vì mục đích có việc để sinh sống nên hầu hết LDN phải chấp nhận sự thật làm việc vất vả như vậy. Hoặc trường hợp khác, NLD làm thêm giờ nhưng không được tính thêm thu nhập làm thêm mà chỉ tính tiền sản phẩm. Có DN quy định làm quá 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày, hoặc là lạm dụng cả thời gian nghỉ cho con bú của LDN³. Song cũng cần nhìn vào nguyên nhân khách quan của sự vi phạm quy định của pháp luật lao động về thời gian làm việc với LDN: một số lượng lớn LDN tập trung làm việc tại các DN ngành hàng xuất khẩu, công việc phụ thuộc vào hợp đồng, tùy vào thời gian cam kết trong hợp đồng mà doanh nghiệp phải hoàn thành đơn đặt hàng, nếu không đảm bảo được các điều khoản trong hợp đồng thì DN Việt Nam sẽ mất đi cơ hội kinh doanh trên trường quốc tế. Do đó, nếu yêu cầu trong hợp đồng về thời gian hoàn thành ngắn thì DN buộc phải vi phạm quy định của pháp luật lao động.

Theo điều tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì tỷ lệ doanh nghiệp huy động làm thêm giờ ở Hà Nội là 51%. Điển hình tại Khu công nghiệp Bắc Thăng Long, LDN phải cố tăng giờ làm thêm để tăng thêm thu nhập⁴, nhưng lại ảnh hưởng trầm trọng đến sức khỏe của họ, bởi để đáp ứng công việc, NLD phải đứng làm việc liên tục trong thời gian dài vì tính chất làm việc theo dây chuyền công nghiệp. Kết quả đã khiến NLD thêm căng thẳng, dẫn đến mệt mỏi, mất sức, giảm sức khỏe khiến hiệu suất làm việc sụt giảm và tăng thêm những nguy cơ về tai nạn lao động, chưa kể đến việc người phụ nữ còn phải chăm lo gia đình sau giờ làm và việc này cũng sẽ bị ảnh hưởng không ít vì việc quá sức khi đi làm. Bởi vậy, thực tế hiện nay nhiều DN thuộc các ngành xây dựng, may mặc, giấy da,... áp dụng việc khoán công việc cho NLD, tức là NLD phải đảm bảo về sản lượng được khoán, còn thời gian thì NSDLĐ không tính đến, vậy nếu có phát sinh về thời gian làm việc thì NLD cũng không được hưởng chế tài gì. Nghiêm trọng hơn, thời gian nghỉ cho con bú của LDN cũng bị lạm dụng hoặc việc không thư thả giảm giờ làm việc trong một ngày cho những trường hợp trước

khí nghỉ hưu 1 năm. Đơn cử như trường hợp sau. Thanh tra Bộ LĐ - TB&XH đã ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính về lao động đối với Công ty TNHH Công nghiệp Broad Bright Sakura Việt Nam (trụ sở tại huyện Sóc Sơn, Hà Nội) bởi một trong các nguyên nhân là huy động NLD làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định⁵. Việc làm thêm giờ, về nguyên tắc là phải dựa trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên, có nghĩa là phải được sự đồng ý của NLD, nhưng trong thực tế, theo kết quả khảo sát của Trung tâm Hỗ trợ phát triển cho lao động, 50% số NLD không muốn tăng thời gian làm thêm; chỉ có 36% NLD muốn tăng thu nhập nhờ làm thêm giờ, còn lại là khó trả lời. Về lý do mong muốn làm thêm giờ, theo một số công nhân Nhà máy Samsung chia sẻ, tuy làm thêm giờ có mệt nhưng vẫn thích làm thêm giờ; nếu ở nhà thì vừa không được thêm lương mà vẫn phải tốn tiền ăn như thường, bởi khi tăng ca, công nhân được cấp bữa ăn trưa và tối nên tiết kiệm thêm chút tiền.

Một nữ công nhân làm việc cho doanh nghiệp Samsung cho biết: đời sống công nhân không có gì đáng kể, ngày đi làm, tối ngủ rồi lại dậy đi làm, hôm nào làm đêm thì ngày ngủ bù, ca đêm từ 19 giờ đến 9 giờ sáng hôm sau, lúc nào cũng thêm ngủ, lo thiếu ngủ nên nhiều khi không có thời gian nấu cơm, nên NLD rủ nhau đi ăn hàng bình dân rồi về tắm giặt chuẩn bị đi làm. Cứ sau mỗi lần tăng ca, NLD tranh thủ ăn uống đơn sơ cho qua bữa, ăn uống thiếu chất, lại không có thời gian nghỉ ngơi thì NLD lấy đâu ra sức khỏe để làm việc cho năng suất cao. Thời gian làm việc kéo dài, bao gồm cả thời gian làm thêm, có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, năng suất lao động, sức khỏe và khả năng tái tạo sức lao động của LDN nên pháp luật lao động luôn có xu hướng hạn chế việc huy động LDN làm thêm. Theo thống kê, các TNLD thường xảy ra vào cuối ngày, cuối ca làm việc hoặc khi NLD làm thêm giờ, và do cường độ lao động căng thẳng, vượt quá sức chịu đựng của sức khỏe NLD.... gây ra sự chậm phản xạ, không kịp xử lý tình huống và là nguyên nhân dẫn đến TNLD. Trong năm 2017, cả nước có 314 cuộc đình công và ngừng việc tập thể⁶, theo yêu sách đình công⁸, nguyên nhân chính dẫn đến đình công thường bắt nguồn từ những mâu thuẫn mà một trong các nguyên nhân lớn là do vấn đề vi phạm thời giờ làm việc. Đặc biệt là vấn đề làm thêm giờ, bị yêu cầu tăng ca và bị cắt bớt thời gian nghỉ

ngời. Việc quy định chế độ làm thêm giờ cùng giới hạn ở mức tối đa là điều cần thiết và quan trọng trong việc bảo đảm cho sức khỏe của NLĐ, đặc biệt là LĐN, nhưng có lẽ NLĐ không biết hoặc không có điều kiện để dùng các biện pháp hiệu quả để bảo vệ chính mình.

3. Đánh giá quy định của pháp luật lao động về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi cho LĐN

Thứ nhất, nhìn chung, pháp luật lao động nước ta có những quy định khá đầy đủ và tương đối đồng bộ các nội dung về lĩnh vực thời giờ làm việc, nghỉ ngơi nhằm bảo vệ sức khỏe cho LĐN. Bao gồm các quy định lồng ghép yếu tố giới, mang lại lợi ích thiết thực cho LĐN, tỏ rõ chính sách nhân đạo và sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với đối tượng lao động đặc thù là LĐN.

Thứ hai, về cơ bản, các quyền lợi của LĐN trong lĩnh vực thời giờ làm việc, nghỉ ngơi được đảm bảo theo xu hướng ngày càng tốt hơn.

Thứ ba, vẫn còn những mặt tồn tại về lĩnh vực thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đối với LĐN.

Thứ tư, sự vi phạm quy định của pháp luật lao động về thời giờ làm việc có những nguyên nhân khách quan nhất định. (1) Số lượng LĐN làm việc tại các DN làm các mặt hàng xuất khẩu là khá lớn, hầu hết việc sản xuất các mặt hàng là dựa vào đơn đặt hàng, hợp đồng từ thị trường nước ngoài. Do đó, doanh nghiệp cần phải hoàn thành sản phẩm theo đúng hợp đồng trong một thời gian gấp rút nên việc làm thêm giờ, thậm chí quá thời giờ làm

thêm trong ngày, trong tuần theo quy định là khá năng cao xảy ra. (2) Bên cạnh đó, sự cạnh tranh trên thị trường hiện nay giữa Việt Nam và các nước khác có các yếu tố mang tính cạnh tranh như về giá nhân công, quy định thời giờ làm việc dễ dàng hơn,... khiến việc các DN ở Việt Nam phải đáp ứng được các yêu cầu trong hợp đồng với đối tác nước ngoài, nếu không đáp ứng được sẽ mất đi cơ hội kinh doanh và cạnh tranh với các nước khác.

Thứ năm, bên cạnh các nguyên nhân khách quan, còn tồn tại một số nguyên nhân chủ quan khác như: (1) Nhóm lao động nhập cư thường có nguyện vọng làm thêm giờ vì mục tiêu xa nhà đi làm của họ là để đi kiếm tiền nên việc tận dụng thời gian là đương nhiên. (2) Tại chỗ ở, các vấn đề mang tính giải trí, cải thiện chất lượng về tinh thần cho họ thường không đủ, quá ít hoặc không có nên họ thừa thời gian rảnh rỗi. (3) Việc làm thêm giờ, tăng ca giúp NLĐ nói chung tiết kiệm được các chi phí sinh hoạt khác. (4) Sự hiểu biết của NLĐ nói chung, LĐN nói riêng về các quy định của pháp luật dành cho họ là quá ít hoặc không biết cùng với các bức xúc về thu nhập, việc làm,... là cơ hội để các chủ DN lợi dụng NLĐ, khiến xảy ra tình trạng cố tình vi phạm về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của LĐN với mục đích bóc lột sức lao động cũng là nguyên nhân gây bất bình trong dư luận, xã hội và bản thân NLĐ, khiến tình trạng đình công, tranh chấp, tai nạn lao động xảy ra và gia tăng ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹https://laodong.vn/cong-doan/khong-ngung-cai-thien-dieu-kien-lam-viec-cho-lao-dong-nu-580206.do?file:///D:/A.%20NCS/Chuyen%20de/tai%20hieu%20than%20hao/So4_2012_HoangThiNga.pdf

²<http://baolonganinh.com.vn/phap-luat/tro-giup-phap-ly/201306/vi-pham-thoi-gio-lam-viec-nghi-ngoi-lam-them-gio-an-co-che-tai-xu-ly-nghiem-cac-doanh-nghiep-vi-pham-2199907/>

³<http://kinhtedothi.vn/de-xuat-tang-gio-lam-them-doanh-nghiep-muon-nguoi-lao-dong-lo-290281.html>

⁴<http://baodansinh.vn/xu-phat-doanh-nghiep-bat-lao-dong-lam-viec-qua-thoi-gio-quy-dinh-d55053.html>

⁵<http://hanoimot.com.vn/Tin-tuc/Xa-hoi/587969/doi-song-van-hoa-o-cac-ken-gan-nhu-bi-lang-rien>

⁶<https://thanhnien.vn/thoi-su/da-co-314-cuoc-dinh-cong-va-ngung-viec-tap-the-923270.html>

⁷http://busmess.gov.vn/Portals/0/2018/ST%20DNNVV%202017_final1.pdf

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ luật Lao động 2012.
2. Nguyễn Hữu Chí, Hoàn thiện, thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, Nxb. Tư pháp, 2005.

Ngày nhận bài: 13/6/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/6/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/7/2019

Thông tin tác giả:

ThS. LẠI THỊ TỐ QUYÊN

Viện Từ điển học và Bách khoa thư Việt Nam

**ASSESSING THE CURRENT SITUATION
OF IMPLEMENTING REGULATIONS ON WORKING HOURS
AND REST PERIOD FOR FEMALE WORKERS IN VIETNAM**

● Master. LẠI THỊ TỐ QUYÊN

Vietnam Institute of Lexicography and Encyclopedia

ABSTRACT:

The working time and rest time have significant impact on the health of workers in general and the health of female workers in particular. The physical state and the physiological state of workers are suffered from working and rest periods. Appropriate regulations on working time and rest time would protect the physical state and the physiological state of workers, contributing to protect the health of workers and also prevent labor accidents. Working time and rest period are stipulated on working conditions of employees under the labour law. This article analyzes the current situation of implementing regulations on working hours and rest period at enterprises in Vietnam.

Keywords: Working time, rest, labor law, female workers, working conditions.