

UNDERSTANDING AND PRACTICE OF SOME ARTICLE IN THE LABOR LAW OF EMPLOYERS AND YOUTH MIGRANTS IN INFORMAL SECTOR IN HANOI

HIỂU BIẾT VÀ THỰC HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THANH NIÊN DI CƯ ĐẾN HÀ NỘI LÀM VIỆC TẠI KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC

NGUYEN Thi Thieng – BUI Thi Hanh¹

Abstract

This article is based on “Research on youth migrants working in the informal sector in Hanoi” that was implemented by the Institute for Population and Social Studies – The National Economics University (IPSS-NEU) and with the cooperation, the both technical and financial support from Plan in Vietnam - Hanoi Programme Unit. The objective of this study is analyzing the situation of young migrants working in the informal sector at both the departure and destination areas, then based on the results propose recommendations.

This study used a combination of two types of information from the studies of already available documents and the primary data (conducted in 2009). The primary data were collected through: the quantitative survey (903 youth migrants aged 15-24 working in the informal sector in Ha Hoi); and the qualitative survey (46 in-depth interviews (IDIs) and 06 focus group discussions (FGDs) in Hanoi, 18 IDIs and 12 FGDs in departure areas (3 provinces: Bac Giang, Phu Tho and Thai Nguyen)).

This article aims to describe the understanding and practice of the employer and the youth migrants in the informal sector in Hanoi about the Labor Law.

Research results

The Labor Law of the Socialist Republic of Vietnam was approved on June 23, 1994 by the fifth session of the ninth National Assembly of Vietnam, and had the validity on January 1, 1995, aims to protect the right to work, benefits and other rights of employees, while protecting the legitimate rights and interests of the employers. Some chapters, articles of this law were amended three times in 2002, 2006, and 2007. The rights and obligations of employees and employers concerning labor contracts, wages, social insurance, health insurance, compensation and benefits upon occupational accidents and regulations maternity leave an on holidays are stipulated sufficiently in the Law.

¹ Institute for Population and Social Studies – The National Economics University

Most of the employers who have knowledge of the Labor Law, but their knowledge is very different according to their own business. The employers do not obey the regulations of the Law because of their own benefits.

Understanding of the youth migrants on the Labor Law is still limited: Up to 41.5% of the respondents do not know any relevant policies. For each percific content: 75,3% of do not know about that the employers must give support to laborers in prevention and treatment of occupational diseases; 72,3% do not know whether the regime to reduce working time for female labours having over seven months pregnant or under 12-month child; 72,4% do not know about having periodically medical check-up for the labours. Proportion of youth do not know about the other contents (Sick leave person still has salary, maternity leave still has salary for female labours, have separate toilets for men and women labours, have changing room for the labours, compensation for working accident) ranged from 57.5% to 68.1%.

Most of the youth migrants in informal section do not sign labor contracts and do not get social benefits under the regulations of the Labor Law (social insurance and medical insurance, to be on annual leave, etc.). The main forms of benefits that they can receive are incentive bonus and some presents for the Lunar New Year.

To improve the quality of life for the youth people migrating to Hanoi, many forms of support have been recommended to the non-governmental organizations and donors. One of the recommendations that should provide education on the Labor Law through extracurricular activities for students in grades 12 and promote propagandizing the law as well as inspection and supervision of implementation for all the employers.

Key words: The Labor Law, youth migrant, informal sector, social security, social insurance, health insurance.

Tóm tắt

Bài viết này dựa trên kết quả “Nghiên cứu về thanh thiếu niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức tại Hà Nội” được thực hiện bởi Viện Dân số và các vấn đề xã hội – Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và với sự hợp tác, hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính của Tổ chức Plan tại Việt Nam - Vùng Dự án Hà Nội. Mục tiêu của nghiên cứu nhằm phân tích thực trạng thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức ở cả nơi đi và nơi đến, từ đó đề xuất các khuyến nghị.

Nghiên cứu này sử dụng kết hợp hai loại thông tin: từ các nghiên cứu đã có sẵn và số liệu sơ cấp (tiến hành năm 2009). Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua: Điều tra mẫu định lượng (903 thanh thiếu niên 15-24 tuổi làm việc tại khu vực phi chính thức tại Hà Nội); Mẫu định tính (46 phỏng vấn sâu (PVS) và 06 thảo luận nhóm (TLN) tại Hà Nội, 18 PVS và 12 TLN tại đầu đi (3 tỉnh: Bắc Giang, Phú Thọ và Thái Nguyên)).

Bài viết này nhằm mục đích mô tả hiểu biết và thực hành của chủ sử dụng lao động và thanh niên di cư đến Hà Nội làm việc tại khu vực phi chính thức về Bộ Luật Lao động.

Kết quả nghiên cứu

Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, có hiệu lực từ ngày 1/1/1995, nhằm bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Một số Chương, Điều của Bộ Luật này đã được sửa đổi 3 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007. Các quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương, BHXH, BHYT; bồi thường và trợ cấp khi có tai nạn lao động và chế độ thai sản, nghỉ ngơi đều được quy định đầy đủ trong Bộ Luật.

Đại bộ phận người sử dụng lao động có hiểu biết về Luật lao động, nhưng mức độ hiểu biết khác nhau theo lĩnh vực hoạt động. Người sử dụng lao động không muốn tuân thủ các điều khoản trong Bộ Luật Lao động vì lợi ích cá nhân.

Hiểu biết của thanh niên di cư về Luật lao động còn hạn chế: Có tới 41,5% thanh niên được hỏi không biết một chính sách nào trong Luật lao động. Đối với từng nội dung cụ thể: 75,3% thanh niên không biết người sử dụng lao động phải hỗ trợ phòng và chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động; 72,3% không biết có chế độ giảm thời gian làm việc cho LĐ nữ có thai tháng thứ 7 trở lên và LĐ nữ nuôi con dưới 12 tháng; 72,4% không biết đến chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Tỷ lệ thanh niên không biết đến các nội dung chính sách còn lại (Nghỉ ốm có hưởng lương, Nghỉ thai sản có hưởng lương đối với LĐ nữ, Có nhà vệ sinh riêng cho LĐ nam và nữ, Có phòng thay quần áo cho người LĐ, Bồi thường tai nạn LĐ) dao động từ 57,5% đến 68,1%.

Đại bộ phận thanh thiếu niên di cư không được ký hợp đồng lao động và không được hưởng phúc lợi theo như quy định trong Bộ Luật lao động (BHXH và BHYT, chế độ nghỉ phép năm...). Hình thức phúc lợi chủ yếu nhất mà họ nhận được là tiền thưởng và quà tết nguyên đán.

Để nâng cao chất lượng cuộc sống cho thanh thiếu niên di cư đến Hà Nội, nhiều hình thức hỗ trợ đã được khuyến nghị đến các tổ chức phi chính phủ và các nhà tài trợ. Một trong số các khuyến nghị đó là cần đưa giáo dục Luật lao động vào các buổi học ngoại khóa cho học sinh lớp 12 và đẩy mạnh tuyên truyền cũng như kiểm tra, giám sát việc thực hiện đối với các chủ sử dụng lao động.

Các từ khóa: Luật lao động; Thanh niên di cư; Khu vực phi chính thức; An sinh xã hội; Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT).

1. Giới thiệu

Hà Nội là một trong hai thành phố lớn nhất Việt Nam hiện nay và là một trong hai cực việc làm của cả nước, nên đồng thời là một trong hai điểm có sức hút lớn đối với người di cư. "Theo báo cáo thống kê, tính đến tháng 5/2005, dân số Hà Nội là 3.098.000 người, trong đó diện KT3 (108.000 người)

và KT4 (210.000 người), như vậy cả hai loại KT3 và KT4 chiếm khoảng 9,5% so với tổng dân số Hà Nội. Bên cạnh đó, dân số Hà Nội còn khoảng 110.000 học sinh, sinh viên tạm trú thường xuyên" [Ủy ban các vấn đề xã hội Quốc hội, 2005, tr.41].

Kết quả của các nghiên cứu trước cho thấy, "Phần lớn người di cư là thanh niên, với hơn một nửa trong tổng số người di cư dưới 25 tuổi" [UNFPA, 2007, tr.10 hoặc TCTK và UNFPA, 2006, Điều tra di cư Việt Nam 2004: Di cư trong nước và các mối liên hệ với các sự kiện của cuộc sống]. "Độ tuổi từ 15-24 chiếm tỉ lệ cao nhất với tổng số khoảng 66,2%" [Vũ Thị Hồng, Patrick Gubry, Lê Văn Thành, 2003, tr.171].

Chỉ có khoảng dưới 50% lao động di cư có hợp đồng lao động. Tỷ lệ người di cư làm việc có hợp đồng lao động cao nhất ở lứa tuổi 20-24 và giảm dần khi độ tuổi càng cao. Những người có chuyên môn nghề nghiệp cao thì có khả năng ký hợp đồng lao động cao [TCTK, UNFPA, 2005, tr.45]. Có rất ít người di cư được hưởng phúc lợi và an sinh xã hội, thậm chí cả những người đã được ký hợp đồng [Lê Bạch Dương, Đặng Nguyên Anh et al, 2006, tr.115]. Sự giúp đỡ của chủ sử dụng lao động với người lao động di cư cũng rất hạn chế [Lê Bạch Dương, Đặng Nguyên Anh et al, 2006, tr.115; Lê Bạch Dương và Khuất Thu Hồng, 2008, tr.100]. "Tiền thưởng là dạng phúc lợi phổ biến nhất, việc hưởng phúc lợi xã hội tỷ lệ thuận với trình độ chuyên môn" [TCTK, UNFPA, 2005, tr.50].

Điều tra di cư Việt Nam năm 2004 có tổng mẫu điều tra là 5.000 người di cư, trong đó có đến 2.126 thanh niên từ 15 đến 24 tuổi, chiếm 42%. Tuy nhiên, tỷ lệ thanh niên từ 15-24 tuổi trong tổng số người di cư đến Hà Nội theo điều tra năm 2004 đã có tới 37,1%. Tỷ lệ này thấp hơn thành phố Hồ Chí Minh (50,5%) và thấp hơn bình quân chung của tổng mẫu điều tra (42%). Cũng theo số liệu của điều tra này, tỷ lệ thanh niên nam di chuyển đến Hà Nội thấp hơn nữ (38,8% nam so với 61,2% nữ).

Các kết luận nêu trên về thanh niên (từ 15-24 tuổi) di cư nói chung được rút ra từ nghiên cứu trước đây, tuy nhiên không có sự phân tách khu vực làm việc chính thức và phi chính thức. "Nghiên cứu về thanh thiếu niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức tại Hà Nội" được thực hiện bởi Viện Dân số và các vấn đề xã hội – Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và với sự hợp tác, hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính của Tổ chức Plan tại Việt Nam - Vùng Dự án Hà Nội trong thời gian từ tháng 2 đến tháng 5 năm 2009, là nghiên cứu riêng biệt về đối tượng thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi kết cấu tại Hà Nội. Mục tiêu của nghiên cứu nhằm: Phân tích môi trường pháp lý của Việt Nam liên quan đến người di cư; Phân tích thực trạng di cư của thanh niên ở cả nơi đi và nơi đến; Phân tích những vấn đề chủ yếu nhất mà người di cư phải đối mặt; Đề xuất các khuyến nghị (xác định các hoạt động hỗ trợ can thiệp ở cả đầu đến và đầu đi).

Bài viết này dựa trên kết quả "Nghiên cứu về thanh thiếu niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức tại Hà Nội" nhằm mục đích mô tả hiểu biết và thực hành của chủ sử dụng lao động và thanh niên di cư đến Hà Nội làm việc tại khu vực phi chính thức về một số khía cạnh đã được đề cập trong Bộ Luật Lao động.

- **Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu này sử dụng kết hợp cả ba loại thông tin: từ các nghiên cứu đã có sẵn, số liệu thứ cấp (Điều tra di cư Việt Nam năm 2004) và số liệu sơ cấp (tiền hành năm 2009).

Phương pháp nghiên cứu tài liệu sẵn có và phân tích số liệu thứ cấp

Rà soát nội dung của Bộ Luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam qua các năm 1994, 2002, 2006 và 2007 để tìm hiểu những nội dung liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và chủ sử dụng lao động;

Tổng quan các tài liệu, các nghiên cứu đã có về chất lượng cuộc sống của người di cư và các chương trình can thiệp đã được thực hiện liên quan đến vấn đề di cư ở các thành phố lớn, đặc biệt là Hà Nội.

Phương pháp điều tra định lượng

Địa bàn nghiên cứu của điều tra định lượng tại đầu đến Hà Nội được lựa chọn theo nguyên tắc: chọn quận/huyện có nhiều người di cư KT3 và KT4 nhất trong thành phố Hà Nội. Sau đó, chọn phường/xã có nhiều người di cư thuộc diện KT3 và KT4 nhất trong các quận/huyện đã chọn. Kết quả là các phường/xã, quận/huyện sau đã được lựa chọn tại đầu đến: Quận Hoàng Mai (phường Thịnh Liệt và Vĩnh Hưng); Quận Thanh Xuân (phường Nhân Chính, Khương Đình và Thanh Xuân Bắc); Huyện Từ Liêm (xã Cổ Nhuế, Minh Khai và Phú Diễn). Tại các phường/xã không thống kê số người thuộc diện KT3 và KT4, vì vậy các tổ dân phố được lựa chọn dựa vào sự chỉ dẫn của UBND và công an các phường/xã. Đây là các tổ dân phố có nhiều nhà trọ, có nhiều cơ sở sản xuất nhỏ lẻ, có nhiều quán cơm, nhà hàng nhất. Mỗi phường/xã đã lựa chọn từ 5 đến 10 tổ dân phố, tùy theo số lượng người thuộc diện KT3 và KT4 trong tổ. Tại các tổ dân phố đã được lựa chọn, toàn bộ số thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức, độ tuổi từ 15-24 tuổi là những người thuộc các tỉnh khác và những người ở nông thôn thuộc Hà Nội 2 (địa bàn Hà Tây cũ) đã được lập danh sách để phỏng vấn.

Các đối tượng điều tra đã trả lời phỏng vấn theo bảng hỏi đã được thiết kế sẵn và theo phương pháp phỏng vấn trực tiếp. Điều tra viên là những sinh viên thuộc một số trường đại học tại Hà Nội đã được tập huấn kỹ lưỡng về bảng hỏi và được các nghiên cứu viên dày dặn kinh nghiệm giám sát và hỗ trợ kỹ thuật.

Tổng số có 903 nam, nữ thanh niên di cư ở độ tuổi 15-24 đang làm việc tại khu vực phi chính thức tại Hà Nội trả lời phỏng vấn, trong đó có 587 nam (chiếm 65%) và 316 nữ (chiếm 35%). Phần lớn đối tượng khảo sát thuộc nhóm 20-24 tuổi (chiếm 69,2%), chỉ có 29,8% số thanh niên thuộc nhóm tuổi 15-19.

Đa số thanh niên đến Hà Nội có nguồn gốc từ nông thôn đồng bằng (75,2% nam và 78,4% nữ). Số đến từ các tỉnh miền núi không nhiều (11,8% nam và 14,3% nữ). Tỷ lệ đến từ các vùng thành thị khác, chỉ có 13,0% nam và 7,3% nữ. Điều này phù hợp với dòng di chuyển lớn nhất của Việt Nam hiện nay là di dân nông thôn-thành thị.

Đa số thanh niên nhập cư đến Hà Nội chưa kết hôn (90,3%). Nữ đã kết hôn nhiều hơn nam (16% nữ so với 6% nam). Trong số thanh niên đã kết hôn, chưa có con chiếm tỷ trọng lớn (44%), số có con không trong độ tuổi đang đi học 36%, số có con trong độ tuổi đi học là 20%.

Trình độ học vấn phổ biến của nhóm đối tượng khảo sát là trung học phổ thông (PTTH) (46,3%) và trung học cơ sở (THCS) (41,7%). Tỷ lệ lao động nhập cư có trình độ chuyên môn chỉ chiếm 30,1%, còn lại là lao động chưa qua đào tạo (69,9%). Trong số lao động đã qua đào tạo thì tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học rất thấp (4,8%), chủ yếu là có trình độ công nhân kỹ thuật qua các khóa học nghề ngắn hạn (14,5%) và sơ cấp, trung học chuyên nghiệp (8,6%).

Phương pháp nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính bao gồm thu thập thông tin qua các cuộc thảo luận nhóm và các cuộc phỏng vấn sâu cá nhân ở cả đầu đi vào đầu đến (Hà Nội). Địa bàn đầu đi được xác định là 3 tỉnh/thành phố thuộc khu vực đồng bằng sông Hồng và Trung du Bắc Bộ bao gồm Bắc Giang, Phú Thọ, Thái Nguyên bởi vì đây là những tỉnh có số thanh niên di cư đến Hà Nội tương đối lớn (được xác định dựa vào kết quả thu được từ điều tra tại đầu đến - Hà Nội) và hiện đang nhận được các can thiệp hỗ trợ của Plan. Căn cứ để lựa chọn xã điều tra là xã có nhiều người di chuyển nhất. Địa bàn khảo sát cụ thể tại đầu đi gồm: Tỉnh Bắc Giang (xã Yên Sơn, huyện Lục Nam); Tỉnh Phú Thọ (xã Văn Bán, huyện Cẩm Khê); Tỉnh Thái Nguyên (xã Cát Nê, huyện Đại Từ). Đối tượng thu thập thông tin định tính bao gồm:

- Phỏng vấn sâu: các lãnh đạo các cơ quan chính phủ thuộc quận/huyện, phường/xã khảo sát (Ủy ban nhân dân (UBND), Phòng Lao động-Thương binh-Xã hội, Công an), các tổ chức chính trị-xã hội (Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ), chủ sử dụng lao động và đại diện cán bộ chương trình của tổ chức phi chính phủ có thực hiện các can thiệp trợ giúp cho người di cư, đặc biệt là thanh niên di cư tại Hà Nội.
- Thảo luận nhóm: thanh niên di cư làm việc ở khu vực phi chính thức, cán bộ ban ngành đoàn thể ở cấp huyện và cấp xã, các chủ hộ gia đình là hàng xóm của những người di cư, hộ gia đình có con di cư và nhóm hộ gia đình có con không di cư.

Tổng mẫu điều tra định tính: 46 phỏng vấn sâu (PVS) và 06 thảo luận nhóm (TLN) tại Hà Nội; 18 PVS và 12 TLN tại đầu đi (3 tỉnh: Bắc Giang, Phú Thọ và Thái Nguyên)).

- **Một số khái niệm, thuật ngữ**

- **Người di cư:** Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa sau: Thanh niên di cư từ nông thôn ra Hà Nội là những người trong độ tuổi từ 15 đến 24, di chuyển từ các tỉnh khác và từ các huyện thuộc tỉnh Hà Tây cũ (Hà Nội II, trừ thành phố Hà Đông) về Hà Nội cũ (Hà Nội I) trong vòng 5 năm trước điều tra, và đã cư trú ở nơi điều tra từ 1 tháng trở lên làm việc trong khu vực phi chính thức.

- **Tuổi lao động** là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động (Điều 6 - Bộ Luật lao động năm 1994).
- **Người sử dụng lao động** là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động (Điều 6 - Bộ Luật lao động năm 1994).
- **Khu vực phi chính thức** Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa khu vực kinh tế phi chính thức như sau:
 - + Các hoạt động kinh tế thuộc các hộ sản xuất kinh doanh (SXKD) cá thể quy mô nhỏ. Các hoạt động này thường đem lại những nguồn thu nhập nhỏ và không bắt buộc phải đăng ký theo quy định của pháp luật;
 - + Các hoạt động kinh tế của các hộ SXKD cá thể mà theo quy định các hoạt động này phải đăng ký kinh doanh, nhưng họ đã không thực hiện nghĩa vụ này. (Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, 2003²).

1. Kết quả nghiên cứu

2.1. Tổng kết sơ lược về các điều, khoản liên quan đến một số quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động của Bộ Luật lao động hiện hành

Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, có hiệu lực từ ngày 1/1/1995, nhằm bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Bộ luật Lao động năm 1994 gồm 198 Điều, phân thành 17 Chương. Một số Chương, Điều của Bộ Luật này đã được sửa đổi 3 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ quan tâm đến một số điều liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương, chế độ làm việc, nghỉ phép năm và một số quyền liên quan đến phụ nữ đang được quy định thực hiện.

Về Hợp đồng lao động: Theo quy định của Bộ luật Lao động, mọi hoạt động có sử dụng lao động đều phải ký hợp đồng lao động. Tùy theo thời hạn sử dụng lao động mà hợp đồng lao động có thể là hợp đồng không xác định thời hạn hay hợp đồng xác định thời hạn hoặc hợp đồng theo mùa vụ (Điều 27,

² Dự án Quỹ đoàn kết ưu tiên về khoa học xã hội (FSP 2S) "Khu vực Phi chính thức trong nền kinh tế Việt Nam: Đặc điểm, vai trò và ảnh hưởng đối với điều kiện sống của các hộ gia đình" - http://vienkhoahoc.thongke.gov.vn/?page=ttulieu&tabset=hdnc&nam=2008&Cat_ID=79&id=724

Luật Lao động sửa đổi năm 2002). Ngay cả những công việc tạm thời dưới 3 tháng và lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng và phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động (Điều 27, Luật Lao động năm 1994).

Về tiền lương: Ngoài các quy định về tiền lương cơ bản trong những giờ và ngày làm việc theo chế độ, đối với làm việc thêm giờ vào ngày thường người lao động được hưởng mức lương bằng 150% đơn giá tiền lương của công việc đang làm; Nếu lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần thì mức lương phải ít nhất bằng 200% và nếu làm việc vào ngày nghỉ lễ có hưởng lương thì mức lương mà người lao động được hưởng ít nhất bằng 300%; Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì mức tiền lương trả thêm phải ít nhất bằng 30% mức lương của công việc đang làm vào ban ngày (Điều 61, Luật lao động sửa đổi năm 2002).

Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng tiền thưởng, mức tiền thưởng này phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và sự đóng góp của người lao động. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (nếu có) (Điều 64, Luật Lao động sửa đổi 2002).

Về an toàn lao động: Luật quy định người lao động phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ định kỳ theo chế độ, chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả (Điều 102, Bộ luật Lao động 1994). Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu và điều trị, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc xảy ra tai nạn lao động (Điều 105, Bộ luật Lao động 1994). Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng (Điều 106, Bộ luật Lao động 1994). Khi có người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu và điều trị (Điều 107, Bộ luật Lao động 1994). Nếu người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc bị chết do tai nạn lao động mà không do lỗi của người lao động thì người sử dụng lao động phải bồi thường ít nhất bằng 30 tháng lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động hoặc thân nhân; trong trường hợp do lỗi của người lao động thì người sử dụng lao động cũng phải trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (Điều 107, Luật lao động 1994 và sửa đổi 2002).

Những quy định riêng đối với lao động nữ: Phụ nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, thời gian được nghỉ là 4 đến 6 tháng có trả lương do Chính phủ quy định. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày (Điều 114, Bộ luật Lao động 1994). Người sử dụng lao động không được sử dụng phụ nữ có thai từ tháng thứ 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa; Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương; Phụ nữ trong thời gian kinh nguyệt mỗi ngày làm việc được nghỉ 30 phút, trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi sẽ được nghỉ mỗi ngày 60 phút được hưởng nguyên lương (Điều 115, Bộ luật Lao động 1994). Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) được trợ cấp BHXH bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương (Điều 144, Luật lao động sửa đổi 2002).

Các quy định về bảo hiểm xã hội: Người lao động ký hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng không xác định thời hạn có quyền được hưởng loại hình BHXH bắt buộc và được hưởng các chế độ trợ cấp BHXH ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất. Nguồn kinh phí đóng BHXH được quy định do người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương và người lao động đóng bằng 5% tiền lương (Điều 149, Bộ luật Lao động 1994), (Theo quy định mới, từ ngày 01/01/2010, tỷ lệ đóng BHXH cho người lao động như sau: 16% đối với người sử dụng lao động và 6% đối với người lao động). Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng thì các khoản BHXH được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả (Điều 141, Luật Lao động sửa đổi năm 2002).

Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế (Điều 142, Bộ Luật lao động 1994).

Các quy định về những ngày nghỉ lễ: Ngoài quy định mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) do người sử dụng lao động sắp xếp (Điều 72, Bộ luật Lao động 1994), người lao động được nghỉ, hưởng nguyên lương 9 ngày trong một năm. Đó là các ngày: Tết dương lịch (1 ngày), Tết âm lịch (4 ngày), Giỗ tổ Hùng Vương (1 ngày), Ngày chiến thắng (1 ngày), Quốc tế lao động (1 ngày) và Quốc khánh (1 ngày). Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo” (Điều 73, Luật Lao động sửa đổi năm 2007).

(Các quy định chi tiết của Bộ Luật lao động được tổng hợp trong phần Phụ lục).

Tóm lại, Bộ Luật lao động của nước ta đã quy định rất chi tiết các điều khoản nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động cũng như người lao động và các biện pháp để điều chỉnh mối quan hệ này. Theo thời gian, Bộ Luật này cũng thường xuyên được cập nhật, sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng được những yêu cầu đặt ra trong thực tiễn cuộc sống. Vấn đề là việc thực thi Luật này trên thực tế như thế nào, đặc biệt là trong khu vực phi chính thức?

2.2. Đánh giá hiểu biết và thực hành Luật Lao động của người sử dụng lao động

Để đánh giá hiểu biết và thực hành của người sử dụng lao động về các quy định của Bộ Luật lao động, chúng tôi sử dụng thông tin thu được trong nghiên cứu định tính (PVS&TLN).

• Hiểu biết của chủ sử dụng lao động

Theo đánh giá của đại diện cán bộ quận Hoàng Mai, Thanh Xuân và huyện Từ Liêm thì đại bộ phận người sử dụng lao động, kể cả doanh nghiệp tư nhân và các cơ sở cá thể tiểu chủ đều hiểu biết quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo Bộ Luật lao động.

“Chủ lao động thì họ biết Luật lao động chứ, nhưng họ tìm cách lách Luật. Họ là chủ tư nhân nên họ càng cắt gọt được của người lao động càng tốt. Làm việc cho họ làm gì có hợp đồng. Chúng tôi đến kiểm tra thì họ cứ chối quanh co là con cháu họ ra học việc. Tháng sau đến kiểm tra thì họ lại bảo là

các cháu khác đến học việc. Ai biết là cháu hay người làm thuê” (PVS đại diện lãnh đạo Công an Quận Hoàng Mai, Hà Nội).

Phân tích kết quả phỏng vấn sâu người sử dụng lao động ở các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ cho phép phân thành hai nhóm: Nhóm thứ nhất là những người mặc dù trình độ chuyên môn nghề nghiệp không cao, chưa được học về Luật Lao động, nhưng đã từng là công nhân làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước, nay có vốn thành lập cơ sở tư nhân. Nhóm này biết quyền và nghĩa vụ của người lao động, tuy nhiên, mức độ hiểu biết chưa sâu. Ví dụ, người sử dụng lao động biết chế độ ngày làm việc 8 tiếng, chế độ nghỉ ốm và nghỉ thai sản, nhưng chưa hiểu sâu về độ tuổi lao động được quy định trong Bộ luật Lao động.

“Luật lao động có rất nhiều quy định ví dụ như tuổi của người lao động phải trên 18 tuổi; về giờ làm, lương thưởng, trợ cấp, ngừng việc trả lương, ốm trả lương, rồi chấm công” (Nữ 40 tuổi, chủ sử dụng lao động ngành may thêu, Quận Thanh Xuân, Hà Nội).

Nhóm thứ hai, người sử dụng lao động là những người đã từng là người làm thuê trước đây trong các cơ sở nhỏ lẻ, nay đã tích lũy một chút vốn mở được một xưởng nhỏ thuê năm đến bảy công nhân. Họ không biết quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động làm thuê được quy định trong Bộ luật Lao động. Theo họ, hợp đồng lao động chỉ áp dụng đối lao động trong các doanh nghiệp lớn. Các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ chỉ cần có hợp đồng miệng và chỉ quy định về tiền công, không có quy định gì khác, do người làm chủ yếu là anh em và người nhà.

“Tôi không ký hợp đồng lao động. Các doanh nghiệp lớn chứ còn ở đây làm việc tự do, thích xin vào thì vào, có đưa không thích làm vài ngày lại bỏ. Chúng tôi không có ràng buộc gì, chỉ có hợp đồng miệng, toàn anh em trong nhà cả mà” (Nam, 38 tuổi, Chủ sử dụng lao động cửa hàng hàn sắt, Quận Hoàng Mai, Hà Nội).

Từ phân tích trên cho thấy rằng, có thể phân người sử dụng lao động thành ba nhóm. Một nhóm có hiểu biết tốt về Luật lao động, như các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, các công ty tư nhân có quy mô từ 50 công nhân trở lên. Nhóm thứ hai là những người sử dụng lao động nhỏ lẻ, có kiến thức về Luật lao động hạn chế. Nhóm thứ ba là những người chủ nhỏ lẻ, trước đây đã từng làm công nhân cho các chủ nhỏ lẻ, nay tách ra xây dựng cơ sở sản xuất riêng. Nhóm thứ ba này hầu như không có kiến thức về Luật lao động. Các gia đình thuê một người giúp việc cũng không hiểu biết sâu về Luật lao động. Điều này cho thấy rằng cần phổ biến và tuyên truyền về Luật lao động cho những người sử dụng lao động này.

- **Thực hành của chủ lao động về quyền và nghĩa vụ của người lao động**

Bộ luật Lao động đã quy định là khi sử dụng lao động thì chủ sử dụng lao động phải ký hợp đồng với người lao động, kể cả lao động thời vụ dưới ba tháng cũng phải giao kết hợp đồng miệng và phải tuân thủ mọi quy định của pháp luật. Trên thực tế, đa số người sử dụng lao động không ký hợp đồng lao động với người lao động. Do không ký hợp đồng lao động nên thanh niên di cư làm việc tại khu vực phi chính thức thường xuyên phải làm việc tất cả các ngày trong tuần và không được hưởng BHXH.

Điều này vi phạm quy định trong Luật lao động. Việc vi phạm này không phải do người sử dụng lao động không biết Luật mà do họ cố tình trốn tránh trách nhiệm. Họ quan niệm là cơ sở sản xuất là mô hình gia đình, không cần ký hợp đồng và vì sợ phải chịu trách nhiệm nếu ký hợp đồng mà không thực hiện đúng quy định.

“Chúng tôi hoạt động theo mô hình sản xuất hộ gia đình, theo như Luật thì công nhân làm việc quá 3 tháng thì phải ký hợp đồng, đó là quy định của nhà nước rồi. Không ông nào đại gì thò bút ký hợp đồng. Ông ký hợp đồng 1 năm chứ gì, khi có tranh chấp gì đương nhiên là ông thua ngay. Thế nhưng mà chúng tôi chẳng bao giờ làm như thế, mình nắm được. Thế nhưng có những doanh nghiệp người ta không nắm được cái đấy, khi mà có va chạm hay tranh chấp gì đấy thì thành ra là người thiếu hiểu biết” (PVS Chủ sử dụng lao động may xã Cổ Nhuế, huyện Từ Liêm, Hà Nội).

Theo như quy định tại Điều 63 và 64, Luật lao động, “người sử dụng lao động có trách nhiệm trích từ lợi nhuận hàng năm để thưởng cho người lao động đã làm việc tại doanh nghiệp từ một năm trở lên”. Thực tế phỏng vấn định tính, cũng đã có người sử dụng lao động thực hiện quy định này thông qua hình thức như tiền thưởng cuối năm và mua bảo hiểm. Ví dụ như người sử dụng lao động của cơ sở may thuê ở phường Vĩnh Hưng, quận Hoàng Mai cho biết người lao động ở đây được hưởng tiền thưởng cuối năm. Số tiền thưởng vào dịp “lễ tết mỗi tháng 100 nghìn, tổng tiền thưởng tết là 1.200.000 đồng”. Một số người sử dụng lao động còn động viên công nhân mua bảo hiểm tích lũy, “chủ sử dụng lao động trả 40% và người lao động 60%”. Ngoài ra, người sử dụng lao động còn thăm hỏi lúc ốm đau và đưa người lao động đến bệnh viện khám bệnh. Bởi theo người sử dụng lao động thì “cần đối tốt với họ [người lao động] để giữ họ lại làm việc để họ thu được lợi nhuận”.

Hình thức phúc lợi mà người lao động được hưởng nhiều nhất là tiền thưởng, quà bằng hiện vật (bánh kẹo), tiền tàu xe... khi về quê, hoặc được nghỉ làm khi gia đình nhà chủ bận việc riêng.

Điều 105, 106 và 107, Bộ luật Lao động quy định khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, phân tích kết quả định tính cho thấy, người sử dụng lao động tại khu vực phi chính thức đã không thực hiện theo những quy định này. Ví dụ, người dân xã Cát Nê, huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên cho biết, trong xã có những trường hợp thanh niên đi làm ăn xa, bị tai nạn lao động nhưng chi phí điều trị phần lớn là do gia đình phải bỏ ra, điển hình có thanh niên bị tai nạn lao động phải điều trị tại Bệnh viện Bạch Mai-Hà Nội mất đến 23 triệu đồng nhưng người sử dụng lao động chỉ hỗ trợ 3 triệu đồng điều trị ngoài ra không có thêm khoản tiền bồi thường nào khác. Tại xã Yên Sơn, huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang cũng có một trường hợp tương tự.

“Công ty không có trách nhiệm với người lao động, công ty chỉ biết thuê người làm việc chứ không quan tâm đến cuộc sống của họ. Gia đình chúng tôi cũng biết điều này nhưng không biết làm thế nào cả. Chúng tôi cũng biết đã có người bị máy cán chết mà công ty không bồi thường” (Nam giới, 56 tuổi, chủ hộ gia đình có người di cư, xã Yên Sơn, huyện Lục Nam, Bắc Giang).

Đối với việc mua bảo hiểm y tế (BHYT), theo ý kiến của một số người sử dụng lao động thì chính là người lao động không muốn mua BHYT, còn bản thân họ lại rất muốn người lao động mua BHYT. Bởi vì, nếu người lao động không có BHYT thì họ khi ốm đau, người sử dụng lao động sẽ là người phải chi trả hoàn toàn chi phí khám, chữa bệnh.

“BHYT tôi cũng cho các bạn ấy đăng ký mua, nhưng các bạn ấy cũng không thích mua. Bản thân tôi cũng muốn các bạn ấy mua, vì nếu các bạn ấy ốm thì mình cũng là người phải chi trả, rồi lại mất công lai đi thăm khám, chăm sóc. Như vừa rồi có dịch thủy đậu cháu cũng phải lo cho các bạn ấy, nếu có xảy ra điều gì thì mình phải chịu trách nhiệm” (Nữ, 40 tuổi, chủ sử dụng lao động ngành may thêu, Quận Hoàng Mai - Hà Nội).

Tóm lại, đại bộ phận người sử dụng lao động có hiểu biết về luật lao động, nhưng mức độ hiểu biết khác nhau theo lĩnh vực hoạt động. Người sử dụng lao động không muốn tuân thủ các điều khoản trong Bộ Luật lao động vì lợi ích cá nhân, thể hiện ở việc không ký hợp đồng lao động và không đóng BHXH cho người lao động, không thực hiện trách nhiệm khi có tai nạn lao động xảy ra... Đây là vấn đề cần phải được các cơ quan chức năng, cơ quan quản lý nhà nước về lao động xem xét trong quá trình thực thi chính sách nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức nói chung và thanh niên di cư làm việc trong khu vực này nói riêng.

2.3. Đánh giá hiểu biết và mức độ hưởng thụ một số điều, khoản theo quy định của Luật lao động của thanh niên di cư đến Hà Nội

Để đánh giá hiểu biết và mức độ hưởng thụ một số điều, khoản theo quy định của Luật Lao động của thanh niên di cư đến Hà Nội, chúng tôi sử dụng các câu hỏi sau trong bảng hỏi. (Xem Hộp 1)

Hộp 1: Một số câu hỏi về hiểu biết và thụ hưởng chính sách của thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức tại Hà Nội

Q238. Tại nơi làm việc, anh/chị có được ký hợp đồng lao động hoặc thoả thuận dưới dạng viết tay không? (1. Có; 2. Không)

Q239. Tại nơi làm việc, anh/chị có được hưởng các loại tiền thưởng/phụ cấp/phúc lợi không? (1. Có; 2. Không; 3. Không biết)

Q240. Đó là các loại tiền thưởng/phụ cấp/phúc lợi gì? (A.Tiền thưởng, B.Tiền làm thêm, C. Tiền hỗ trợ đi lại, D.Tiền quần áo, E.Tiền ăn, F.Tiền nhà, G.Khác (Ghi cụ thể))

Q241.a. Chủ sử dụng lao động và anh/chị

Q242. Anh/chị có biết chính sách nào sau đây đối với người lao động không?

1. Nghỉ ốm có hưởng lương
2. Nghỉ thai sản có hưởng lương đối với LĐ nữ
3. Chế độ giảm thời gian làm việc cho LĐ nữ có thai tháng thứ 7 trở lên và LĐ nữ nuôi con dưới 12 tháng
4. Khám sức khỏe định kỳ cho người lao động

có mua các loại bảo hiểm sau cho anh/chị không? (1.Bảo hiểm y tế, 2.Bảo hiểm xã hội, 3.Bảo hiểm thất nghiệp, 4.Bảo hiểm khác (Ghi cụ thể))

Q241.b. Bản thân anh/chị có mua các loại bảo hiểm sau cho mình không? (1.Bảo hiểm y tế, 2.Bảo hiểm xã hội, 3.Bảo hiểm thất nghiệp, 4.Bảo hiểm khác (Ghi cụ thể))

5. Nhà vệ sinh riêng cho lao động nam và nữ

6. Phòng thay quần áo cho người lao động

7. Bồi thường tai nạn lao động

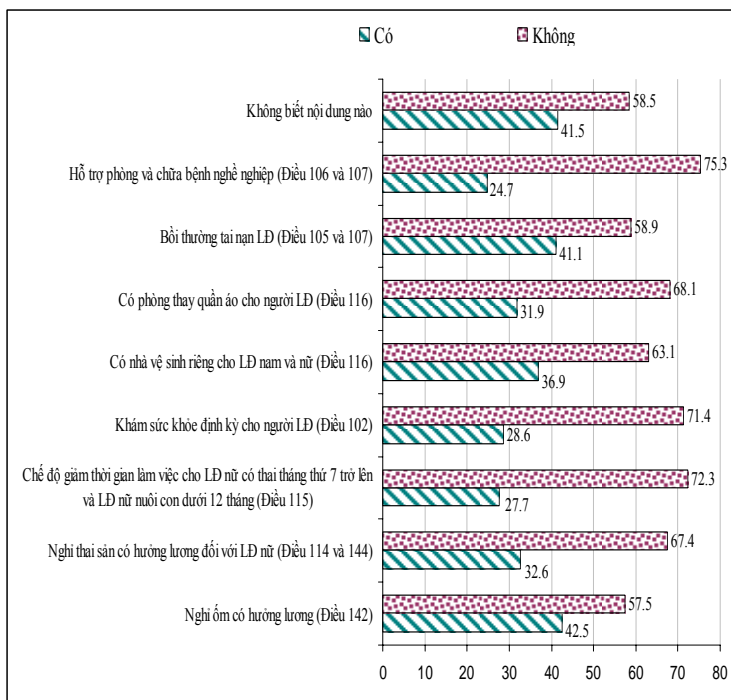
8. Hỗ trợ phòng và chữa trị bệnh nghề nghiệp

9. Không biết chính sách nào

- **Hiểu biết của thanh niên di cư về một số quy định trong Bộ Luật lao động**

Đối với 8 nội dung được quy định trong Bộ luật Lao động nêu trong câu 242 trình bày trong hộp trên, kết quả điều tra cho thấy, có tới 41,5% thanh niên được hỏi không biết bất kỳ một nội dung nào, nghĩa là họ không hiểu gì về Luật lao động. Đối với từng nội dung cụ thể: 75,3% thanh niên không biết người sử dụng lao động phải hỗ trợ phòng và chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động; 72,3% không biết có chế độ giảm thời gian làm việc cho lao động nữ có thai tháng thứ 7 trở lên và lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng; 72,4% không biết đến chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Tỷ lệ thanh niên không biết đến các nội dung chính sách còn lại (Nghỉ ốm có hưởng lương, Nghỉ thai sản có hưởng lương đối với lao động nữ, Có nhà vệ sinh riêng cho lao động nam và nữ, Có phòng thay quần áo cho người lao động, Bồi thường tai nạn lao động) dao động từ 57,5% đến 68,1%.

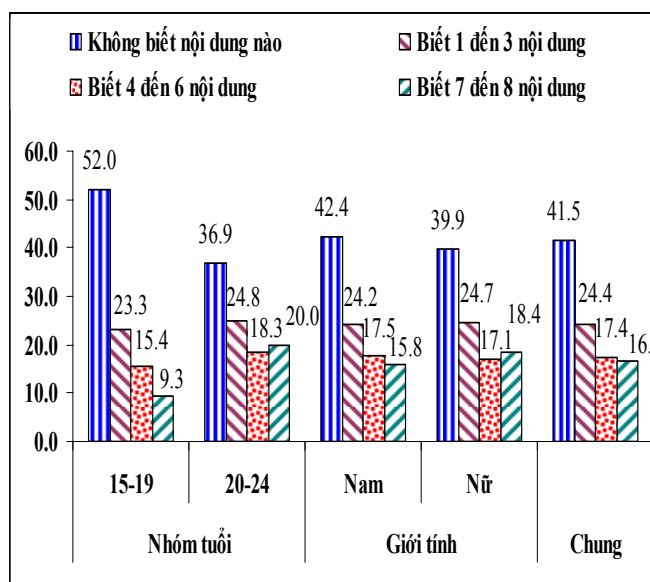
Đồ thị 1 cho thấy, tỷ lệ thanh niên biết về các nội dung liên quan đến quyền lợi của người lao động quy định trong Bộ luật Lao động rất thấp, dưới 50%. Nội dung mà thanh niên biết nhiều nhất là “nghỉ ốm có hưởng lương” 42,5%, và thấp nhất là quy định liên quan đến “hỗ trợ phòng và chữa bệnh nghề nghiệp” 24,7%. Việc không hiểu biết về các quy



Đồ thị 1: Tỷ lệ phần trăm thanh niên di cư “Có biết”/“Không biết” về các nội dung quy định trong Bộ Luật lao động (%)

định liên quan đến quyền lợi của người lao động sẽ khiến những thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức dễ gặp phải nhiều rủi ro, bị người sử dụng lao động “lạm dụng”.

Mức độ hiểu biết về số lượng nội dung quy định trong Luật lao động theo nhóm tuổi cũng rất khác nhau, có quan hệ tỷ lệ thuận với độ tuổi. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ($p=0.000$). Trong khi, có 52,0% thanh niên ở nhóm tuổi 15-19 không biết bất kỳ một nội dung nào của Luật Lao động thì ở nhóm 20-24 tỷ lệ này là 36,9%. Một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là do trình độ học vấn của thanh niên ở nhóm tuổi 15-19 rất thấp, đa số có trình độ THCS (59,7%), tỷ lệ có trình độ THPT chỉ có 23,7%.



Đồ thị 2: Phân bố thanh niên di cư theo số lượng

nội dung trong Luật Lao động mà họ đã biết và theo nhóm tuổi, giới tính (%)

Thông tin định tính cũng cho thấy hiểu biết của thanh niên ở nhóm tuổi 15-19 về Luật Lao động còn rất kém, nếu không nói rằng họ hầu như chưa biết đến nội dung của luật lao động.

“Nghe về luật lao động thì có nghe rồi, nhưng đọc thì chưa và cũng không biết nội dung là gì” (TLN Nam thanh niên 15-19 làm sửa chữa xe máy và bán gas – xã Cổ Nhuế, huyện Từ Liêm, Hà Nội).

Ngay cả các bậc cha mẹ cũng đánh giá là con em mình không hiểu về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo Bộ Luật lao động.

“Nhìn chung là các cháu không biết về Luật lao động đâu, chỉ biết là họ bảo làm thế này thì được bao nhiêu tiền, nếu tăng ca thì được bao nhiêu tiền, chỉ mong có công việc ổn định mà làm là tốt rồi. Làm việc 12 tiếng biết là khổ những vẫn phải làm, không dám đấu tranh, vì nếu đấu tranh sẽ bị đuổi việc, chỉ dám nói thầm với nhau chứ nói to người ta nghe tiếng người ta đuổi việc ngay” (TLN cán bộ xã Yên Sơn, huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang).

Tóm lại, hiểu biết của thanh niên di cư về các quy định trong Luật lao động liên quan đến quyền lợi của người lao động còn hạn chế. Mức độ hiểu biết về một số nội dung quy định trong Luật lao động có sự khác biệt giữa hai nhóm tuổi 15-19 và 20-24. Ngoài động lực về thu nhập (cao hơn hẳn so với làm nông nghiệp ở quê), thiếu hiểu biết có thể là một trong những lý do cơ bản khiến thanh niên di cư sẵn sàng chấp nhận bất cứ công việc gì, kể cả các công việc nguy hiểm, và không hề đòi hỏi các chế độ phúc lợi xã hội mà mình xứng đáng được hưởng.

- **Đánh giá mức độ hưởng thụ các điều khoản quy định theo Bộ Luật Lao động**

Chỉ có 1/5 số thanh niên trong tổng mẫu khảo sát (19,3%) có được hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về việc làm dưới dạng viết tay. Như vậy, có thể thấy hầu hết thanh niên làm việc trong khu vực phi chính thức, việc giao kết hợp đồng lao động chủ yếu là giao kết bằng miệng. Đây là điều bất lợi lớn cho người lao động về mặt pháp lý khi có tranh chấp xảy ra với người sử dụng lao động.

Cùng với việc không ký hợp đồng lao động bằng văn bản, những thanh niên di cư làm việc ở khu vực phi chính thức tại Hà Nội hầu như không được người sử dụng lao động đóng các loại bảo hiểm: BHYT, BHXH và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Trong tổng mẫu điều tra (N=903), chỉ có 6,2% thanh niên được người sử dụng mua BHYT cho, 3,0% được tham gia

Bảng 1: Phân bố đối tượng phỏng vấn theo tỷ lệ tham gia bảo hiểm và theo người mua bảo hiểm (%)

Người mua Loại bảo hiểm	Người sử dụng lao động	Bản thân người lao động
Bảo hiểm y tế	6,2	3,8

BHXH và 0,2% được đóng BHTN.

Bảo hiểm xã hội	3,0	1,3
Bảo hiểm thất nghiệp	0,2	0,3

Ngoài tiền lương, chỉ có 35,7% thanh niên trong mẫu khảo sát cho biết họ được hưởng các hình thức hỗ trợ/phúc lợi từ người sử dụng lao động. Hình thức phổ biến nhất mà họ nhận được là tiền thưởng (80,4%), tiếp đến là tiền làm thêm giờ (24,2%), hỗ trợ tiền ăn (11,8%) và hỗ trợ tiền đi lại (11,2%).

Bảng 2: Phân bố các hình thức phụ cấp/phúc lợi mà thanh niên di cư nhận được từ người sử dụng lao động (%)

Loại phụ cấp/Phúc lợi được hưởng	Tỷ lệ (%)
Tiền thưởng	80,4
Tiền làm thêm	24,2
Tiền đi lại	11,2
Tiền quần áo	5,3
Tiền ăn	11,8
Tiền nhà	6,9
Quà ngày lễ, tết	7,1
Khác	0,9
N	322

Thông tin định danh thu được từ thanh niên cũng cho thấy điều này (xem Hộp 2)

Hộp 2: Ý kiến của thanh niên về việc thực hành đảm bảo quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động

H: Thế các cháu đi làm có được kí Hợp đồng (HĐ) không?

4+5+6: Không

5: Chủ nhà nói coi cháu như người thân trong nhà nên không cần HĐ

4: Cháu có nộp hồ sơ nhưng không có HĐ

3: Cháu làm cho anh chị quen nên không kí HĐ.

2: Cháu làm cho cô nên không có HĐ, hơn nữa cháu cũng chỉ bán giày dép tư nhân nên không cần HĐ

H: Các cháu có được mua bảo hiểm không?

2+3+4+5+6: Cháu không có, chủ lao động không mua, không có cả BHXH lẫn bảo hiểm y tế BHYT

3: Cháu thì có bảo hiểm y tế ở quê

H: Các cháu có được nghỉ thứ 7 và chủ nhật không?

2+3+4+6: Bọn cháu không có thứ 7, và chủ nhật

5: Cháu không được nghỉ thứ 7, chủ nhật, nhưng cửa hàng hay có việc nên cũng được nghỉ nhiều

H: Các cháu có được hưởng phúc lợi, tiền thưởng không?

6+5: Tết cũng có thưởng

6: Tết vừa rồi cháu được chủ thưởng 500 nghìn đồng

5: Cháu thì chỉ được cho tiền tàu xe và bán kẹo

(TLN thanh niên di cư làm việc ở khu vực phi chính thức quận Hoàng Mai- Hà Nội)

Một số người đại diện lãnh đạo chính quyền địa phương và một số chủ sử dụng lao động cũng khẳng định rằng người lao động bị không được đóng bảo hiểm, phải làm việc trong môi trường không đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động, và bị lạm dụng nghiêm trọng thời gian làm việc, nghỉ ngơi.

“Hầu hết họ làm trong khu công nghiệp đều không có bảo hiểm. Giờ lao động thì quá nhiều, tôi được biết có những người phải làm việc từ 8h sáng đến tận 8h tối. An toàn lao động cũng gần như không có, họ trực tiếp phải làm việc với môi trường độc hại (như xí nghiệp in, nhựa Thành Đạt, điện lạnh Bách Khoa)” (Đại diện phường Vĩnh Hưng - Hoàng Mai - Hà Nội).

“Mình quy định làm 8 tiếng 1 ngày, có thể làm 12 tiếng một ngày, thậm chí đến 13 tiếng 1 ngày. Trong lúc cao điểm thì mình phải tăng ca, trong đó có bồi dưỡng trực tiếp luôn, để kích thích người lao động. Các doanh nghiệp khác cũng thế, không có quy định rõ đâu, họ cứ nói 8 tiếng đến 10 tiếng nhưng không có đâu, toàn là phải 12 tiếng hết, thậm chí có giai đoạn họ đòi hỏi đảm bảo tiến độ thì phải 16 tiếng” (Chủ sử dụng lao động may xã Cổ Nhuế - Từ Liêm - Hà Nội).

Do không có BHYT (Bảng 1) nên thanh niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức rất khó tiếp cận với các dịch vụ y tế công khi gặp các vấn đề về sức khỏe. Khi bị ốm đau thông thường như cảm sốt, viêm họng, họ thường nghỉ làm để cho tự khỏi hoặc tự chữa bằng cách tự mua thuốc uống chứ không đến các cơ sở y tế vì chi phí tốn kém.

“Ở quê thì khi ốm có người mua thuốc cho, ra ngoài này mới đầu ốm thì cũng khó khăn, sau cũng quen, một mình cảm thấy yếu thì nghỉ trước, mua thuốc uống ngay, không để như ở quê ốm có người mua thuốc, nấu ăn, đây mình ra ngoài tự túc, lần đầu thì cũng vất vả nhưng sau thì mình biết trước mình tránh” (Nam thanh niên, 19 tuổi, làm may, xã Cổ Nhuế - Từ Liêm - Hà Nội).

“Thiệt nhất với người lao động ngoại tỉnh chỉ là dịch vụ y tế vì không có bảo hiểm. Chúng tôi kiểm tra được biết có những doanh nghiệp trốn tới 600 triệu tiền bảo hiểm/năm” (Đại diện lãnh đạo UBND quận Hoàng Mai, Hà Nội).

Tóm lại, hầu hết thanh niên ngoại tỉnh về Hà Nội làm việc trong khu vực phi chính thức đều không được ký hợp đồng lao động dưới dạng văn bản mà hầu hết là thỏa thuận miệng với chủ sử dụng lao động. Hậu quả trực tiếp của tình trạng này là người lao động không được hưởng các chế độ phúc lợi như BHYT, BHXH, v.v... theo đúng quy định của Bộ Luật lao động. Các loại phúc lợi khác, nếu có, thường mang tính hỗ trợ và tùy thuộc rất nhiều vào “lòng hảo tâm” của chủ sử dụng lao động. Các hình thức hỗ trợ phổ biến của chủ sử dụng lao động thường bao gồm tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, hỗ trợ tiền ăn, hỗ trợ tiền đi lại.

2. Kết luận và khuyến nghị

2.1 Kết luận

Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, có hiệu lực từ ngày 1/1/1995, nhằm bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Một số Chương, Điều của Bộ Luật này đã được sửa đổi 3 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007. Nội dung của Luật đã quy định rất rõ ràng về quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Theo đó, người lao động có quyền ký hợp đồng lao động; được hưởng lương cho những ngày nghỉ lễ và nghỉ tết; được quyền và nghĩa vụ đóng BHXH và BHYT; được khám chữa bệnh định kỳ; được bồi thường và trợ cấp khi bị tai nạn lao động...

Đại bộ phận người sử dụng lao động có hiểu biết về Luật lao động, nhưng mức độ hiểu biết khác nhau theo lĩnh vực hoạt động. Nhiều người sử dụng lao động không muốn tuân thủ các điều khoản trong Bộ Luật Lao động vì lợi ích cá nhân.

Hiểu biết của thanh niên di cư về Luật lao động còn hạn chế: Có tới 41,5% thanh niên được hỏi không biết một chính sách nào trong Luật lao động. Đối với từng nội dung cụ thể: 75,3% thanh niên không biết người sử dụng lao động phải hỗ trợ phòng và chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động; 72,3% không biết có chế độ giảm thời gian làm việc cho LĐ nữ có thai tháng thứ 7 trở lên và LĐ nữ nuôi con dưới 12 tháng; 72,4% không biết đến chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Tỷ lệ thanh niên không biết đến các nội dung chính sách còn lại (Nghỉ ốm có hưởng lương, Nghỉ thai sản có hưởng lương đối với LĐ nữ, Có nhà vệ sinh riêng cho LĐ nam và nữ, Có phòng thay quần áo cho người LĐ, Bồi thường tai nạn LĐ) dao động từ 57,5% đến 68,1%.

Đại bộ phận thanh thiếu niên di cư không được ký hợp đồng lao động và không được hưởng phúc lợi theo như quy định trong Bộ Luật lao động (BHXH và BHYT, chế độ nghỉ phép năm...). Hình thức phúc lợi chủ yếu nhất mà họ nhận được là tiền thưởng và quà tết nguyên đán.

2.2 Khuyến nghị

Đối với địa phương nơi đi: Cần tuyên truyền và phổ biến giáo dục pháp luật, đặc biệt là Luật lao động, cho thanh niên để họ có thể chủ động phát hiện và đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp của bản thân trong trường hợp người sử dụng lao động không tuân thủ các quy định của pháp luật, đồng thời để họ ý thức được trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động. Hình thức tuyên truyền có thể thông qua các buổi học ngoại khóa cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông, lồng ghép vào các sinh hoạt cộng đồng (họp thôn/xóm, lễ hội...), thông qua các bậc phụ huynh...

Đối với địa phương nơi đến (Hà Nội):

+ Cần tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật cho những thanh niên di cư đang làm việc trong khu vực phi chính thức, thông qua cộng đồng dân cư, các tổ chức đoàn thể xã hội địa phương, và các phương tiện truyền thông khác.

+ Cần tuyên truyền về Bộ Luật lao động cho người sử dụng lao động, không kể đó là các công ty trách nhiệm hữu hạn hay người sử dụng lao động ở các cơ sở nhỏ lẻ.

+ Đi đôi với tuyên truyền Luật lao động, cần thường xuyên kiểm tra, giám sát và có các biện pháp cứng rắn đối với những người vi phạm Luật lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Bạch Dương, Đặng Nguyên Anh, Khuất Thu Hồng, Lê Hoài Trung và Rober Leroy Bach, 2006, Bảo trợ xã hội cho những nhóm thiệt thòi ở Việt Nam, NXB Thế giới, Hà Nội – 2006, 285 trang [Le Bach Duong, Dang Nguyen Anh, Khuat Thu Hong, Le Hoai Trung and Rober Leroy Bach, Social security for disadvantage groups in Vietnam, World Publisher, Hanoi – 2006, 285 pages].
2. Lê Bạch Dương, Khuất Thu Hồng (Đồng chủ biên), 2008, Di dân và bảo trợ xã hội ở Việt Nam trong thời kỳ quá độ sang nền kinh tế thị trường, NXB Thế giới, Hà Nội – 2008, 260 trang. [Le Bach Duong, Khuat Thu Hong (Chief editor), Migration and social security in Vietnam in the transitional period to the market economy in Vietnam, World Publisher, Hanoi – 2008, 260 pages]
3. Luật số 35/2002/QH10 Bộ Luật Lao động sửa đổi 2002 được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá X, kỳ họp thứ 11 thông qua ngày 02 tháng 4 năm 2002.
4. Luật số 35-L/CTN Bộ luật Lao động 1994 được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994.
5. Luật số 74/2006/QH11 Bộ Luật lao động sửa đổi 2006 được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006.

6. Luật số 84/2007/QH11 Bộ luật lao động sửa đổi 2007 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 11 thông qua ngày 02 tháng 4 năm 2007.
7. Plan tại Việt Nam - Vùng dự án Hà Nội và Trường ĐH Kinh tế quốc dân - Viện Dân số và các vấn đề xã hội, Báo cáo nghiên cứu “Thanh thiếu niên di cư làm việc trong khu vực phi chính thức tại Hà Nội”, Hà Nội – 5/2009.
8. Quỹ Dân số Liên hiệp quốc (UNFPA), 2007, Di cư trong nước: Hiện trạng ở Việt Nam, Hà Nội - 6/2007, 30 trang. [UNFPA, Domestic migration: The real situation in Vietnam, Hanoi, 6/2007, 30 pages].
9. Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hiệp quốc (UNFPA), 2005, Điều tra di cư Việt Nam 2004: Những kết quả chủ yếu, NXB Thống kê, Hà Nội – 2005, 196 trang.[General Statistics Office, United Nations Population Fund (UNFPA), The 2004 Vietnam Migration Survey: The main results, Statistics Publisher, Hanoi – 2005, 196 pages]
10. Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hiệp quốc (UNFPA), 2006, Điều tra di cư Việt Nam 2004: Chất lượng cuộc sống của người di cư ở Việt Nam, 150 trang. General Statistics Office, United Nations Population Fund (UNFPA), The 2004 Vietnam Migration Survey: Living quality of migrants in Vietnam, Hanoi, November 2006, 150 pages]
11. Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hiệp quốc (UNFPA), 2006, Điều tra di cư Việt Nam 2004: Di cư trong nước và mối liên hệ với các sự kiện của cuộc sống, 102 trang.[General Statistics Office, United Nations Population Fund (UNFPA), 2006, The 2004 Vietnam Migration Survey: Internal Migration and related life course events, Hanoi, November 2006, 97 pages].
12. Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, 2005, Báo cáo kết quả nghiên cứu đánh giá chính sách di dân tời đô thị, 96 trang.
13. Vũ Thị Hồng, Patrick Gubry, Lê Văn Thành, Viện Kinh tế TP Hồ Chí Minh, Trung tâm dân số và phát triển Pháp, 2003, Những con đường về thành phố - Di dân đến TP.Hồ Chí Minh từ một vùng đồng bằng Sông Cửu Long, NXB TP HCM, 2003, 389 trang.

Phần Phụ lục

Hộp 2. Liệt kê các điều liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, chế độ nghỉ ngơi và bồi thường tai nạn lao động theo chế độ hiện hành

(Trích Luật lao động 1994, 2002, 2006 và 2007)

Điều 6.

Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. (Luật Lao động 1994)

Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động. (Luật Lao động 1994)

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**Điều 27.**

“1- Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2- Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3- Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp

phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác." (Luật Lao động 2002)

Điều 28.

“ Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động” (Luật Lao động 1994)

TIỀN LƯƠNG**Điều 61**

1- Người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.

Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì còn được trả thêm theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Nếu người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm của ngày làm việc bình thường.

2- Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày." (Luật lao động sửa đổi năm 2002)

Điều 64:

Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp. - Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở." (Luật lao động sửa đổi năm 2002)

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 102. ...Người lao động phải được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe cho người lao động do người sử dụng lao động chịu.(Luật Lao động 1994)

Điều 105. ...Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật. (Luật Lao động 1994)

Điều 106. ...Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khoẻ định kỳ, có hồ sơ sức khoẻ riêng biệt. (Luật Lao động 1994)

Điều 107

1- Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khoẻ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động. (Luật Lao động 1994)

2- Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội. (Luật Lao động 1994)

"3- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%."(Luật lao động sửa đổi năm 2002)

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 114. Khoản 1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản được quy định tại Điều 141 và Điều 144 của Bộ luật này. (Luật Lao động 1994)

Điều 115.

1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2- Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3- Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương. (Luật Lao động 1994)

BẢO HIỂM XÃ HỘI

"Điều 141

1- Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

2- Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này." (Luật lao động sửa đổi năm 2002)

Điều 142.

1- Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế.

2- Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện thì được trợ cấp ốm đau do quỹ bảo hiểm xã hội trả.

Mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định. (Luật Lao động 1994)

Điều 143.

1- Trong thời gian người lao động nghỉ việc để chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 107 của Bộ luật này.

Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội trả. (Luật Lao động 1994)

2- Trong thời gian làm việc, nếu người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì thân nhân được nhận chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 146 của Bộ luật này và được quỹ bảo hiểm xã hội trợ cấp thêm một lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ. (Luật Lao động 1994)

Điều 144

1- Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương.

2- Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này." (Luật lao động sửa đổi năm 2002)

Điều 183

Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật." (Luật lao động sửa đổi năm 2002)

THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

“Điều 73

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày lễ sau đây:

- Tết dương lịch: một ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch).
- Tết âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch).
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: một ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).
- Ngày Chiến thắng: một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch).
- Ngày Quốc tế lao động: một ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch).
- Ngày Quốc khánh: một ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.” (Bộ luật Lao động sửa đổi bổ sung năm 2007)