

Phụ nữ nghỉ thai sản 6 tháng: Mừng - lo nhiều phía

Với số phiếu tán thành rất cao, ngày 18/6/2012, Quốc hội đã thống nhất áp dụng chung thời gian nghỉ thai sản (trước và sau khi sinh con) của lao động nữ là 6 tháng (so với quy định nghỉ 4 tháng hiện hành). Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng. Đây là một quyết định được đại đa số người dân đồng tình, ủng hộ. Tuy nhiên, ở nhiều góc độ khác, cũng nảy sinh những lo lắng.

Người mừng

Mừng nhất là các chị em đang lên kế hoạch sinh con. Với quyết tâm nuôi con bằng sữa mẹ trong vòng 6 tháng đầu, nhiều chị em đã phải xin nghỉ thêm 2 tháng không lương. Theo một cuộc khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam vào năm 2011 với 1.500 đối tượng gồm lao động nữ, chủ sử dụng lao động, đại diện công đoàn doanh nghiệp tại 59 doanh nghiệp thuộc 12 tỉnh, thành phố, 84,4% người sử dụng lao động và cán bộ công đoàn được phỏng vấn đã khẳng định, lao động nữ tại doanh nghiệp có xin nghỉ thêm ngoài 4 tháng theo chính sách. Trong đó, 77,5% lao động nữ xin nghỉ thêm 1 tháng, 11,3% lao động nữ xin nghỉ thêm 2 tháng. Nghỉ làm đồng nghĩa là lao động nữ sẽ không có thu nhập (chỉ được hưởng 2 tháng lương trợ cấp của mức lương tối thiểu), hoặc có thể bị mất việc vì doanh nghiệp phải bố trí lao động khác thay thế.

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2007, lao động nữ chiếm gần một nửa tổng số lao động ở Việt Nam (32.402.000 nữ trong tổng số 66.968.000 lao động) và có khoảng hơn một triệu trẻ được sinh ra mỗi năm. Như vậy, lao động nữ chiếm 50% lực lượng lao động hiện tại và cung ứng 100% lực lượng lao động cho tương lai. Việc mang lại cho trẻ nguồn dinh dưỡng tốt nhất trong 2 năm đầu đời chính là sự đầu tư cho chất lượng nguồn nhân lực hiện tại và tương lai. Đặc

biệt, chỉ riêng việc trẻ được bú sớm và bú hoàn toàn sữa mẹ trong 6 tháng đầu đã là một trong số các cơ hội lớn giúp giảm tỷ lệ ốm đau và tử vong ở trẻ. Tuy nhiên, một trong những kết quả của cuộc khảo sát trên đã chỉ rõ, nguyên nhân lao động nữ không thể cho con bú hoàn toàn trong 6 tháng đầu là vì họ phải đi làm sau khi sinh 4 tháng.

Nâng thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng là mong muốn của đại đa số lao động nữ. Mong muốn này đã nhận được sự đồng tình ủng hộ của các ban, ngành và cả doanh nghiệp.

Bà Đỗ Thị Yên, Phó Trưởng Ban nữ công, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho biết, tuy còn ngần ngại khi tuyển dụng lao động nữ có thai ngay sau khi vào làm hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng, nhưng trên 80% doanh nghiệp ủng hộ chính sách thai sản tốt và thời gian nghỉ 6 tháng. Nhà nước sửa đổi chính sách thai sản với việc nâng thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ lên 6 tháng, đây chính là quyết định phù hợp với nguyện vọng chính đáng, vừa là giải pháp quan trọng cho việc cải thiện tình hình nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu. Đồng tình với quan điểm này, bà Công Minh Lợi, Trưởng ban Gia đình xã hội, Hội Liên hiệp Phụ nữ Hà Nội cũng cho rằng, bổ sung sửa đổi chính sách thai sản cho lao động nữ lên 6 tháng, vừa bảo vệ sức khỏe sinh sản cho phụ nữ, vừa có điều kiện nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong

6 tháng đầu và cần có những quyết định, quy định nhằm khuyến khích việc nuôi con bằng sữa mẹ.

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Phạm Thị Hải Chuyền cũng tán thành nâng thời gian nghỉ lên 6 tháng, tuy nhiên bà tỏ ra e ngại về các trường hợp làm việc trong môi trường độc hại (lâu nay vẫn được nghỉ dài hơn). Phó Chủ tịch Quốc hội Tòng Thị Phóng thì khẳng định, nâng thời gian nghỉ thai sản theo hướng linh hoạt như vậy để đảm bảo quyền lợi của bà mẹ và trẻ em.

Kẻ lo

Tuy nhiên, không phải ai cũng mừng với quy định này. Rất nhiều ý kiến thể hiện sự lo lắng nếu nghỉ đủ 6 tháng có thể bị lãnh đạo chuyển sang bộ phận làm việc khác hoặc cho nghỉ việc... Trong khi cán bộ công chức, viên chức nhà nước hỗ trợ với điều này thì những người làm việc tại các công ty tư nhân cho biết không thể nghỉ đủ 6 tháng bởi khi ấy lương, thưởng sẽ bị cắt giảm đáng kể, gây ảnh hưởng tới cuộc sống gia đình. Đó là chưa kể việc họ mất vị trí đang làm vào tay người khác trong thời gian nghỉ sinh... Nhiều chị em phụ nữ khi được hỏi đã nói rằng, sẽ vẫn chỉ “dám” nghỉ 4 tháng rồi quay lại làm. Cũng có không ít lo ngại việc nghỉ thai sản được nâng lên 6 tháng sẽ khiến nhiều doanh nghiệp càng “trọng nam, khinh nữ” hơn trước đây.



Mẹ thêm thời gian nghỉ thai sản, con sẽ thêm thời gian được bú sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu đời - Ảnh: Hoàng Thạch Vân

Còn nhớ năm 2011, khi xây dựng dự thảo Luật Lao động mới đề xuất nâng thời gian nghỉ hộ sản lên 6 tháng đã vấp phải nhiều ý kiến phản đối vì lo giới chủ doanh nghiệp sẽ “ngại” tuyển dụng lao động nữ. Tuy nhiên theo khảo sát mới nhất của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đa số chủ doanh nghiệp được hỏi ý kiến đều đồng tình với đề xuất nâng thời gian nghỉ hộ sản lên 6 tháng cho lao động nữ.

Tại các khu công nghiệp, khảo sát này cho hay, lao động nữ đều có xu hướng xin nghỉ thêm một đến hai tháng sau sinh (ngoài 4 tháng theo chế độ hiện hành) do không có nhà trẻ nhận trông trẻ dưới 6 tháng, không nhận được sự giúp đỡ của người thân trong việc trông con, tiền thuê người trông trẻ quá cao so với thu nhập và cần thêm thời gian chăm sóc con. Trường hợp lao động nữ nghỉ hộ sản thêm để trông con, khảo sát này cho hay, họ có thể bị mất việc vì doanh nghiệp bố trí lao động khác thay thế.

Theo ông Đoàn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, chính với lý do này nên quy định tăng thời gian nghỉ hộ sản của lao động nữ rất cần quy định thành luật, để họ có đủ thời

gian nghỉ mà vẫn được đảm bảo vị trí công việc, không bị doanh nghiệp làm khó dễ. Ông Diệp cho biết, đang có ba phương án được đề xuất cho thời gian nghỉ hộ sản với lao động nữ: giữ nguyên như hiện hành là 4 tháng, tăng lên thành 6 tháng và linh hoạt cho nghỉ 6 tháng, nhưng chị em nào muốn đi làm khi đã nghỉ sinh được 4 tháng cũng được chấp nhận. Hai tháng đi làm sớm, chị em sẽ hưởng hai lương, một do bảo hiểm xã hội chi trả, một do doanh nghiệp chi trả.

“Tuy nhiên, tôi cho rằng không nên áp dụng phương án linh hoạt, do việc nâng thời gian nghỉ hộ sản nhằm đảm bảo thời gian chăm sóc con và cho con bú sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu, cải thiện tầm vóc, sức khỏe của trẻ. Nếu thực hiện chế độ linh hoạt, bà mẹ đi làm lại cần thêm giấy chứng nhận không đủ sữa cho con bú, rất khó cho hệ thống chứng nhận và kiểm tra có đúng bà mẹ không đủ sữa hay không, chưa kể nhiều bà mẹ cũng muốn đi làm sớm để được hưởng hai lương”- ông Diệp nêu ý kiến.

Lãnh đạo nhiều doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ (đặc biệt lĩnh vực may mặc, giày dép, thủy sản...) cho biết, nếu chị em đồng

loạt nghỉ sinh và ai cũng nghỉ đủ 6 tháng thì doanh nghiệp lập tức rơi vào cảnh lao đao. Công ty Dệt 19-5 Hà Nội là một trong số hàng nghìn doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ, tới 70%. Lao động nữ nhiều nên dù chưa có điều khoản nghỉ thai 6 tháng này, với Công ty Dệt 19-5, lúc nào cũng trong “mùa sinh đẻ”. Đại diện của Công ty cho biết: Đây là một quyết định nhân văn nhưng chắc chắn sẽ gây khó khăn cho hoạt động sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp. đương nhiên, chúng tôi sẽ phải có phương án dài hạn cho vấn đề này vì Luật đã quy định thì không thể không làm.

Theo TS. Trịnh Hòa Bình, Giám đốc Trung tâm Dự luận Xã hội và Truyền thông đại chúng, việc sản phụ được nghỉ 6 tháng rất phù hợp với những người cố sức cho việc trẻ em phải được uống sữa mẹ trong 2 năm đầu đời. Tuy nhiên, quy định trên cũng khiến một số doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ gặp khó khăn. Thực tế đó sẽ nảy sinh những “lệ con”, “phép vua thua lệ làng” tại các doanh nghiệp. Trong quá trình tuyển dụng, làm việc, doanh nghiệp và người lao động sẽ có những thỏa thuận bằng miệng về kế hoạch sinh cũng như thời gian nghỉ. “Điều này xuất phát một phần từ lợi ích của doanh nghiệp và cả bản thân người lao động. Nếu thấy cần đảm bảo sức khỏe thì nghỉ đủ 6 tháng, còn không thì có thể đi làm sớm hơn. Chúng ta không cố sức cho luật riêng nhưng rõ ràng luật phải có lộ trình, vận động phát triển. Doanh nghiệp không tổ chức được một kịch bản giữa người lao động và kế hoạch sản xuất thì có thể dẫn tới phá sản. Tôi cho rằng giữa doanh nghiệp và người lao động phải có sự đảm bảo hài hòa về lợi ích nên quy định nghỉ 6 tháng cũng chỉ là tương đối thôi”, ông Bình nói. ♦

Hồ Giáo