

# **Bài phát biểu của Đại diện Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam**

*Phạm Thị Thanh Hồng, Phó trưởng ban Nữ công*

**Họp báo 01/08/2012**

Đối với tổ chức Công đoàn, năm 2012 là một năm đặc biệt quan trọng. Đó là năm thứ hai triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI, năm tiến hành Đại hội Công đoàn các cấp tiến tới Đại hội XI Công đoàn Việt Nam, năm đầu tiên chính thức được Ban Bí thư TW Đảng công nhận Tháng 5 là Tháng Công nhân, đây là điểm nhấn nổi bật trong hoạt động Công đoàn trong 6 tháng đầu năm 2012 với các hoạt động sâu rộng, thiết thực hướng đến CNVCLĐ cả nước.

Đặc biệt, tại kỳ họp thứ 3 Quốc hội khóa 13, Quốc hội đã biểu quyết và thông qua hai dự án Luật Công đoàn và Bộ Luật Lao động sửa đổi, bổ sung. Có thể nói đây là hai dự án luật quan trọng có tầm ảnh hưởng lớn đến nhiều nhóm đối tượng lao động trong đời sống xã hội nước ta, trong đó có lao động nữ. Sự kiện chính trị này có ý nghĩa hết sức quan trọng tác động trực tiếp đến phong trào CNVCLĐ và hoạt động Công đoàn trong hiện tại và cả những năm tiếp theo.

Trong những năm qua, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã có sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả với Quỹ Nhi đồng Liên hiệp quốc Unicef, tổ chức A & T (Nuôi dưỡng và phát triển) trong việc nghiên cứu, đề xuất chế độ, chính sách cho người lao động đặc biệt là lao động nữ góp phần quan trọng vào việc hoạch định những chính sách có lợi cho người lao động góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Từ ngày 1/5/2012 Bộ Luật Lao động sẽ đi vào cuộc sống, trong đó có 1 quy định mà tất cả những người lao động nữ, những bà mẹ đang mang thai và chuẩn bị mang thai hết sức quan tâm, đó là thời gian nghỉ thai sản đối với lao động nữ được nâng lên là 6 tháng trước và sau khi sinh.

**1. Kết quả khảo sát năm 2011 do TLĐ và A & T phối hợp thực hiện tại các DN sử dụng đông lao động nữ với 1500 lao động nữ, NSDLĐ và CBCĐ được khảo sát tại DN cho thấy nhu cầu hết sức chính đáng của lao động nữ mong muốn kéo dài thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng:**

“*Phải đi làm*” và “*không đủ sữa*” là hai nguyên nhân chính được lao động nữ lý giải cho việc cai sữa sớm cho con và không thể cho con bú mẹ hoàn toàn trong sáu tháng đầu đời. Do đi làm sớm, thời gian cho con bú ít đi cũng là nguyên nhân khiến nguồn sữa cạn kiệt (*không đủ sữa*) và làm trẻ không muốn bú sữa mẹ, do đã quen với sữa bột (*trẻ bỏ bú*). Từ thực tế đó, đa số lao động nữ (66.9%) được hỏi mong muốn kéo dài thời gian cho con bú đến 19 -24 tháng tuổi.

Tuy nhiên, thực tế chỉ có 37.6% cai sữa khi con từ 19 -24 tháng tuổi. 84.4% người sử dụng lao động và cán bộ công đoàn được phỏng vấn khẳng định rằng lao động nữ tại doanh nghiệp có xin nghỉ thêm ngoài 4 tháng theo quy định. Trong đó, thời gian nghỉ thêm thường kéo dài khoảng 1 – 2 tháng. 77.5% LĐ nữ xin nghỉ thêm 1 tháng, 11.3% LĐ nữ xin nghỉ thêm 2 tháng. Điều này phản ánh một nhu cầu thực tế là đa số lao động nữ mong muốn được nghỉ thêm sau 4 tháng nghỉ sinh.

Mặt khác, theo phản ánh của người sử dụng lao động, đa số các doanh nghiệp có sử dụng đông lao động nữ tại các khu công nghiệp, khu chế xuất không thể thực hiện tổ chức nhà gửi trẻ, lớp mẫu giáo cho nữ CNLĐ, trong khi khu nhà ở, nhà trọ xa nơi làm việc, các cháu mới sinh vẫn còn non nớt, rất cần sự chăm sóc gần gũi của người mẹ, nên nhiều lao động nữ sau khi nghỉ hết thời gian thai sản như quy định trong Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội vẫn tiếp tục xin nghỉ không lương từ 1- 2 tháng để chăm sóc con nhỏ.

78.0% lao động nữ được hỏi mong muốn công ty nên có dịch vụ trông trẻ, để họ yên tâm công tác. Bởi lẽ, *nhu cầu gửi trẻ hiện nay trong công nhân rất lớn* mà chỉ có 6.2% trả lời doanh nghiệp có nhà trẻ mẫu giáo. Nhiều doanh nghiệp và lao động đều bức xúc khi tỷ lệ lao động nữ vì không có nơi để gửi con phải nghỉ việc khá cao.

## **2. Kết quả nghiên cứu này cũng thực sự thuyết phục các nhà hoạch định chính sách:**

Kết quả khảo sát chính là những con số biết nói, cho thấy một nguyện vọng chính đáng của lao động nữ được kéo dài thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng và cũng là giải pháp quan trọng cho việc cải thiện tình hình nuôi con bằng sữa mẹ của lao động nữ, là bước khởi đầu để chính sách thai sản của nước ta từng bước phù hợp với chính sách của các nước tiên tiến khác theo lộ trình trở thành nước công nghiệp hoá.

Việc tham gia tại các cuộc Hội thảo, hội nghị và trên diễn đàn Quốc hội, đóng góp xây dựng Bộ Luật Lao động trong đó có chương X quy định những điều khoản liên quan đến lao động nữ cùng với số liệu từ kết quả khảo sát do TLĐLĐVN cung cấp đã thực sự thuyết phục các nhà hoạch định chính sách góp phần quyết định phương án nghỉ thai sản 6 tháng đối với lao động nữ sau sinh.

### **3. Truyền thông cung cấp kiến thức, nâng cao nhận thức, hỗ trợ thay đổi hành vi của lao động nữ về nuôi con bằng sữa mẹ:**

#### ***Truyền thông cung cấp kiến thức, nâng cao nhận thức:***

Nhằm cung cấp kiến thức và hiểu biết của lao động nữ về chính sách thai sản, thực hành nuôi con bằng sữa mẹ và chăm sóc trẻ, đồng thời hỗ trợ lao động nữ thực hiện nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu, tổ chức Alive & Thrive và Ban Nữ Công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã triển khai chương trình “*Hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ tại nơi làm việc*” thực hiện tại **25 doanh nghiệp trên toàn quốc với trên 3000 nghìn lao động nữ đang mang thai và nuôi con nhỏ được truyền thông** về chính sách thai sản và thực hành nuôi con bằng sữa mẹ, dinh dưỡng cho trẻ nhỏ.

Kết quả cho thấy, lao động nữ được cung cấp kiến thức cần thiết về quyền và lợi ích hợp pháp của họ tại doanh nghiệp, cũng như quyền và lợi ích khi nghỉ thai sản.

Cung cấp kiến thức cần thiết về sức khỏe sinh sản, thực hành nuôi con bằng sữa mẹ và cho trẻ ăn bổ sung hợp lý cho lao động nữ.

#### ***Hỗ trợ thay đổi hành vi:***

Cùng với công tác truyền thông về chính sách lao động nữ và nuôi con bằng sữa mẹ, việc thí điểm lắp ca bin vắt sữa **tại 15 doanh nghiệp** nhằm mục đích: Hỗ trợ cho lao động nữ tại doanh nghiệp để họ có thể tiếp tục cho con bú sau khi đi làm trở lại. Bước đầu tạo thói quen cho lao động nữ đang nuôi con nhỏ thực hành nuôi con bằng sữa mẹ đúng cách và tiếp tục duy trì nuôi con bằng sữa mẹ ngay cả khi quay trở lại làm việc.

Từ đó tạo tác động lan tỏa tới những lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ hình thành ý thức và thói quen đúng đắn khi bước vào thời kỳ nuôi con nhỏ, biến việc vắt và trữ sữa cho trẻ nhỏ trong thời gian làm việc thành một việc làm thường xuyên, liên tục để

có đủ sữa cho các bé ngay cả khi mẹ đi làm, giúp trẻ được bú mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu và tiếp tục được bú mẹ đến 24 tháng.

#### **4. Bước tiếp theo của chiến dịch truyền thông nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu:**

Nhân dịp kỷ niệm Ngày thành lập Công đoàn Việt Nam 28/7/2012 và hưởng ứng Tuần lễ nuôi con bằng sữa mẹ (*đầu tháng 8/2012*) đồng thời cũng là dịp chào mừng chính sách mới được thông qua, TLĐLĐVN đã cùng với A &T tổ chức 4 cuộc mít tinh lớn tại 4 địa phương là Cà Mau, Thanh Hoá, Hải Phòng, và Đà Nẵng với mục đích gặp mặt, tuyên dương và trao biển công nhận “*Doanh nghiệp thân thiện với trẻ nhỏ*” cho các đại diện doanh nghiệp tiêu biểu trong việc thực hiện tốt chế độ chính sách cho lao động nữ, đặc biệt là việc quan tâm đến các cháu con CNVCLĐ trong doanh nghiệp.

Đây cũng là bước tiếp theo của việc nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi không chỉ của lao động nữ mà của người sử dụng lao động nhằm tạo ra sự đồng thuận trong việc hỗ trợ lao động nữ mang thai và cho con bú như một chiến lược quốc gia trong việc nâng cao tầm vóc và trí lực của người Việt Nam trong thời đại mới.