

Số: 525/CDCT-NC

Hà Nội, ngày 03 tháng 11 năm 2017

BÁO CÁO

Đánh giá kết quả 2 năm thực hiện Nghị định 85/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ

Thực hiện công văn số 1355/TLĐ ngày 25/8/2017 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc báo cáo đánh giá kết quả 2 năm thực hiện Nghị định 85/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ; để có căn cứ tiếp tục tham gia hiệu quả trong quá trình sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động năm 2012, góp phần chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của lao động nữ, Công đoàn Công Thương Việt Nam báo cáo đánh giá kết quả 2 năm triển khai thực hiện như sau:

I. TÌNH HÌNH CHUNG:

Tổng số công đoàn cơ sở: 16 công đoàn cấp trên cơ sở (418 công đoàn cơ sở) và 145 công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Ngành.

Tổng số lao động: 174.976 người, trong đó tổng số nữ: 52.381 người.

Thu nhập của người lao động: Bình quân thu nhập toàn ngành Công Thương là 5.933.000 đồng/người/tháng. Tuy nhiên thu nhập của người lao động trong Ngành không đồng đều, thu nhập của lao động nữ thường thấp hơn so với lao động nam cùng độ tuổi lao động.

Về tình hình việc làm: Nhìn chung, tình hình việc làm trong toàn Ngành tương đối ổn định, người lao động cơ bản đủ việc làm. Tuy nhiên, vẫn còn 2.331 lao động thiếu việc làm (trong đó có 1.096 lao động nữ). Nguyên nhân là do một số doanh nghiệp làm ăn kém hiệu quả hoặc chuyển đổi hình thức sở hữu, thu hẹp sản xuất hoặc tinh giảm lao động.

Công đoàn Công Thương Việt Nam thường xuyên hướng dẫn Công đoàn các đơn vị tích cực tham gia công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động nữ tại cơ sở như: Tiền lương, Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động và đặc biệt là các chính sách, chế độ riêng với phụ nữ khi tham gia lao động. Ban Nữ công công đoàn các cấp đã có sự phối

hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cùng cấp trong việc kiểm tra chính sách lao động nữ và công tác cán bộ nữ; thường xuyên nắm bắt diễn biến tư tưởng, tâm tư nguyện vọng của lao động nữ trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp để tham mưu với Ban Chấp hành trong việc phối hợp tham gia sắp xếp lao động hợp lý, phù hợp với trình độ chuyên môn, tay nghề, sức khỏe và hoàn cảnh gia đình của chị em; thăm hỏi động viên, giúp đỡ, tặng quà gia đình chính sách, gia đình nữ CNVCLĐ có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

II. KẾT QUẢ PHỐI HỢP TRIỂN KHAI THỰC HIỆN NGHỊ ĐỊNH 85/NĐ-CP

1-Công tác tuyên truyền giáo dục:

Công đoàn Công Thương Việt Nam đã chỉ đạo các cấp công đoàn đặc biệt quan tâm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ. Trong đó chú trọng vai trò tham mưu, đề xuất để thực hiện tốt chính sách tiền lương, tiền thưởng, chế độ trợ cấp thai sản, ốm đau. Công đoàn Ngành đã tập trung cho công tác tuyên truyền các chế độ, chính sách dành cho lao động nữ để nâng cao nhận thức của người lao động. Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của phụ nữ trong xã hội và gia đình, về giới, quyền của phụ nữ và trẻ em theo quy định của pháp luật. Từ khi Nghị định được ban hành, trong tháng 11/2015 Công đoàn Ngành đã tổ chức hội nghị triển khai phổ biến, tuyên truyền các nội dung Nghị định 85/NĐ-CP với sự tham gia của hơn 300 các cán bộ công đoàn tại cả hai khu vực Nam, Bắc. Tuyên truyền phổ biến Nghị quyết trong toàn ngành đẩy mạnh công tác bình đẳng giới, công tác Vì sự tiến bộ của phụ nữ và công tác Dân số, gia đình, trẻ em, Luật Bảo hiểm xã hội, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn đến các đoàn viên, người lao động trong mỗi đơn vị, đảm bảo lao động nữ biết, hiểu và ý thức về quyền lợi của bản thân theo các quy định mới của Chính phủ.

Ban Nữ công các cấp, văn phòng tư vấn pháp luật của Công đoàn Công Thương Việt Nam đã làm tốt công tác tuyên truyền, tư vấn, kịp thời giải đáp thắc mắc, khiếu nại, trực tiếp tư vấn cho hàng nghìn lượt nữ công nhân, lao động; tư vấn về chính sách lao động nữ và công đoàn, về chế độ thai sản, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, bảo hiểm xã hội, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương làm thêm giờ; tư vấn thông qua mục trả lời bạn đọc về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động nữ, Nghị định 85/NĐ-CP trên tạp chí công đoàn ngành và Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Nghị định 85/NĐ-CP ra đời đã cụ thể hóa các quy định của pháp luật, nhắc doanh nghiệp “nhớ” trách nhiệm đảm bảo quyền lợi của nữ CNVCLĐ; là sự cam kết trong việc cải thiện cuộc sống, thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước tới đối tượng lao động nữ và con em. Cụ thể trong 2 năm các cấp công đoàn đã tổ chức tuyên truyền và lồng ghép tuyên truyền 246 cuộc với 14.762

lượt người tham gia. Phổ biến nội dung Nghị định 85/NĐ-CP và giải đáp những vấn đề xung quanh chính sách dành cho lao động nữ lên trang thông tin điện tử của các đơn vị và Công đoàn Ngành. Tập huấn nâng cao năng lực, nghiệp vụ công tác nữ công trong đó chú trọng phổ biến những quyền lợi mới của lao động nữ góp phần đảm bảo lợi ích cho nữ CNVCLĐ cũng như thực hiện tốt công tác bình đẳng giới. Để đảm bảo chính sách đối với lao động nữ được thực thi đầy đủ và hiệu quả, bên cạnh sự tuân thủ nghiêm túc của các doanh nghiệp thì mỗi CNVCLĐ cũng cần phải hiểu được nội dung và ý nghĩa nhân văn của Nghị định này.

Kịp thời nắm bắt tâm tư tình cảm, nguyện vọng của nữ CNVCLĐ hoặc những vấn đề bức xúc nảy sinh trong cuộc sống, công tác. Tham gia với chính quyền, lãnh đạo doanh nghiệp đưa nội dung có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ vào hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể và Nghị quyết Hội nghị người lao động, Hội nghị cán bộ công chức. Quan tâm bố trí, sắp xếp việc làm, giải quyết chính sách nữ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ đúng với tinh thần của nghị định 85/NĐ-CP.

2. Công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ nói chung và kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị định 85/NĐ-CP:

Công đoàn Công Thương Việt Nam thường xuyên hướng dẫn Công đoàn các đơn vị trực thuộc tích cực phối hợp, tham gia công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ đối với lao động nữ tại cơ sở. Các cấp công đoàn đã chủ động tham mưu đề xuất có hiệu quả việc tổ chức thực hiện pháp luật, chế độ chính sách có liên quan trực tiếp đến lao động nữ và trẻ em. Tổ chức phổ biến nội dung Nghị định 85/NĐ-CP cho nữ CNVCLĐ góp phần nâng cao nhận thức của đông đảo nữ CNVCLĐ. Chủ động phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ về vấn đề việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, nâng lương, thi tay nghề, các chế độ quy định riêng đối với lao động nữ... Qua kiểm tra cho thấy hầu hết các đơn vị thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với lao động nữ cũng như Nghị định 85/NĐ-CP: cấp phát quần áo, dụng cụ bảo hộ lao động, đầu tư xây dựng nhà xưởng, trang bị công nghệ mới, từng bước khắc phục được các yếu tố độc hại như tiếng ồn, bụi, nóng đảm bảo an toàn vệ sinh lao động nhất là lao động nữ. Các đơn vị sản xuất đông lao động nữ đều có nhà tắm riêng cho chị em. Nhiều đơn vị đặc biệt là các đơn vị trực thuộc CĐ Xăng dầu VN, CĐ TCTy Thép -CTCP, CĐ TCTy CP Bia rượu NGK Sài Gòn, Công ty CP Nhựa Bình Minh, ngay từ khi xây dựng cơ sở vật chất ban đầu đã ưu tiên dành một phần quỹ đất để xây dựng khu bếp ăn tập thể, hội trường, sân chơi thể thao, phòng tập yoga, phòng chờ giao ca... với những nơi có quỹ đất lớn còn xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo phục vụ cho

người lao động tại đơn vị. Thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ trong công việc, bố trí việc làm phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn và điều kiện sức khỏe. Chăm lo đời sống và các chế độ cho lao động nữ, chị em có thu nhập thấp (ở một số trường đại học, cao đẳng trong ngành) được bố trí làm thêm công việc chăm sóc cây cảnh, quản lý khu giảng đường để cải thiện thu nhập; trong các đợt dưỡng sức, phục hồi sức khỏe, CNVCLĐ nữ luôn được ưu tiên; tặng quà nhân dịp sinh nhật, 8/3, 20/10, khen thưởng thành tích lao động, học tập, hỗ trợ kinh phí cho con CNVCLĐ học giỏi tham gia Trại hè Thiếu niên... Bên cạnh những kết quả đạt được trong việc thực hiện chính sách đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng vẫn tồn tại một số doanh nghiệp chưa thực hiện đúng quy định như: trả lương, đóng BHXH không đúng hạn, chưa bố trí hoặc bố trí không hợp lý thời gian nghỉ 30 phút/ngày cho nữ CNVCLĐ bị hành kinh...

Thông qua kiểm tra, các cấp công đoàn đã kiến nghị với người sử dụng lao động các nội dung như: đảm bảo chính sách thai sản, nghỉ dưỡng sức đối với lao động nữ, ưu tiên bảo đảm việc làm cho lao động nữ, quan tâm đến điều kiện lao động và an toàn vệ sinh lao động, thực hiện khám sức khỏe định kỳ, tạo môi trường làm việc thân thiện cho lao động nữ.

3. Kết quả thực hiện các chính sách cho lao động nữ quy định trong Nghị định 85/NĐ-CP

Nhìn chung, các đơn vị trong Ngành đều thực hiện tốt các quy định trong Nghị định 85/NĐ-CP. Thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng và các chế độ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng như các chế độ phúc lợi khác về vật chất, tinh thần. Tạo môi trường làm việc tốt như: quy hoạch khuôn viên, quang cảnh, trồng cây xanh mô hình nhà máy công viên, lắp đặt hệ thống thông gió, hệ thống thoát hơi độc, trang bị máy móc hiện đại để giảm bớt sức lao động cho công nhân đặc biệt là công nhân nữ... Để phục vụ sinh hoạt cho lao động nữ, các đơn vị đều xây dựng nhà vệ sinh, nhà tắm với các trang thiết bị cần thiết và tiện dụng, có chế độ tắm nước nóng vào mùa đông; có nơi xây dựng được phòng tắm hơi, phòng giặt là cho chị em.

Hàng năm, 100% các đơn vị đều hỗ trợ hoặc khám sức khỏe định kỳ từ 1- 2 lần cho CNVCLĐ đặc biệt là các đơn vị sản xuất và các đơn vị ngành hóa chất, xăng dầu. Riêng đối với lao động nữ được khám thêm chuyên khoa phụ sản, khám các danh mục dành cho nữ. Tại một số đơn vị, có bộ phận y tế khám chữa bệnh và phát thuốc điều trị cho người lao động. Chị em có thai được bố trí thời gian nghỉ để khám thai và theo dõi sức khỏe, không bố trí làm ca, làm thêm giờ khi thai 7 tháng và được hưởng mọi chế độ thai sản như Bộ Luật Lao động đã quy định. Lao động nữ làm công việc

nặng nhọc có thai từ tháng thứ 7 được chuyển làm việc nhẹ hơn. Những lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng đều được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Hầu hết tại các trường trong ngành, nơi các cán bộ viên chức nói chung cũng như nữ cán bộ viên chức, giảng viên nữ nói riêng phải thường xuyên tự học hỏi, nghiên cứu khoa học, khi phân công nhiệm vụ đối với lao động nữ, các khoa Đào tạo đã cố gắng bố trí vị trí công tác, giảng dạy thuận lợi nhất cho nữ cán bộ giảng viên để giúp họ không bị căng thẳng, có thể thu xếp việc chuyên môn và việc nhà hợp lý, dành thời gian học tập nâng cao trình độ, đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng được yêu cầu công việc. Đối với giảng viên nữ đang mang thai được bố trí giảng dạy ở những lớp học thoáng mát, ở tầng thấp và không bố trí đi tuyển sinh, giảng dạy các lớp xa nhà.

Hiện nay, theo định hướng phát triển kinh tế- xã hội, cùng với điều kiện địa lý của các đơn vị trực thuộc ngành Công Thương có nhiều trường, lớp nhà trẻ, mẫu giáo xung quanh nên hầu hết các đơn vị mặc dù sử dụng nhiều lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ nhưng không tự tổ chức các lớp nhà trẻ, mẫu giáo. CNVCLĐ nữ thường gửi con ở những cơ sở giáo dục công lập hoặc tư thục có sự quản lý của cơ quan chức từ đó đảm bảo trẻ được trông nom, học tập theo đúng quy định tiêu chuẩn của Nhà nước, đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

Đối với đơn vị có nhà trẻ, mẫu giáo được doanh nghiệp đầu tư, hỗ trợ cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất để nhà trường đạt chuẩn Quốc gia, hỗ trợ một phần kinh phí đóng góp cho lao động nữ đang công tác tại các doanh nghiệp có con học tại các trường Mầm non do doanh nghiệp quản lý. Bên cạnh đó, các đơn vị luôn quan tâm, khuyến khích xã hội hóa theo quy định của Nhà nước khi đầu tư xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác cho CNVCLĐ.

4. Công đoàn cơ sở đã thương lượng, thỏa thuận đưa vào TULĐTT những nội dung có lợi hơn cho lao động nữ so với quy định của pháp luật và Nghị định 85/NĐ-CP :

Hướng dẫn nữ CNVCLĐ ký kết hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật. Hàng năm hơn 70% thỏa ước LĐTT (trong đó khối doanh nghiệp nhà nước và hành chính sự nghiệp là 95%) được thương lượng và ký kết với các nội dung có lợi hơn so với chế độ chính sách lao động nữ theo quy định của pháp luật:

Hỗ trợ nữ CNVCLĐ nuôi con: Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc và được hưởng đủ

tiền lương theo quy chế trả lương của đơn vị. Nhiều đơn vị có chính sách trợ cấp từ 300.000-3.000.000 đồng/người cho lao động nữ sinh con đúng kế hoạch. Công ty CP Nhựa Tân Phú có chế độ hỗ trợ tiền thuê nhà đối với lao động nữ mới kết hôn, tiền mua sữa cho con nhỏ. Công ty CP Nhựa Thiếu niên Tiền Phong có chế độ nghỉ hưởng nguyên lương để chăm sóc con dưới 7 tuổi thời gian tối đa 15-20 ngày/năm (tùy thuộc vào độ tuổi của con). Nhiều đơn vị hỗ trợ lao động nữ có con gửi trẻ từ 100.000-300.000 đồng/cháu/tháng. Trường Đại học Sao Đỏ có quy định về giảm 10% giờ tiêu chuẩn cho phụ nữ nuôi con dưới 36 tháng tuổi; Công ty CP tập đoàn INTIMEX có chế độ bồi dưỡng sau sinh cho nữ CNVCLĐ và tạo điều kiện cho chị em tăng thời gian cho con bú ngoài quy định của nhà nước; TCTy Máy Động lực và Máy Nông nghiệp VN linh hoạt cho chị em nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi có thể cộng dồn thời gian nghỉ quy định 1 giờ/ngày để nghỉ thành 3 ngày/tháng; nhiều đơn vị thanh toán tiền lương bằng 100% hoặc 200% cho lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà không nghỉ theo thời gian quy định ...

Các chế độ phúc lợi khác: Xây dựng kế hoạch phát triển cán bộ nữ, khuyến khích nữ tham gia học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, chính trị đáp ứng yêu cầu công CNH-HĐH đất nước. Nhiều đơn vị có chế độ khuyến khích nhằm động viên chị em tham gia học tập như: được bố trí học trong giờ làm việc, đi học được hưởng 100% lương và phụ cấp, hỗ trợ kinh phí khi được nhận bằng. Tổ chức tham quan, nghỉ mát, thưởng thức nghệ thuật cho CNVCLĐ. Trong các ngày lễ 8/3, 20/10, tổ chức các hoạt động giao lưu, tham quan du lịch, nói chuyện chuyên đề cho toàn nữ CNVCLĐ, tọa đàm, sinh hoạt chuyên đề như: Phụ nữ tình yêu và sự nghiệp, Phòng chống bạo lực gia đình, Bình đẳng giới, Phụ nữ với vấn đề xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc... nhằm nâng cao sự hiểu biết, củng cố, bồi dưỡng kiến thức về cách tổ chức, chăm lo cuộc sống gia đình cho nữ CNVCLĐ. Đẩy mạnh các hình thức tư vấn về hôn nhân gia đình, trách nhiệm của nam giới trong vấn đề chia sẻ công việc gia đình, chăm sóc và nuôi dạy con cái. Nhiều đơn vị tổ chức cuộc thi nấu ăn với chủ đề Mâm cơm gia đình, vận động các thành viên trong gia đình của nữ CNVCLĐ tham gia để thấy được tình cảm, ý nghĩa của sự sum họp, quây quần bên mâm cơm và sự sẻ chia, gánh vác trách nhiệm cùng người phụ nữ. Tổ chức hội nghị tuyên dương nữ CNVCLĐ “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”, gia đình hiếu học, gia đình tiêu biểu, con CNVCLĐ chăm ngoan, học giỏi với mức tiền thưởng cao hơn quy định của luật thi đua khen thưởng.

III. KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC KHI TRIỂN KHAI THỰC HIỆN NGHỊ ĐỊNH 85/NĐ-CP:

Trong việc thực hiện Nghị định 85/NĐ-CP còn một số khó khăn cho đơn vị trong quá trình tổ chức thực hiện nghị định như quy định chưa phù hợp, mang tính bắt buộc thay vì khuyến khích. Việc bắt buộc xây dựng nhà tắm tại tất cả các đơn vị là chưa thật phù hợp, cần phải làm rõ việc xây dựng nhà tắm thực sự cần thiết cho một số nhóm doanh nghiệp trong lĩnh vực cụ thể nào. Một số đơn vị kể cả đơn vị sản

xuất, nhiều lao động nữ có xây dựng nhà tắm với trang thiết bị hiện đại nhưng không sử dụng thường xuyên. Việc xây dựng nhà tắm ở tất cả các đơn vị có thể sẽ gây lãng phí. Thực tế tại các đơn vị trong ngành cho thấy, nhiều lao động nữ không có nhu cầu tắm trước khi về nhà vì điều kiện, môi trường làm việc sạch sẽ, ít bụi. Hơn nữa, tâm lý chung của lao động nữ khi xong việc muốn về nhà ngay. Vì vậy, việc xây dựng đủ nhà tắm theo Nghị định là không cần thiết đối với một số đơn vị.

Về Điều 2 Nghị định 85/NĐ-CP quy định về thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh của lao động nữ, thời gian nghỉ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động; điều này chưa thực tiễn vì khó theo dõi, thực hiện và sắp xếp công việc đối với các đơn vị sử dụng đa phần lao động là nữ. Phần lớn lao động nữ không sử dụng thời gian nghỉ vì sợ ảnh hưởng đến việc hoàn thành công việc của cá nhân cũng như tập thể, hơn nữa đa số đơn vị không bố trí được chỗ nghỉ cho lao động nữ. Tại một số đơn vị sản xuất, nữ CNLĐ đề xuất tính thời gian này vào thời gian tăng ca.

Theo quy định trong Nghị định 85/NĐ-CP, đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp. Luật thuế thu nhập doanh nghiệp cũng có quy định về phân chi phí cho lao động nữ được tính vào chi phí hợp lý khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp. Tuy nhiên, Nghị định 85/NĐ-CP được ban hành ngày 01/10/2015, có hiệu lực ngày 15/11/2015, trong đó vẫn bản sửa đổi bổ sung hướng dẫn thực thi luật thuế thu nhập doanh nghiệp gần đây nhất là thông tư 26/VBHN-BTC ngày 14/9/2015. Như vậy sẽ gây khó khăn khi áp dụng văn bản pháp quy để tính thuế thu nhập doanh nghiệp tại các đơn vị.

Nghị định 85/NĐ-CP chưa thực sự khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động thực hiện các chính sách ưu tiên hơn đối với lao động nữ, đặc biệt là “Các đơn vị sự nghiệp, cơ quan văn phòng thuộc Tổng công ty không trực tiếp sản xuất kinh doanh thì không giảm thuế theo khoản này”. Nhiều đơn vị trong ngành Công Thương như các tổng công ty, trường đại học, cao đẳng (đơn vị sự nghiệp có thu)... là đối tượng nộp thuế thu nhập doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng không được giảm thuế theo Nghị định này.

IV. ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ:

1. Đề xuất với Chính phủ:

Để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ, trước hết cần phải có hành lang pháp lý rõ ràng, tất cả các quy định pháp luật phải thể hiện nguyên tắc bình đẳng giới. Quan tâm hơn nữa đến lao động nữ, có thêm các chính sách hỗ trợ nuôi con nhỏ, đặc biệt với mẹ đơn thân hoặc các gia đình do những điều kiện đặc biệt chỉ có 1 mình người mẹ nuôi con. Đồng thời phải nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội cho các

doanh nghiệp tránh tình trạng những doanh nghiệp có nhận thức tốt thì thực hiện còn những doanh nghiệp không có nguồn lực hoặc nhận thức không đầy đủ thì không thực hiện.

Hoàn thiện các văn bản pháp luật hướng dẫn cụ thể việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ, đặc biệt là phần giảm thuế thu nhập doanh nghiệp và tính vào chi phí cho lao động nữ khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp. Từ đó, khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động nữ đồng thời làm cơ sở để các đơn vị sử dụng lao động thực hiện chỉ đúng chính sách cho lao động nữ nói riêng và lao động nói chung.

2. Đề xuất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam:

Tăng cường tổ chức các lớp tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn nâng cao kiến thức, năng lực cho cán bộ nữ nhằm triển khai tốt hơn các chính sách pháp luật đặc biệt chính sách đối với lao động nữ và thực hiện tốt chức năng tham mưu cho Ban Thường vụ, Ban Chấp hành công đoàn xây dựng các nội dung, chương trình kế hoạch, tổ chức hiệu quả các hoạt động về công tác nữ công.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lãnh đạo CDCTVN;
- Website CDCTVN;
- Lưu: NC, VP.



Tạ Thị Vân Anh