

MỘT SỐ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

(Trường hợp tại các doanh nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc)

HOÀNG THANH XUÂN^(*)

Vĩnh Phúc là một trong tám tỉnh thuộc khu vực kinh tế trọng điểm đồng bằng Bắc bộ, có vị trí địa lý thuận lợi và là cầu nối giữa các tỉnh vùng trung du miền núi phía Bắc với Thủ đô Hà Nội. Trong những năm qua kinh tế - xã hội Vĩnh Phúc liên tục phát triển, đạt tỷ lệ tăng trưởng cao. Vĩnh Phúc đã và đang hình thành 13 khu, cụm công nghiệp, tổng số doanh nghiệp gần 1.100 doanh nghiệp. Tổng số công nhân lao động là 33.743 người, trong đó lao động nữ là 16.400 người.

Sự phát triển nhanh chóng của các doanh nghiệp trên địa bàn Vĩnh Phúc một mặt tạo động lực tích cực giải quyết lao động việc làm, mặt khác cũng đang đặt ra những vấn đề cần quan tâm trong việc thực hiện các chính sách xã hội đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Việc thực hiện các chính sách xã hội đối với lao động nữ hiện nay vẫn còn bất cập từ phía chính sách đến quá trình thực hiện.

Nhằm làm rõ thực trạng tác động của chính sách xã hội đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, ngoài việc tham khảo kết quả

của các nghiên cứu đã có, chúng tôi áp dụng các phương pháp thu thập và xử lý thông tin để phân tích các nội dung cơ bản trên cơ sở chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống với 600 mẫu (căn cứ vào danh sách của doanh nghiệp do Hội Doanh nghiệp và Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc cung cấp) và cơ sở lý luận nghiên cứu chính sách xã hội đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp^(**).

I. Điều kiện làm việc, lao động

1. Điều kiện nhà xưởng

Hiện nay, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có điều kiện nhà xưởng thuận lợi hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp trong nước. Đó là do: (1) chính sách đầu tư ưu đãi, các doanh nghiệp liên doanh được thuê đất trong các khu công nghiệp, khu chế xuất nên họ có mặt bằng thuận lợi cho việc xây dựng nhà xưởng có điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; (2) dự án đầu tư nước

^(*) ThS., Đại học Công Đoàn.

^(**) Các số liệu sử dụng trong bài viết được lấy từ đề tài “Tác động của chính sách xã hội đối với lao động nữ trong doanh nghiệp hiện nay” (Nghiên cứu trường hợp ở Vĩnh Phúc) của tác giả.

ngoài khi muốn được hoạt động phải thông qua các cơ quan chức năng hữu quan của Việt Nam nên các điều kiện vệ sinh môi trường, an toàn lao động và đảm bảo điều kiện lao động cho lao động nữ tốt hơn.

Nhìn chung, lao động nữ làm việc trong điều kiện nhà xưởng rộng rãi (77,16%), thoáng mát (76,81%) và đầy đủ ánh sáng (93,18%), tuy nhiên hơi nóng bức (18,00%). Đây là điều kiện tương đối tốt trong việc thực hiện và hưởng lợi chế độ chính sách và điều kiện nhà xưởng đối với lao động nữ. Điều đó cho thấy các qui định của chính sách xã hội đối với lao động nữ đã được thực hiện tốt.

2. Trang thiết bị lao động

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước, đa số các doanh nghiệp sử dụng thiết bị, máy móc cũ và lạc hậu, hay thiếu bộ phận che chắn máy đảm bảo an toàn cho người lao động. Ngược lại, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hầu như đã có sự thay đổi máy móc, thiết bị, công nghệ hiện đại hơn.

Trang thiết bị tại nơi lao động nữ đang làm việc được các doanh nghiệp trang bị khá đầy đủ, như: đèn thấp sáng (97,62%); quạt thông gió (91,16%); thiết bị che chắn máy móc đảm bảo an toàn vệ sinh, lao động (67,35%) và quạt bàn thoáng khí (51,02%). Tuy nhiên, trang thiết bị giữa các doanh nghiệp có sự khác nhau, doanh nghiệp nhà nước trang bị thiết bị đầy đủ hơn so với doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ này chiếm khoảng hơn 10%. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn trang bị thiết bị hạn chế hơn nên lao động nữ làm việc tại các

doanh nghiệp này đang phải đối phó với tình trạng trang thiết bị thiếu thốn ảnh hưởng đến sức khỏe trong quá trình lao động, tái tạo sức lao động.

3. Môi trường lao động

Trong quá trình lao động, có 8 yếu tố ảnh hưởng đến môi trường lao động đối với lao động nữ. Bụi là yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất (chiếm 59,00%), tiếp theo là độ ồn (chiếm 56,90%), còn các yếu tố khác chưa đến 50,00%. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn tới hiện tượng này, nhưng chủ yếu là do đặc thù sản xuất của doanh nghiệp và việc tuân thủ các tiêu chuẩn đề ra không được thực hiện một cách nghiêm túc, các doanh nghiệp chạy theo lợi nhuận, chưa quan tâm đầy đủ và đúng mức đến sức khỏe người lao động. Do vậy, người lao động, nhất là lao động nữ phải đối mặt với cảm giác mệt mỏi, khó thở làm ảnh hưởng đến năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc và ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe người lao động. Người lao động còn có nguy cơ mắc các bệnh đường hô hấp, bệnh ngoài da, chấn thương mắt và các bệnh về đường tiêu hóa.

4. Điều kiện phục vụ

Về điều kiện cơ sở vật chất tại các doanh nghiệp, câu trả lời cho thấy: có nhà vệ sinh (99,67%), nhà thay quần áo (45,51%), nhà tắm (33,44%), nhà ở tập thể (16,06%) dành cho lao động nữ và nhà trẻ, lớp mẫu giáo (4,67%). Mặc dù còn một vài chỉ báo có tỷ lệ trả lời thấp nhưng trong bối cảnh hiện nay kể cả các doanh nghiệp nhà nước cũng khó có nhà tập thể cho công nhân lao động nói chung và cho lao động nữ nói riêng. Có thể nói, các điều kiện thiết yếu phục vụ cho nhu cầu sinh hoạt của lao động nữ

tại doanh nghiệp bước đầu được đảm bảo. Tuy nhiên, còn nhiều doanh nghiệp, điều kiện cơ sở vật chất chưa đảm bảo cho lao động nữ làm việc theo qui định của Luật Lao động.

5. Tương quan thời gian làm việc và nghỉ ngơi

Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi là một trong những mắt xích không những liên quan đến việc tái tạo sức lao động mà còn là chỉ báo phản ánh mức độ quan tâm của các chính sách xã hội với nhóm xã hội đặc thù - lao động nữ trong các doanh nghiệp.

Thời gian làm việc

Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ lao động nữ làm việc 8 giờ/ngày (chỉ chiếm 29,08%) và vào những thời điểm cao thì liên tục ngày nào cũng làm thêm. Điều này không những ảnh hưởng đến sức khỏe, điều kiện lao động và tái tạo sức lao động của lao động nữ mà còn ảnh hưởng đến thiên chức cũng như cuộc sống gia đình của họ. Như vậy, có tới 68,96% số lao động nữ làm thêm từ 2 giờ/ngày trở lên. Việc làm thêm giờ được Nhà nước khuyến khích trong khuôn khổ nhất định, tuy nhiên bên cạnh những yếu tố tích cực là tạo thêm thu nhập cho người lao động, thì một số trường hợp người sử dụng lao động lợi dụng giờ lao động làm thêm để kịp hợp đồng, tăng thêm lợi nhuận từ sức lao động của người lao động, đặc biệt là đối với lao động nữ. Như vậy, cả làm thêm ngày và làm thêm giờ trung bình một năm thì lao động nữ đã phải làm thêm vượt quá mức cho phép. Thực tế, con số này có thể lớn hơn do tính chất công việc và cường độ lao động của các doanh nghiệp, thậm chí hiện tượng này còn trầm trọng hơn khi lao động nữ có lúc

phải làm 2 ca (64,42%) vào những ngày cao điểm để kịp giao hàng. Do làm việc với cường độ cao, thời gian làm việc liên tục và kéo dài nên sức khỏe của họ bị giảm sút, cảm giác mệt mỏi, đau đầu xảy ra đối với trên 60% lao động nữ.

Bên cạnh đó, lao động nữ có thai vẫn đi làm thêm (23,86%), đặc biệt là làm ca đêm (19,61%). Trong khi đó, chính sách pháp luật qui định người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ đang thời kỳ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm, nhưng người sử dụng lao động vẫn để lao động nữ đi làm thêm giờ (15,69%), đi làm ca đêm (9,08%), đi công tác (1,96%). Ngoài ra, thời gian làm việc đối với lao động nữ có thai và nuôi con nhỏ còn nhiều bất cập, họ buộc phải làm ca đêm, làm thêm giờ hoặc phải đi công tác xa. Lao động nữ phải làm thêm giờ trong tình trạng đang có thai (24,51%) và nuôi con nhỏ (21,68%) tại các doanh nghiệp nhà nước chưa bằng một nửa thời gian thời gian làm thêm giờ đối với các doanh nghiệp ngoài Nhà nước (60,03% và 55,73%).

Thời gian nghỉ ngơi

Nghiên cứu cho thấy, lao động nữ được nghỉ sau khi sinh đúng qui định của chính sách pháp luật là 92,97% (71,45% nghỉ 4 tháng, 16,28% nghỉ 5 tháng và 5,24% nghỉ 6 tháng), có 7,03% lao động nữ nghỉ thai sản (1,62% nghỉ 2 tháng và 5,41% nghỉ 3 tháng). Về nguyên tắc, lao động nữ có thời gian nghỉ sinh lý theo qui định của pháp luật (luật qui định là 30 phút/ngày) hay trường hợp có con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ được phép nghỉ 1 giờ để cho con bú, nhưng tính thời gian đi lại và cho con bú thì không đủ. Điều này cho thấy chế độ, chính sách ban hành đã tác

động không có lợi đối với lao động nữ. Vì nếu nghỉ quá thời gian theo luật định thì lao động nữ sẽ vi phạm luật và người sử dụng lao động sẽ có lý để phạt hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Đặc biệt là đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và người sử dụng lao động là người nước ngoài.

Các chế độ chính sách có liên quan đến thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi chưa thực sự tác động một cách có hiệu quả, hay nói cách khác việc thực thi và hưởng lợi từ các chính sách đó chưa thực hiện nghiêm túc.

Các chính sách về nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm được đảm bảo thực hiện đúng qui định của pháp luật lao động song thời gian nghỉ ngơi dành cho lao động nữ đến kỳ hàng tháng, cho con bú, con ốm mẹ nghỉ, nghỉ thai sản chưa phù hợp với thực tế. Việc làm thêm giờ ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe của lao động nữ.

Việc chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ đặc biệt là thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi đã được một số doanh nghiệp quan tâm, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, do phải đảm bảo các hợp đồng kinh tế đã ký kết nên hầu hết doanh nghiệp thực hiện thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi chưa đúng với qui định của Luật Lao động.

Ngoài ra, bảo hiểm xã hội là một trong những chính sách xã hội quan trọng. Lao động nữ được tham gia đóng bảo hiểm xã hội tại các doanh nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc khá cao nhằm đảm bảo về thu nhập để đáp ứng nhu cầu sinh sống thiết yếu của người lao động và gia đình họ khi tuổi già, nghỉ lao động hoặc

khí gặp rủi ro, biến cố như thai sản, ốm đau, bệnh nghề nghiệp, tử tuất,... Lao động nữ được mua bảo hiểm y tế: 92,81%; trợ cấp thai sản: 83,66%; trợ cấp tai nạn lao động: 80,72%; trợ cấp ốm đau: 79,08%; trợ cấp bệnh nghề nghiệp: 64,05%; các chế độ ưu đãi: 42,81%.

Các doanh nghiệp được khảo sát chủ yếu triển khai được loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, còn loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện mặc dù đã được quy định trong Bộ luật lao động song đến nay vẫn ít doanh nghiệp triển khai được. Như vậy, chính sách xã hội tác động đến lĩnh vực này chưa thực sự có hiệu quả cao, lao động nữ trong các doanh nghiệp chưa được hưởng.

II. Vai trò của doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và người lao động trong việc thực hiện chính sách xã hội đối với người lao động

Vai trò của chủ doanh nghiệp: Kết quả nghiên cứu cho thấy một số chủ doanh nghiệp do nắm chưa chắc luật hoặc nắm vững nhưng cố tình "lách luật" nên đã vi phạm pháp luật của Việt Nam, đặc biệt là Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và Luật Bình đẳng giới. Đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước, đa số người sử dụng lao động nắm Bộ luật Lao động chưa đầy đủ, thậm chí có những cán bộ không quan tâm đến Bộ luật Lao động mà để cho nhân viên các phòng ban tự nghiên cứu, tìm hiểu (8, tr.60).

Một trong những chức năng của người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp đó là ký kết hợp đồng lao động để tuyển dụng lao động, nhưng về nguyên tắc ký hợp đồng lao động là trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế,

đa số người sử dụng lao động không ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động hoặc nếu có, thì có nhiều điều khoản không đề cập đến hoặc đề cập đến nhưng trái với các qui định của pháp luật.

Vai trò của tổ chức công đoàn: vai trò của Công đoàn trong triển khai và thực hiện các chế độ chính sách đối với lao động nữ hạn chế. Nghiên cứu đã sử dụng thang thước đo định hạng (ordinal scale) mức độ với 3 cấp (tích cực, bình thường và không tác dụng) đối với ý kiến đoàn viên cho thấy, Công đoàn có vai trò tích cực trong việc chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng về chính sách lao động cho đoàn viên (28,71%); vai trò của Công đoàn bình thường, chưa nổi, có cũng được, không có cũng được (52,29%); hoạt động của Công đoàn cơ sở không có tác dụng (19,00%). Như vậy, hiệu quả hoạt động Công đoàn trong các doanh nghiệp được khảo sát chưa cao, còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, chức năng và nhiệm vụ của tổ chức công đoàn - người đại diện cho tập thể người lao động, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho công nhân lao động.

Cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp là những người bán chuyên trách (kiêm nhiệm) trong doanh nghiệp nên họ không có thời gian để tìm hiểu, nắm vững các chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn và lao động nữ. Mặt khác, một số cán bộ công đoàn cũng như người sử dụng lao động nữ không nắm vững cơ sở pháp luật của các chính sách xã hội có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng đối với công nhân lao động.

Vai trò của người lao động: phần lớn lao động nữ trong các doanh nghiệp trước khi vào làm việc xuất thân từ nông thôn (chiếm 79,15%), trình độ học vấn thấp (THCS chiếm 16,71%, THPT chiếm 46,69%, Trung cấp chiếm 21,20% và Cao đẳng/Đại học chiếm 15,40%), hiểu biết nói chung của họ hạn chế, chưa quen với tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm chưa cao,... Vì vậy, họ dễ mắc các sai phạm khiến người sử dụng lao động phải kỷ luật họ. Mặt khác, do hiểu biết về pháp luật lao động không đầy đủ nên nhiều quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ mà doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện sai, họ cũng không biết để yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện. Sự thiếu hiểu biết này có thể dẫn đến tình trạng "vô tình" vi phạm luật, gây hậu quả xấu đối với bản thân họ, như khi ký hợp đồng lao động, lao động nữ phải giữ một bản (khi có tranh chấp lao động thì hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý để xem xét vấn đề) nhưng có tới 17,30% lao động nữ không có bản hợp đồng lao động nào trong tay.

Trên thực tế, đa số lao động nữ không nắm hoặc không quan tâm đến các nội dung trong Bộ luật Lao động. Qua kết quả khảo sát về mức độ quan tâm của lao động nữ đối với chính sách lao động qui định trong Luật Lao động cho thấy, phần lớn lao động nữ không quan tâm nhiều đến các chế độ chính sách đối với lao động nữ đã qui định. Tuy nhiên, có sự khác biệt trong các loại hình doanh nghiệp trả lời, trong đó mức độ quan tâm của lao động nữ đối với các chính sách xã hội ở các doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ cao hơn các doanh nghiệp tư nhân (mặc dù tỷ lệ quan tâm rất thấp).

Vì vậy, để đảm bảo thực hiện quyền lợi lao động nữ mà các chế độ chính sách đó ban hành, lao động nữ phải tự mình nâng cao trình độ nhận thức về pháp luật lao động.

III. Một số kết luận và kiến nghị

Những nội dung được đề cập trên đây về tác động của chính sách xã hội đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ở Vĩnh Phúc hiện nay cho thấy: Chính sách, pháp luật nói chung, các giá trị chuẩn mực trong lao động nói riêng, đặc biệt các chính sách quy định riêng đối với lao động nữ đã triển khai và bước đầu có một số chế độ chính sách tiến bộ, thực hiện tốt, lao động nữ được hưởng lợi nhưng thực hiện chưa được nhiều, một số điều khoản chưa được triển khai một cách đồng bộ và kịp thời, vấn đề bất bình đẳng trong phân công lao động theo giới đang tồn tại và nhiều bất cập. Do vậy, cần thực hiện các giải pháp sau:

1. Giải pháp chung

Bổ sung, điều chỉnh và hoàn thiện một số quy định trong Bộ luật Lao động đối với lao động nữ nói chung và lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh nói riêng.

Bản thân các chính sách xã hội nói chung và các bộ luật, các văn bản dưới luật, các quy định của pháp luật tiến bộ, có nội dung tốt, phù hợp với thực tiễn thì sẽ chứa đựng những tư tưởng, quan điểm tiến bộ, tức là đảm bảo công bằng về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thực hiện quan hệ lao động.

2. Giải pháp cụ thể

Điều kiện lao động: Những doanh nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu an toàn vệ

sinh công nghiệp, thiết bị máy móc và điều kiện môi trường không tốt ảnh hưởng đến sức khỏe lao động nữ trong quá trình làm việc thì tiến hành nghiên cứu xây dựng, sửa chữa, bổ sung các thiết bị đó và kiểm tra môi trường lao động bằng các thiết bị máy móc để đo độ ồn, bụi, nhiệt độ, độ ẩm, ánh sáng...

Thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi: Thực hiện đúng các quy định của pháp luật về thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi; yêu cầu lao động nữ không làm thêm giờ trong điều kiện không cho phép, nếu họ không đồng ý phải có sự giải thích để họ hiểu.

Bảo hiểm xã hội và an toàn vệ sinh-lao động: Coi trọng công tác bảo hộ lao động, an toàn vệ sinh - lao động là trách nhiệm và quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống và điều kiện lao động cho lao động nữ trong các doanh nghiệp.

Tiền lương: Các doanh nghiệp tiến hành xây dựng đơn giá tiền lương để báo cáo với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc; đồng thời công khai dân chủ cho mọi người lao động biết.

Thực hiện pháp luật lao động: Ưu tiên tuyển dụng lao động nữ đúng như tinh thần luật pháp đã đề ra. Tạo điều kiện tối đa để lao động nữ có việc làm và thu nhập ổn định.

3. Tổ chức thực hiện

Nâng cao trách nhiệm và trình độ của chủ doanh nghiệp: việc nâng cao trình độ nói chung và nhận thức về chế độ chính sách nói riêng cho người sử dụng lao động là việc làm cần thiết. Trong thời gian tới yêu cầu người sử

dụng lao động phải tổ chức tập huấn công tác an toàn vệ sinh - lao động và các qui định của pháp luật về chính sách tiền lương, điều kiện lao động, thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động, bảo hộ lao động,... khi tiếp nhận lao động.

Nâng cao trình độ nhận thức pháp luật của nữ lao động: Để nâng cao được nhận thức về quyền và nghĩa vụ đối với lao động nữ, trước hết, phải tăng cường bộ máy nhà nước vì sự tiến bộ của phụ nữ, đảm bảo cho phụ nữ được quyền bình đẳng theo đúng các qui định của pháp luật, đưa ra các biện pháp đặc biệt để tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các hoạt động kinh tế nói chung và quản lý nói riêng.

Nâng cao vai trò đại diện và năng lực của tổ chức công đoàn: Đối với các doanh nghiệp đã thành lập Công đoàn thì Công đoàn phải là người bảo vệ lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng; đặc biệt là việc giám sát và phối hợp với chuyên môn và các tổ chức đoàn thể khác trong doanh nghiệp thực hiện các chế độ chính sách cho lao động nữ.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát: Tăng cường việc kiểm tra giám sát cả người sử dụng lao động và người lao động trong việc thực thi các chế độ chính sách đối với lao động nữ. Cơ chế giám sát thực hiện và đánh giá thưởng phạt trong chính sách chưa được quan tâm đúng mức, ý thức của người lao động chưa cao trong việc nhận thức và chấp hành các qui phạm pháp luật cũng như những giá trị chuẩn mực đạo đức

xã hội chưa được đề cao. Do đó cần tăng cường công tác kiểm tra giám sát việc chấp hành các chế độ chính sách đối với lao động nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Báo cáo Tổng kết công tác Bảo hộ lao động năm 2010 và Kế hoạch năm 2011.
2. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Báo cáo Thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh năm 2010.
3. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Vĩnh Phúc. Báo cáo Tổng kết thực hiện chính sách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công năm 2010.
4. Ban Chính sách kinh tế-xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc. Báo cáo Kết quả thực hiện pháp luật lao động 6 tháng đầu năm 2011.
5. Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006). H.: Chính trị quốc gia, 2007.
6. Luật Bảo hiểm xã hội của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. H.: Lao động, 2007.
7. Luật Bình đẳng giới. H.: Chính trị Quốc gia, 2007.
8. Trần Hàn Giang (chủ biên). Nữ công nhân khu công nghiệp ngoài quốc doanh và dịch vụ trợ giúp pháp lý ở Việt Nam. H.: Khoa học xã hội, 2001.