

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

## SOME ISSUES ON THE RIGHT TO WORK OF FEMALE MIGRANT WORKERS FROM RURAL TO URBAN AREAS IN VIETNAM TODAY

*Dương Thị Hải Yến\**

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 04/03/2021

Ngày nhận kết quả phản biện đánh giá: 06/9/2021

Ngày bài báo được duyệt đăng: 29/9/2021

**Tóm tắt:** Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay là một xu hướng tất yếu của sự phát triển. Họ phải rời nơi cư trú đến thành thị nhằm mục đích mưu sinh và phải đối mặt với rất nhiều rủi ro. Vì vậy, việc bảo đảm những quyền đặc trưng cho nhóm xã hội này là hết sức cần thiết. Trong đó, quyền đặc trưng quan trọng nhất đó là quyền làm việc. Việc xác định khái niệm, nội dung quyền làm việc, đánh giá việc thực hiện quyền làm việc chính là cơ sở để đưa ra được những giải pháp nhằm tăng cường bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Với phương pháp nghiên cứu tiếp cận dưới góc độ quyền con người, phương pháp nghiên cứu liên ngành luật học, bài viết đưa ra số liệu, đánh giá số liệu về việc thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú, từ đó, đưa ra những giải pháp thiết thực làm giảm tính dễ bị tổn thương trong công việc của nhóm xã hội này.

**Từ khóa:** Nữ lao động di trú, nông thôn đến thành thị, quyền làm việc, khái niệm quyền làm việc, nội dung quyền làm việc, thực hiện quyền làm việc, tăng cường bảo đảm quyền làm việc.

**Abstract:** Female migrant workers from rural to urban areas in Vietnam today an inevitable trend of development. They must leave their residence to go to the city to earn a living and face a lot of risks due. Therefore, it is essential to ensure the rights specific to this social group. In which, the most important characteristic right is the right to work. Defining the concept and content of the right to work, evaluation of the exercise of the right to work is the basic for proposing solutions to strengthen the guarantee of the right to work of female migrant workers from rural to urban areas in Vietnam today. With the research method approaching from the perspective of human rights, method of interdisciplinary research in jurisprudence, the article gives the data, evaluates the data on the exercise of the right to

---

\* Trường Đại học kinh tế Nghệ An



*work of female migrant workers, from there, offer the most practical solutions to reduce the vulnerability in the work of this social group.*

**Keywords:** *Female migrant workers, rural to urban areas, right to work, the concept of the right to work, the content of the right to work, the exercise of the right to work, strengthen the guarantee of the right to work.*

## I. Đặt vấn đề

Người lao động di chuyển nơi cư trú kể cả trong nước và quốc tế là kết quả tất yếu của quá trình hội nhập và phát triển. Với Việt Nam là một quốc gia đang phát triển thì vấn đề đó lại càng không phải là ngoại lệ. Trong đó, xu hướng phổ biến lại là từ nông thôn đến thành thị với tỷ lệ nữ lao động luôn chiếm trên 55,0%<sup>†</sup>. So với nam giới, nữ lao động di trú lại dễ gặp phải những bất lợi trong cuộc sống hơn, xuất phát từ tình trạng dễ bị tổn thương của họ. Chính vì vậy, việc xác định những quyền đặc trưng gắn liền với nhóm xã hội này từ đó đưa ra được các biện pháp bảo đảm quyền là hết sức cần thiết. Một số quyền đặc trưng có thể kể đến như: Quyền làm việc; Quyền tự do cư trú; Quyền được hưởng an sinh xã hội, Quyền được bảo vệ về nhân thân;... Trong các quyền đó, quyền làm việc chính là quyền quan trọng nhất cần được bảo đảm cho nữ lao động di trú, bởi xuất phát từ nguyên nhân và mục đích của việc di chuyển nơi cư trú chính là tìm kiếm việc làm để tạo ra thu nhập. Quyền làm việc của nữ lao động di trú đã được nhiều nhà khoa học nghiên cứu dưới nhiều góc độ như kinh tế học, xã hội học, ..., Tuy nhiên, với cách tiếp cận dựa trên quyền con người, tiếp cận dưới góc độ pháp lý sẽ đánh giá vấn đề này một cách toàn diện, làm cơ sở cho việc sửa đổi khung pháp lý, các chính sách quản lý nhà

nước nhằm ghi nhận, thúc đẩy và bảo vệ quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay khả thi, có tính lâu dài.

## II. Cơ sở lý thuyết

Bài viết sử dụng một số lý thuyết để nghiên cứu như sau:

- Các học thuyết, tư tưởng về quyền con người dựa trên các nguyên tắc: bình đẳng, dân chủ, thừa nhận giá trị con người.

- Học thuyết của Chủ nghĩa Mác - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh về quyền con người, về Nhà nước và pháp luật.

- Các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước về bảo đảm quyền con người, bảo đảm quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương, về bình đẳng giới và quyền lợi của người lao động.

- Các Lý thuyết về di cư

- Một số lý thuyết về quyền của phụ nữ như các lý thuyết về giới và bình đẳng giới.

## III. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá một cách toàn diện quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay, tác giả sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phương pháp duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, thực hiện trên

<sup>†</sup> Tổng cục thống kê: Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019, tr. 50

cơ sở những quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về quyền con người. Phương pháp này tác giả sử dụng để xác định tầm quan trọng của bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cũng như cơ sở để đánh giá nguyên nhân của thực trạng bảo đảm quyền làm việc và căn cứ đề ra một số giải pháp tăng cường bảo đảm quyền làm việc của nhóm xã hội này.

Ngoài ra, bài viết được nghiên cứu trên các phương pháp như:

Phương pháp tiếp cận hệ thống để tiếp cận quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị một cách toàn diện trên cơ sở các nội dung của quyền làm việc.

Phương pháp tiếp cận dựa trên quyền - phương pháp đặc thù khi nghiên cứu quyền con người: Phương pháp này được tác giả sử dụng nhằm nghiên cứu sát thực và đầy đủ quyền làm việc từ khái niệm quyền, nội dung quyền, thực hiện quyền và bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Phương pháp tiếp cận đa ngành khoa học xã hội và liên ngành luật học: Đây là phương pháp nghiên cứu để nhìn nhận chủ thể quyền làm việc trên nhiều khía cạnh để đánh giá sự tác động của các yếu tố xã hội, pháp luật đến thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú, có cơ sở để đánh giá thực trạng và nguyên nhân thực trạng thực hiện quyền làm việc của nhóm xã hội này.

Phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng để sử dụng số liệu, đánh giá số liệu, đánh giá các văn bản quy phạm pháp luật,... để

đưa ra những nhận định về vấn đề thực hiện quyền cũng như bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

#### **IV. Kết quả và thảo luận**

##### **4.1. Khái niệm và nội dung quyền làm việc của nữ lao động từ nông thôn đến thành thị**

###### *4.1.1. Khái niệm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*

Theo quy định tại Điều 10 - Bộ luật lao động năm 2019 thì: “Quyền làm việc của người lao động là quyền được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.”

Như vậy, quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được hiểu là quyền mà nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được tự do lựa chọn việc làm, được tìm kiếm việc làm và được làm việc với bất kỳ người sử dụng lao động nào, bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Tuy nhiên, theo quan điểm của tác giả khi nghiên cứu đến quyền làm việc của người lao động nói chung và của nữ lao động di trú nói riêng thì quyền làm việc còn được hiểu rộng ra bao gồm các quyền liên quan đến quá trình làm việc như quyền có thu nhập thích đáng từ việc làm, quyền được hưởng điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi.

#### 4.1.2. Nội dung quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Xác định nội dung quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có ý nghĩa rất quan trọng trong việc đánh giá đúng các vấn đề liên quan trực tiếp đến đối tượng nữ lao động di trú trong công việc

Quyền tự do lựa chọn, tìm kiếm việc làm: Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có quyền được làm một công việc để thực hiện quá trình lao động tạo thu nhập, được tự do tìm kiếm và lựa chọn việc làm phù hợp. Chủ thể quyền là nữ lao động di trú có quyền được tự do tìm kiếm, lựa chọn các nghề nghiệp khác nhau và làm việc tại các khu vực kinh tế khác nhau có thể ở khu kinh tế chính thức có hợp đồng lao động hoặc ở các khu vực kinh tế phi chính thức khác tùy vào khả năng hoặc sở thích hoặc các điều kiện khác của việc tuyển dụng,... Quyền tự do lựa chọn việc làm tạo ra sự bình đẳng về xã hội trong việc làm của nữ lao động nông thôn di cư với những người lao động cư trú thành thị và giữa chính nữ lao động di cư và nam lao động di cư với nhau. Quyền tự do lựa chọn, tìm kiếm việc làm của nữ lao động di cư cũng bao hàm cả việc Nhà nước và xã hội phải tôn trọng, thúc đẩy tạo đa dạng việc làm, tạo thuận lợi và cơ hội tìm kiếm việc làm đồng thời loại bỏ bớt những cản trở trong việc tự do tìm kiếm và có việc làm.

Quyền có thu nhập thích đáng từ việc làm: Quyền về lao động bao gồm nhiều khía cạnh như: quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được trả thù lao hợp lý<sup>‡</sup>. Điều đó đồng nghĩa với việc, người lao động bao gồm nữ lao động di trú phải được hưởng

một mức thu nhập hợp lý, thích đáng từ đó mới có thể tạo ra mức sống thích đáng. Trong đó, thu nhập do người sử dụng lao động trả công gọi là tiền lương. Có được việc làm nhưng nếu thu nhập không thích đáng thì mục đích của nữ lao động di cư cũng khó đạt được và đây cũng là yếu tố dẫn đến tính dễ bị tổn thương của nữ lao động nông thôn di trú lên thành thị.

Quyền được hưởng điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi: Bao gồm quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, lành mạnh; quyền được nghỉ ngơi. Trong đó, quyền được làm việc trong điều kiện an toàn lành mạnh tức là quyền được đảm bảo làm việc trong môi trường an toàn, không có sự bóc lột, đối xử ngược đãi ở nơi làm việc tạo điều kiện thuận lợi về cả sức khỏe và cả việc tăng năng suất lao động cho nữ lao động di trú. Quyền được nghỉ ngơi là quyền tự nhiên của người lao động đặc biệt là đối với nữ lao động vì đặc điểm sức khỏe và một số yếu tố liên quan đến tâm sinh lý riêng có của nữ giới phải được nghỉ ngơi. Do đó, quy định về thời gian làm việc, tăng ca phù hợp, chế độ nghỉ ngơi giữa giờ làm việc là những quy định trực tiếp liên quan đến quyền này.

#### 4.2. Thực trạng thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

##### 4.2.1. Thành tựu đạt được trong việc thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

*Thứ nhất:* Nữ lao động di trú từ nông thôn dễ dàng tìm kiếm được công việc phù hợp với sở thích, trình độ của mình tại thành thị.

‡ Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người – NXB Đại học quốc gia Hà Nội, tr.210.

Người di cư là nhóm người lao động tích cực vì họ tìm được công việc nhanh chóng ngay sau khi đến nơi ở mới. Trong đó, có tới 90% người di cư ra đi vì lý do kinh tế đã tìm được việc làm trong vòng một tháng sau khi di cư<sup>§</sup>. Nữ lao động nông thôn tìm được các công việc cũng rất đa dạng từ công nhân cho đến các nghề khác như giúp việc gia đình, bán hàng rong, chờ việc ở các chợ lao động hay làm việc trong các tiệm cắt tóc gội đầu,...

*Thứ hai:* Nữ lao động di trú có thu nhập sau khi di cư cao hơn trước lúc di cư

Theo điều tra của Tổng cục thống kê, có 52,0% người di cư cho biết họ có thu nhập tốt hơn hoặc tốt hơn nhiều; 25,4% có thu nhập vẫn như cũ và 12,8% có thu nhập thấp hơn hoặc thấp hơn nhiều so với trước di cư<sup>¶</sup>. Thu nhập trung bình của lao động nữ di cư là 4.535.000<sup>\*\*</sup>. Mức lương cơ bản hàng tháng của công nhân xây dựng là cao nhất với 4,7 triệu đồng, sau đó là bán hàng rong với 4,2 triệu đồng, công nhân điện tử và may mặc phi chính thức với 4 triệu đồng và thấp nhất là công nhân may chính thức với 3,8 triệu đồng<sup>††</sup>. Như vậy, nữ lao động di cư có thu nhập cao so với công việc đồng áng theo mùa vụ và không có việc làm như ở nông thôn hiện nay.

*Thứ ba:* Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm một số quyền lợi về điều kiện làm việc nhất định

Nữ lao động là công nhân làm việc ở các nhà máy, xí nghiệp được tham gia

ký kết hợp đồng lao động, được hưởng các chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, chế độ thai sản, an toàn lao động. Nữ lao động làm giúp việc gia đình cũng được bảo đảm các quyền lợi khác ngoài lương như tiền vé xe đi về, làm việc trong các ngày lễ theo hợp đồng được ký kết với chủ gia đình.

*Nguyên nhân của những thành tựu đạt được:*

Để có được những thành tựu trong quá trình thực hiện quyền làm việc nêu trên phải kể đến nguyên nhân đầu tiên đó là sự phát triển kinh tế ở các vùng thành thị với thị trường lao động lớn và đa dạng tạo cơ hội tìm kiếm việc làm cho nữ lao động di trú. Đảng và Nhà nước đã có các chương trình hỗ trợ tư vấn và tìm kiếm việc làm cho người lao động di chuyển.

Tiếp theo, Nhà nước cũng đã công nhận quyền có việc làm của công dân và tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm. Đặc biệt, các chính quyền địa phương tại nơi đến là thành thị không có quy định cấm các ngành nghề mà nữ lao động tự do thường chọn như bán hàng rong, thu mua ve chai,... Bộ luật lao động hiện nay đã có chế định riêng về lao động nữ cũng như quy định về hợp đồng lao động của người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động.

Đồng thời, các doanh nghiệp đã có ý thức tuân thủ quy định của Bộ luật lao động về đảm bảo các quyền lợi của người lao động đặc biệt là lao động nữ cũng như

§ Kết quả điều tra: *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam* – Tổ chức UN Việt Nam

¶ Tổng cục thống kê - Quỹ dân số Liên Hợp Quốc, Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: Các kết quả chủ yếu, NXB thông tấn, (2016), tr.72

\*\* Tổng cục thống kê - Quỹ dân số Liên Hợp Quốc, Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: Các kết quả chủ yếu, NXB thông tấn, (2016), tr.111

†† Oxfam, *Báo cáo tóm tắt rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội*, Chương trình quyền lao động của Oxfam tại Việt Nam, NXB Hồng Đức, (2015), tr.20

có sự giám sát chặt chẽ từ cơ quan Nhà nước, đoàn thể xã hội đối với việc tuân thủ các quy định pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

4.2.2. Hạn chế trong việc thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

*Thứ nhất:* Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bị phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm việc làm và cả trong quá trình làm việc

Đối với nữ lao động là công nhân, trong quá trình tuyển dụng vẫn còn bị phân biệt về giới. Người sử dụng lao động có xu hướng ưu tiên sử dụng lao động là nam giới hơn là nữ giới. Theo khảo sát của Tổ chức Actionaid Việt Nam – Tổ chức quốc tế chống đói nghèo ở Việt Nam (AAV), có tới 16,5 % nữ lao động di cư bị phân biệt đối xử về giới trong quá trình tuyển dụng<sup>‡‡</sup>. Lý do mà nhà tuyển dụng đưa ra là quá trình làm việc của phụ nữ sẽ bị ngắt quãng vì mang thai, sinh con, nuôi con. Nhiều công ty chỉ tuyển lao động nam mặc dù công việc đó hoàn toàn phù hợp với lao động nữ hoặc có tuyển nữ nhưng yêu cầu bằng tốt nghiệp đối với nữ phải là khá, giỏi, còn nam giới chỉ cần trung bình. Ngoài ra trong tuyển dụng vẫn còn sự phân biệt vùng miền khi tuyển dụng như chỉ tuyển dụng lao động có hộ khẩu tại địa phương mình hoặc ưu tiên người địa phương này hay người địa phương khác. Trong vấn đề về thu nhập cũng xảy ra tình trạng phân biệt đối xử theo đó thu nhập của nam giới được trả cao hơn so với nữ giới (thu nhập thực tế của nữ công

nhân chỉ chiếm 74,5 % thu nhập của nam giới trong cùng một ngành nghề tại một số DN)<sup>§§</sup>.

Đối với nữ lao động tự do lại gặp sự phân biệt đối xử trong quá trình làm việc. Cũng theo khảo sát của AAV, có 9,4 % nữ lao động tự do bị đuổi trong khi làm việc và 18% nữ lao động tự do bị người mua quyt tiền.<sup>¶¶</sup>

*Thứ hai:* Nữ lao động di trú phải đối mặt với khó khăn liên quan đến hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo quyền làm việc và quyền liên quan của người lao động. Hợp đồng lao động chỉ được quy định đối với lao động là công nhân hoặc giúp việc gia đình. Tuy nhiên, theo công bố kết quả “Tình hình di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO của Bộ Lao động – thương binh và xã hội, trong số 7.800 lao động nông thôn di cư tại 15 tỉnh, thành phố lớn thì có 46,2 % tổng số lao động không ký bất cứ hợp đồng lao động (HDLĐ) nào. Đối với nữ lao động di cư thì tình trạng không ký hợp đồng cũng xảy ra. Có gần 65% lao động nữ di cư có ký HDLĐ, 23 % thỉnh thoảng hoặc đôi khi ký, còn lại 12% chưa bao giờ ký hợp đồng. Đặc biệt, người giúp việc gia đình phải được ký HDLĐ nhưng phần lớn những người giúp việc gia đình chưa được thực hiện quyền lợi này. Việc chưa bao giờ được ký hợp đồng hay đôi khi được ký rõ ràng đẩy người lao động vào một vị thế dễ bị tổn thương cao như:

‡‡ Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011), tr. 55

§§ Hoàng Thị Minh, (2012), *Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ*, Tạp chí Luật học, số 5, tr.64

¶¶ Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011), tr. 55

mất việc không được báo trước, không có bồi thường khi tai nạn lao động, ...

Cũng theo điều tra của tổ chức Action aid Việt Nam, trong số những đối tượng lao động nữ được ký kết HĐLĐ, hơn 1/2 nữ lao động di cư được ký kết hợp đồng dài hạn trên 1 năm, tỷ lệ được ký hợp đồng không xác định thời hạn là 20%, hợp đồng ngắn hạn dưới 1 năm chiếm 45% trong đó hợp đồng có thời hạn dưới 6 tháng chiếm gần 20% \*\*\*.

Chế độ làm việc theo HĐLĐ quy định tại Bộ luật lao động không được áp dụng đối với lao động di trú tự do nên đối tượng nữ lao động làm việc tự do sẽ không nhận được sự bảo đảm về điều kiện làm việc hay một số chế độ khác như là nữ công nhân.

*Thứ ba:* Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải làm việc với cường độ cao

Theo khảo sát của AAV, Lao nữ di trú có cường độ làm việc khá căng thẳng với thời gian làm việc trung bình là 9,6 tiếng trong những ngày thường. Vào các ngày cuối tuần, hầu hết lao động nữ di trú đều vẫn tranh thủ làm thêm với thời gian là 6,7 giờ/ngày. Có những trường hợp phải làm việc đến con số 15 giờ/ngày trong trường hợp tăng ca để đảm bảo tiến độ giao hàng theo hợp đồng†††. Thời gian lao động trung bình của phụ nữ di trú lao động tự do hàng ngày cao hơn so với công nhân khoảng một tiếng đồng hồ. Khác biệt lớn nhất là trong khi thời gian lao động trung bình của công nhân trong dịp cuối tuần chỉ là 4,3 giờ/ngày thì lao động tự do vẫn làm việc ở mức 9,2 tiếng/ngày trong dịp cuối

tuần. Cá biệt có một số trường hợp cho biết thời gian làm việc căng thẳng nhất họ đã từng trải qua là 20 giờ/ngày. Những con số này phản ánh điều kiện làm việc vất vả của phụ nữ di cư lao động tự do†††.

*Thứ tư:* Nữ lao động di trú chưa được đảm bảo tốt chế độ đãi ngộ trong làm việc

Chế độ đãi ngộ ở đây chỉ gắn với phụ nữ di trú làm công nhân. Tình trạng chậm trả lương vẫn diễn ra phổ biến. Việc chậm trả lương, giữ lại lương của công nhân tại các cơ sở ảnh hưởng đến thu nhập, và khả năng trang trải chi phí sinh hoạt và gửi tiền về gia đình của phụ nữ di trú. Các đơn vị sử dụng lao động di trú thường áp dụng biện pháp giữ lương công nhân để tránh tình trạng công nhân bỏ việc mà không sử dụng các công cụ khuyến khích khác như ký kết hợp đồng dài hạn và đảm bảo các phúc lợi khác. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng có một số chế độ chế độ đãi ngộ bổ sung khác như phụ cấp ăn trưa, phụ cấp thâm niên công tác. Về cơ bản, những khoản hỗ trợ ngoài lương này không ổn định, thay đổi theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Xét về giá trị, các khoản thu nhập ngoài lương có giá trị tương đối nhỏ (thường là dưới mức 250 nghìn đồng/tháng). Cũng theo kết quả nghiên cứu của AAV, Ngoài ra, rất ít phụ nữ di trú làm công nhân cho biết cơ sở tuyển dụng họ có chế độ tiền thưởng trong những ngày lễ tết, hay tiền thưởng từ lợi nhuận trong hoạt động kinh doanh. Một bất cập khác về môi trường làm việc của phụ nữ di trú làm công nhân là khó khăn trong việc xin nghỉ ốm, nghỉ phép. Công nhân phải xin phép qua nhiều

\*\*\* Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011), tr. 49

††† Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011), tr. 52

‡‡‡ Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011), tr. 52



người quản lý với các thủ tục kèm theo để có thể xin nghỉ được. Trong trường hợp xin được nghỉ thì người sử dụng lao động hay đưa ra các lý do khác nhau để trừ vào tiền lương hàng tháng, kể cả nghỉ vì lý do đau ốm. Chỉ có khoảng 12% lao động di cư được phép nghỉ mặc dù có lý do chính đáng.

Ngoài ra, nữ lao động di trú hường bị dụ dỗ và bị lừa đảo trong quá trình tìm kiếm việc làm và 8,4 % lao động di cư từ nông thôn ra thành thị thường phải mất phí trong lần di cư đầu tiên<sup>§§§</sup>. Đối với lao động nữ là công nhân thì việc được đào tạo để nâng cao tay nghề tại nơi làm việc cũng rất hạn chế.

*Nguyên nhân của những hạn chế:*

Việc xác định nguyên nhân của những hạn chế trong việc thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú là cơ sở quan trọng để đưa ra những giải pháp phù hợp để bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú hiện nay.

Xét về khía cạnh pháp lý thì khung pháp lý bảo đảm trực tiếp cho đối tượng nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đặc biệt là lao động làm việc tự do chưa có. Lao động tự do không có hợp đồng chưa được coi là người lao động được bảo đảm tại Bộ luật lao động Việt Nam.

Xét về khía cạnh thiết chế thì các cơ quan nhà nước, các đoàn thể xã hội chưa quan tâm đến vấn đề việc làm của nữ lao động di trú đặc biệt là nữ lao động tự do, vẫn xem đây là đối tượng cần phải quản lý, hạn chế trong bối cảnh sức ép dân số tại thành thị hiện nay. Chưa chú trọng đến vấn đề tuyên truyền và phổ biến pháp luật

về việc làm, hợp đồng lao động, ... cho đối tượng nữ lao động di trú. Bên cạnh đó là cơ chế giám sát đối với hoạt động của các doanh nghiệp vẫn chưa phát huy được tối đa. Tổ chức Công đoàn cơ sở chưa phát huy tối đa vai trò và trách nhiệm của mình trong việc đứng ra bảo vệ các quyền lợi cho người lao động.

Xét về khía cạnh bản thân nữ lao động di trú, lao động nữ di trú có trình độ học vấn thấp và hiểu biết, nhân thức hạn chế, thiếu thông tin về pháp luật, thiếu thông tin về việc làm.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động vì các quyền lợi của mình vẫn cố tình vi phạm pháp luật trong việc bảo đảm đảm quyền lợi của nữ lao động di cư là công nhân. Ngoài ra, tác động của khủng hoảng kinh tế, mức độ tăng trưởng kinh tế không ổn định dẫn đến tình trạng việc làm không được đảm bảo của nữ lao động di cư.

Trong các nguyên nhân đó, nguyên nhân chưa có các chính sách, quy định pháp luật trực tiếp cho đối tượng lao động di trú trong nước đặc biệt là lao động di trú làm việc tự do và quan điểm đây là đối tượng cần hạn chế do sức ép lên hạ tầng đô thị là nguyên nhân quan trọng nhất khiến nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay chưa được thụ hưởng quyền một cách tốt nhất trên thực tế.

**4.3. Giải pháp tăng cường bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay**

Trước hết, cần phải thống kê số lượng, việc làm và chất lượng cuộc sống

---

§§§ Hoàng Minh, (2013), *Bài toán nan giải với lao động di cư*, <http://thanhtvietnam.vn/>, ngày 20/9/2013, truy cập ngày 5/4/2015

của nữ lao động di cư theo hướng phân chia giữa lao động là công nhân và lao động di cư làm việc tự do để có số liệu đánh giá cụ thể từ đó mới có thể đưa ra được các giải pháp về bảo đảm quyền làm việc, quyền liên quan đến quyền làm việc cho nhóm xã hội này. Nhiệm vụ này nằm trong cuộc tổng điều tra di cư của Tổng cục thống kê.

Về mặt quan điểm, Đảng và Nhà nước phải xem di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay là một vấn đề tất yếu của sự phát triển, phải xem đây là lực lượng lao động quan trọng tại thành thị và phải được bảo đảm quyền làm việc như các đối tượng lao động khác tại thành thị.

Về vấn đề pháp lý, cần thiết xây dựng khung pháp lý bảo đảm quyền trực tiếp cho nữ lao động di cư trong đó chú trọng nữ lao động di cư làm việc tự do không có hợp đồng tại một chế định riêng biệt “Quy định dành cho lao động làm việc tự do không có hợp đồng lao động”. Trong chế định này sẽ quy định các quyền về việc làm mà nhóm lao động này được bảo đảm như: làm việc tại môi trường làm việc an toàn, được tham gia bảo hiểm y tế, tham gia bảo hiểm xã hội, ... Đồng thời quy định trách nhiệm cho đoàn thể và chính quyền về trách nhiệm cung cấp thông tin về việc làm, hướng dẫn di cư an toàn cũng như bảo đảm các điều kiện, tạo thuận lợi và có chính sách hỗ trợ cho đời sống của nhóm lao động này.

Về vấn đề thiết chế bảo đảm, các cơ quan Nhà nước phải xây dựng được chính sách việc làm hàng năm trong đó chú trọng đến tạo điều kiện có việc làm cho lao động nữ tại nông thôn và các chương trình đào tạo nghề. Theo đó, phải triển khai được đa dạng hóa việc làm tại nông thôn, phát triển các làng nghề truyền thống, xây dựng các

khu công nghiệp. Tuy nhiên các dự án này cũng phải quan tâm đến sự phát triển bền vững có tính toán đến việc có thu hẹp đất nông nghiệp hay không,... Các cơ quan Nhà nước và đoàn thể xã hội tại nơi đến phải có cơ chế giám sát và kịp thời tiếp nhận thông tin xử lý vi phạm các hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động đối với công nhân trong quá trình tuyển dụng, việc không ký kết hợp đồng lao động, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, trả chậm lương, không thực hiện cam kết đào tạo nâng cao tay nghề,... Đồng thời có cơ chế kiểm soát tốt việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người giúp việc gia đình. Ngoài ra, kiểm soát tốt các văn bản hạn chế quyền được làm việc của nữ lao động làm việc tự do của chính quyền nơi đến là thành thị cụ thể là các văn bản cấm kinh doanh hay hạn chế kinh doanh, ... Thực hiện việc bãi bỏ văn bản quy phạm pháp luật hoặc các quy định trái với Hiến pháp, các văn bản có giá trị pháp lý cao hơn về quyền được làm việc. Đồng thời, cần đẩy mạnh việc giáo dục nâng cao nhận thức và các thông tin việc làm cần thiết cho đối tượng nữ lao động di cư giúp cho nhóm xã hội này được nâng cao hiểu biết về việc làm và các chế độ được hưởng trong làm việc tránh bị dụ dỗ, lừa đảo, bị lợi dụng trong quá trình tìm kiếm việc làm hoặc trong cả quá trình làm việc. Trách nhiệm này thuộc về cả cơ quan Lao động thương binh và xã hội, Liên đoàn lao động, Hội phụ nữ, Hội nông dân ở cả nơi đi và nơi đến.

Ngoài ra, phải nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn tại các doanh nghiệp trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chú trọng đến việc bảo đảm quyền được làm việc an toàn, chế độ nghỉ ngơi hợp lý, mức lương hợp lý, thu nhập tăng ca, tăng thêm, đào tạo nâng cao tay nghề,...

## V. KẾT LUẬN

Quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là quyền tự do lựa chọn, tìm kiếm việc làm và còn bao gồm các quyền liên quan như quyền có thu nhập thích đáng từ việc làm, quyền được hưởng điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi. Trong quá trình thực hiện quyền làm việc, nữ lao động di trú đã tìm kiếm được công việc phù hợp với sở thích, trình độ của mình tại thành thị, có thu nhập sau khi di cư cao hơn trước lúc di cư, được bảo đảm một số quyền lợi về điều kiện làm việc nhất định. Tuy nhiên, họ vẫn bị phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm việc làm và cả trong quá trình làm việc, phải đối mặt với khó khăn liên quan đến hợp đồng lao động, phải làm việc với cường độ cao và chưa được đảm bảo tốt chế độ đãi ngộ trong làm việc. Vì vậy, rất cần thiết phải xây dựng các chính sách, xây dựng khung pháp lý phù hợp để tăng cường bảo đảm quyền làm việc, giảm bớt những khó khăn và rủi ro trong công việc mà họ phải đối mặt. Bên cạnh việc nâng cao ý thức của chính nữ lao động di trú thì trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các cơ quan đoàn thể đặc biệt là chính quyền nơi đến và nơi đi cũng cần phải được chú trọng.

### Tài liệu tham khảo:

- [1]. Nguyễn Hữu Chí, *Tổng quan về lao động di cư trong nước và những thách thức đặt ra ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo : Vấn đề pháp luật đặt ra với lao động di cư – Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc ngày 28/11/2017, trong khuôn khổ hợp tác giữa trường Đại học Luật Hà Nội và trường Luật – Đại học Vân Nam.
- [2]. Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao - Lê Khánh Tùng, *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, (2015).
- [3]. Phạm Bảo Dương, Nguyễn Thị Tình, *Việc làm và đời sống của lao động nữ nông thôn*

*làm việc tự do tại Hà Nội*, Tạp chí Khoa học và Phát triển, Tập 10, (2012).

- [4]. Bùi Thị Hương, *Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ Việt Nam di cư trong nước, Viện lý luận nhà nước và pháp luật*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở Viện nhà nước và pháp luật, (2012).
- [5]. Hoàng Minh, *Bài toán nan giải với lao động di cư*, <http://thanhtvietnam.vn/>, ngày 20/9/2013, truy cập ngày 5/4/2015.
- [6]. Hoàng Thị Minh, (2012), *Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ*, Tạp chí Luật học, số 5.
- [7]. Trần Thị Tuyết Nhung, *Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học - Học viện khoa học xã hội, (2016).
- [8]. Oxfam, *Báo cáo tóm tắt rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội, Chương trình quyền lao động của Oxfam tại Việt Nam*, NXB Hồng Đức, (2015)
- [9]. Tổ chức Actionaid, *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*, (2011).
- [10]. Tổ chức UN Việt Nam, *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*, (2010).
- [11]. Tổng cục thống kê, *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm*, (2019).
- Tổng cục thống kê - Quỹ dân số Liên Hợp Quốc, *Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: Các kết quả chủ yếu*, NXB thông tấn, (2016).
- [12]. Viện khoa học lao động xã hội, *Thực trạng di cư trong nước và những vấn đề cần ưu tiên trong chăm sóc sức khỏe*, kỷ yếu hội thảo: Chăm sóc sức khỏe người di cư ở Việt Nam thực trạng và giải pháp, Tổ chức di cư thế giới IOM, (2013).
- Địa chỉ: Trường Đại học kinh tế Nghệ An**  
**Email: duongthihaiyen89@gmail.com**