

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

HỒ THANH VÂN

**BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. PHẠM THỊ THÚY NGÀ

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Tôi đã hoàn thành tất cả các môn học và đã thanh toán tất cả các nghĩa vụ tài chính theo quy định của Khoa Luật Học viện Khoa học xã hội.

Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

NGƯỜI CAM ĐOAN

Hồ Thanh Vân

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban Giám đốc, các khoa, phòng và quý thầy, cô trong Học viện Khoa học xã hội đã tận tình và tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong quá trình học tập. Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến TS. Phạm Thị Thúy Nga, người đã trực tiếp hướng dẫn đề tài cho tôi với tất cả lòng nhiệt tình và sự quan tâm.

Bên cạnh đó, tôi cũng gửi lời cảm ơn của mình đến lãnh đạo, các đồng nghiệp, bạn bè, gia đình luôn quan tâm, tạo điều kiện, chia sẻ, động viên tôi trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu luận văn.

Trong khuôn khổ của một luận văn, đề tài này không thể giải quyết toàn bộ các vấn đề một cách trọn vẹn, vì vậy, kết quả nghiên cứu của đề tài không tránh khỏi có nhiều hạn chế, thiếu sót. Tác giả mong nhận được sự góp ý của quý thầy, cô và bạn bè.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	3
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	8
1.1 Khái niệm lao động nữ và quyền của lao động nữ	8
1.2 Nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ	13
Chương 2: PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	36
2.1 Bảo đảm quyền của lao động nữ	36
2.2 Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ	56
Chương 3: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	65
3.1 Định hướng nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam	65
3.2 Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động bảo vệ quyền của lao động nữ	66
3.3 Các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam	71
KẾT LUẬN	77
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	79

DANH MỤC VIẾT TẮT

Bộ luật lao động	BLLĐ
Bảo hiểm xã hội	BHXH
Hợp đồng lao động	HĐLĐ
Lao động nữ	LĐN
Người lao động	NLĐ
Người sử dụng lao động	NSDLĐ
Giải quyết tranh chấp	GQTC
Tổ chức lao động quốc tế	ILO
Tranh chấp lao động	TCLĐ

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ xưa đến nay, việc khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động là những mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động. Với số lượng chiếm một phần hai dân số thế giới, phụ nữ được coi là bộ phận quan trọng trong hệ thống lao động nhằm tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần thúc đẩy sự tiến bộ của thế giới nói chung, và của xã hội Việt Nam nói riêng. Điều này cho thấy vị trí, tầm quan trọng của người phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng trong xã hội.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường và khoa học, công nghệ ngày càng phát triển, nhận thức của con người ngày một nâng cao thì ý thức về bảo vệ quyền lợi cho nữ giới - phái yếu trong xã hội được xem là một trong những vấn đề có yếu tố nền tảng của xã hội, là trách nhiệm của toàn thể nhân loại. Do đó, bên cạnh việc thực hiện những quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước ta đã dần hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ. Tiêu biểu là sự ra đời của Bộ luật Lao động (1994), Luật Bình đẳng giới (2006), Luật bảo hiểm xã hội (2014), các chương trình, mục tiêu quốc gia về phụ nữ...

Cùng với xu thế hội nhập của Việt Nam vào các tổ chức kinh tế trên thế giới, lao động nữ đã có những đóng góp tích cực vào các hoạt động xã hội. Tuy nhiên với những quy luật cạnh tranh khắc nghiệt, cùng với những quan niệm cổ hủ về vị trí, vai trò của người phụ nữ trong xã hội, đồng thời do những đặc điểm khác biệt về sức khỏe, giới tính, thể lực và xuất phát từ những đặc điểm riêng về giới nên quyền lợi của lao động nữ nhìn chung vẫn còn gặp nhiều khó khăn cần được hỗ trợ bằng các quy định đặc thù của pháp luật, pháp luật cần có những cơ chế, biện pháp riêng đối với lao động này để quyền của lao động nữ được thực thi trên thực tế. Hiện nay, những quyền cơ bản của phụ nữ được ghi nhận trong Hiến pháp và cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật. BLLĐ năm 2012 ra đời và có hiệu lực ngày 01/05/2013 đã góp phần quan trọng trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ nhằm đảm bảo quyền bình đẳng về mọi mặt với lao động nam.

Không thể phủ nhận rằng, việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong những năm gần đây đã có nhiều cải thiện đáng kể nhưng về cơ bản quy định về bảo vệ quyền lao động nữ còn thiếu tính linh hoạt, nhiều quy định chưa được thực hiện triệt để, hơn nữa trong quá trình thực hiện, một số quy định vẫn còn những thiếu sót, chưa phù hợp với thực tiễn gây ảnh hưởng tới quyền lợi lao động nữ.

Chính vì những lý do trên, tác giả chọn đề tài **“Bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam”** để làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ của mình. Luận văn xem xét chủ yếu vấn đề bảo đảm quyền và các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động nữ dưới các lĩnh vực như: quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ; quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; quyền đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp với lao động, quyền đảm bảo về tiền lương và quyền bảo đảm về tuổi nghỉ hưu.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Hiện nay đã có một số luận văn, sách báo hoặc các công trình khoa học nghiên cứu về vấn đề lao động nữ, chẳng hạn như: Lê Thị Hoài Thu (2013), Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2013; TS. Bùi Thị Kim Ngân (2013), “Một số ý kiến về lao động nữ theo BLLĐ năm 2012”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*; TS. Nguyễn Hiền Phương (2014), “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí luật học*; Th.S Đặng Thị Thơm (2015), “Quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí TAND kỳ II*; Nguyễn Thị Anh Hoa (2012), “Pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề bình đẳng giới và thực tiễn áp dụng trên địa bàn tỉnh Nghệ An”, *Luận văn thạc sĩ*... Các công trình nghiên cứu này đã đề cập đến việc bảo vệ lao động nữ ở mức độ tổng quát hơn chứ không đơn thuần là vấn đề quyền. Những nghiên cứu này không chỉ góp phần vào việc bảo vệ quyền bình đẳng cho nữ giới trên nhiều phương diện khác nhau mà còn đưa ra những định hướng, biện pháp giúp bảo vệ LĐN trong việc hoàn thiện hơn pháp luật của Việt Nam. Vì vậy, đây sẽ là đề tài nghiên cứu một cách tương đối tương quan về vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn nhằm nghiên cứu một số vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ, pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ. Đánh giá thực trạng pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ, chỉ ra những điểm còn hạn chế và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền cho lao động nữ.

Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu nói trên, luận văn có các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

- Làm rõ một số vấn đề lý luận như: khái niệm quyền của lao động nữ, nội dung của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ (gồm có pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ và pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ).
- Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện vấn đề bảo đảm và bảo vệ quyền của lao động nữ, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và các nguyên nhân của những hạn chế đó.
- Trên cơ sở đó, Luận văn chỉ ra các định hướng và các nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của lao động nữ xuất phát từ thực tiễn và điều kiện cụ thể ở Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam về bảo vệ quyền của lao động nữ. Ngoài ra, luận văn có nghiên cứu tham khảo pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ ở một số nước trên thế giới như Hoa Kỳ, Nga, Philippine...

Phạm vi nghiên cứu

Luận văn được triển khai nghiên cứu theo nghĩa rộng của “bảo vệ quyền của lao động nữ”, nghĩa là không chỉ tập trung vào nghiên cứu việc bảo vệ quyền của lao động nữ khi bị vi phạm mà còn nghiên cứu các nội dung pháp luật về đảm bảo quyền của lao động nữ. Luận văn cho rằng việc đảm bảo các quyền của lao động nữ

có mối quan hệ chặt chẽ và có vai trò quan trọng trong việc thực thi quyền của lao động nữ, làm giảm khả năng quyền của lao động nữ bị vi phạm. Do vậy, luận văn sẽ gồm hai mảng nội dung nghiên cứu là: bảo đảm quyền của lao động nữ và các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ.

Do hạn chế về thời gian cũng như kinh phí, luận văn chỉ nghiên cứu đến lao động nữ làm việc trong nước mà không nghiên cứu đến đối tượng lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài. Luận văn sẽ tập trung nghiên cứu vào các nhóm quyền cơ bản của lao động nữ là: quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử; quyền lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; quyền đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp; quyền đảm bảo về tiền lương và đảm bảo tuổi nghỉ hưu.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin như: chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống như:

Phương pháp so sánh chủ yếu được sử dụng trong chương 1 của luận văn, khi nghiên cứu tìm hiểu pháp luật của 1 số nước như: Hoa Kỳ, Nga, Philippine...

Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở hầu hết các chương mục của luận văn, nhằm phân tích làm rõ các luận điểm và đi đến tổng kết, rút ra kết luận nghiên cứu.

Phương pháp thống kê được sử dụng chủ yếu trong chương 2 nhằm làm rõ thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Ý nghĩa lý luận: làm rõ các nội dung liên quan đến quyền của lao động nữ cũng như pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ, qua đó đánh giá thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ hiện nay.

Ý nghĩa thực tiễn: kết quả nghiên cứu đưa ra được những hạn chế cũng như bất cập trong pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ, từ đó có những định hướng và giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả việc bảo vệ quyền của lao

động nữ.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn gồm 03 chương, cụ thể:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ và nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ.

Chương 2: Pháp luật lao động về bảo vệ quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay.

Chương 3: Một số định hướng, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

1.1 Khái niệm lao động nữ và quyền của lao động nữ

1.1.1 Khái niệm lao động nữ

NLĐ là lực lượng về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trong đó, nữ giới tham gia vào lực lượng lao động ngày càng nhiều và thường làm trong nhiều lĩnh vực khác nhau hơn là nam giới. Mặt khác, do cầu về lao động tăng bền vững trong thời kỳ tăng trưởng nhanh cũng đã thu hút một lượng lớn phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động.

LĐN mang những đặc tính về sức khỏe, tâm sinh lý riêng mà chỉ bản thân họ mới có, điều đó tạo nên sự khác biệt giữa lao động nam và LĐN, do đó pháp luật quốc tế nói chung và pháp luật lao động các nước nói riêng luôn có những cơ chế, chính sách phù hợp để đảm bảo đầy đủ nhất quyền lợi cho nhóm lao động đặc thù này. Như vậy, có thể xem xét khái niệm LĐN dưới các góc độ sau:

Thứ nhất, xét về mặt sinh học LĐN là NLĐ có “giới tính nữ”. Nữ giới là một khái niệm chung để chỉ một người hay toàn bộ những người trong xã hội mà một cách tự nhiên, mang những đặc điểm giới tính được xã hội thừa nhận về khả năng mang thai và sinh nở. Như vậy, sự xác định giới tính là đặc điểm riêng biệt nhất để phân biệt nam và nữ, chỉ có người phụ nữ mới có thiên chức làm mẹ, có khả năng mang thai và sinh con.

Thứ hai, xét về mặt pháp lý thì LĐN là “người lao động”, là người làm công ăn lương. Về mặt bản chất, người LĐN khi tham gia quan hệ lao động được xác định là NLĐ khi họ có đầy đủ năng lực chủ thể của NLĐ, nghĩa là họ có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Năng lực pháp luật lao động là khả năng mà pháp luật quy định hay ghi nhận cho họ có quyền được làm việc, được trả công và được thực hiện những nghĩa vụ của NLĐ. Năng lực hành vi lao động là khả năng của cá nhân bằng chính hành vi của mình trực tiếp tham gia quan hệ lao động,

tự hoàn thành mọi nhiệm vụ, gánh vác nghĩa vụ và hưởng quyền lợi của NLD.

Ngoài ra, nữ giới còn có những đặc điểm riêng biệt về giới như sức khỏe và thiên chức của mình. Như quy luật vốn có của tự nhiên, phụ nữ khi sinh ra đã có sức khỏe yếu hơn nam giới, nữ giới gặp nhiều trở ngại về sức khỏe, khả năng mang vác vật nặng so với nam giới. Nữ giới còn có thiên chức thiêng liêng đó là làm mẹ. Khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, người phụ nữ sẽ phải chịu nhiều những thay đổi về cơ thể, tâm lý cũng như khả năng lao động làm ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm sinh lý của họ.

Do đó, khái niệm về LDN có thể hiểu như sau: người LDN là NLD có giới tính nữ, có khả năng lao động, làm việc theo Hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ.

1.1.2 Quyền của lao động nữ

Bảo vệ quyền của lao động nữ là việc pháp luật lao động ghi nhận các quyền của lao động nữ trong quan hệ lao động và các biện pháp đảm bảo việc thực hiện các quyền của lao động nữ.

Con người là vốn quý nhất của mọi xã hội. Vì vậy, con người phải luôn luôn được bảo vệ. Mục tiêu tối thượng của mọi xã hội là bảo vệ quyền được sống, được lao động và được hưởng thụ lành mạnh của con người. Song, do những hoàn cảnh khác nhau về tổ chức, hoàn cảnh sống của từng người, do sự phát triển không đều của nền kinh tế, xã hội loài người lại phân hoá thành kẻ giàu, người nghèo. Một bộ phận nắm giữ của cải xã hội và các tư liệu sản xuất, đó là những người chủ. Một bộ phận khác chỉ có sức lao động, phải đi bán sức lao động để kiếm sống – đó là những lao động làm thuê. Trong hai bộ phận ấy, những người lao động làm thuê ở thế yếu hơn. Vì vậy, họ cần được bảo vệ thường xuyên hơn, đầy đủ hơn. Đó là đạo lý tất yếu ở bất kỳ xã hội nào.

NLD dù là nam hay nữ đều được pháp luật ở mỗi quốc gia bảo vệ dưới góc độ quyền công dân và được pháp luật quốc tế công nhận và đảm bảo. Ủy ban Quyền con người của Liên Hợp quốc đã có sự phân chia nhóm quyền con người trong lĩnh vực lao động thuộc nhóm quyền dân sự và dưới góc độ pháp luật lao

động “*Quyền của người lao động phải được bảo đảm như quyền con người*” [13, tr.27].

Để bảo vệ quyền của LĐN, đã có nhiều văn kiện, công ước quốc tế ra đời. Tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền năm 1948 cũng đã ghi nhận những quyền cơ bản, tôn trọng quyền tự do cũng như quyền bình đẳng nam nữ. Theo Điều 23, 24 Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền thì quyền con người trong pháp luật lao động bao gồm: quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm phù hợp, quyền được bảo vệ chống thất nghiệp, quyền được hưởng lương bằng nhau, quyền được nghỉ ngơi...

Sau khi trở thành thành viên Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), năm 1994 Việt Nam đã gia nhập nhiều công ước của tổ chức này. Năm 1998, ILO thông qua Tuyên bố về các quyền cơ bản của NLĐ tại nơi làm việc. Theo đó NLĐ có các quyền cơ bản sau: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO); (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO); (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO); (4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO). Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó.

Công ước quốc tế về các quyền chính trị, xã hội, văn hóa năm 1966 của Liên Hợp Quốc quy định việc nam nữ có quyền bình đẳng trong mọi hoạt động kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội; Công ước này có sự ưu tiên đối với các bà mẹ trong thời gian sinh con bởi đây là thời gian mà các bà mẹ cần phải được nghỉ ngơi có hưởng lương và các chế độ phúc lợi khác. Điển hình nhất về bảo vệ quyền LĐN là Công ước CEDAW 1979 - Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. Nội dung cơ bản của công ước CEDAW là đề cập tới việc bảo vệ quyền lợi của LĐN trên nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ nhằm xây dựng một chương trình hành động thúc

đẩy quyền bình đẳng của phụ nữ...

Trên bình diện thế giới, quyền của LĐN được thể hiện trong nhiều lĩnh vực khác nhau, tuy nhiên trong pháp luật lao động thì quyền của LĐN là quyền được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với NSDLĐ. Sở dĩ, có thể khẳng định như vậy là bởi quan hệ lao động là toàn bộ những quan hệ có liên quan đến quyền và nghĩa vụ giữa các bên tham gia trong quá trình lao động, được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai đối tượng là NLĐ và NSDLĐ. Bởi vậy, nhìn một cách tổng quát việc bảo vệ quyền của LĐN trong pháp luật lao động cũng là bảo vệ trong mối quan hệ với NSDLĐ.

Xét về tương quan mối quan hệ giữa LĐN và NSDLĐ có thể thấy, người LĐN nói riêng thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ, họ bị phụ thuộc rất nhiều vào NSDLĐ. Một mặt, LĐN là người trực tiếp tiến hành và thực hiện các hoạt động sản xuất nên phải đối mặt với các rủi ro xảy ra trong quá trình lao động, họ lại chiếm số đông và được xác định là lực lượng sản xuất, một trong những yếu tố quan trọng của quan hệ sản xuất. Còn NSDLĐ ở vị thế cao hơn, họ lại có quyền quản lý điều hành NLĐ [8, tr. 27]. Bảo vệ quyền của LĐN trong pháp luật lao động thường tập trung vào các vấn đề như: Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử; Quyền đảm bảo lợi ích trong thời gian LĐN mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; Quyền đảm bảo điều kiện làm việc; Quyền đảm bảo trong lĩnh vực tiền lương; Quyền đảm bảo về tuổi nghỉ hưu.

1.1.3 Sự cần thiết đối với việc bảo vệ quyền của lao động nữ

Xã hội ngày càng phát triển thì phụ nữ càng khẳng định được vai trò của mình, LĐN đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội. LĐN luôn thể hiện vai trò không thể thiếu của mình trong các lĩnh vực đời sống xã hội, nhất là trong lĩnh vực hoạt động vật chất, LĐN là lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải để nuôi sống con người, LĐN còn “sản xuất” ra bản thân con người để duy trì và phát triển xã hội. Ngoài ra, nền văn hóa dân gian của bất kì đất nước hay dân tộc nào cũng có sự tham gia của đông đảo phụ nữ bằng nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới thì LĐN còn phải đảm

nhận chức năng làm mẹ nên có những đặc điểm riêng về sức khỏe, tâm sinh lý, do đó việc bảo vệ quyền của LĐN là hết sức cần thiết, điều này xuất phát từ những lý do sau đây:

Xét về thể lực, do những đặc thù không thể thay đổi về cấu trúc cơ thể, so với lao động nam thì LĐN thường gặp nhiều trở ngại về sức khỏe, cũng như độ dẻo dai do những ảnh hưởng của giới tính, điều này vô hình chung đã hạn chế quyền được tham gia lao động bình đẳng với nam giới. Bù lại so với lao động nam thì LĐN lại khéo léo, bền bỉ, kiên trì hơn trong công việc, do đó những công việc mang vác nặng nhọc thường do lao động nam đảm nhận còn những công việc đòi hỏi sự tỉ mỉ, khéo léo do LĐN đảm nhận. Mặc dù ngày nay, quyền bình đẳng giữa hai giới đã được quan tâm và thúc đẩy mạnh mẽ nhưng trong suy nghĩ của NSDLĐ cũng như đa phần mọi người đều cho rằng nam giới nhanh nhạy hơn cũng như khả năng tiếp cận công việc nhanh hơn nữ giới.

Về mặt tâm lý, nhất là các nước Châu á, đa phần là những phụ nữ sống ở thành phố, đã tiếp thu những luồng tư tưởng mới, phù hợp với sự phát triển hiện đại của kinh tế - xã hội thì vẫn còn một bộ phận LĐN chịu ảnh hưởng của quan niệm truyền thống, mang nặng tâm lý trọng nam kinh nữ, do đó người phụ nữ ít được tham gia vào các quan hệ xã hội, ít được học hành. Trong thực tế đời sống hiện nay thì tư tưởng đó gần như đã được xóa bỏ, vị thế của người LĐN được nâng cao và vai trò của họ đã được xã hội thừa nhận. Tuy nhiên ở một số nơi phụ nữ vẫn chưa được giải phóng hoàn toàn, như một số vùng nông thôn hay các tỉnh miền núi nhiều phụ nữ vẫn không có việc làm hoặc phải làm những công việc nặng nhọc, quá sức. Một số doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước không muốn tiếp nhận LĐN vào làm việc; trên các thông tin đăng tuyển việc làm trên mạng xã hội, nhiều doanh nghiệp còn chú thích rõ: chỉ tuyển lao động nam. Giải thích về vấn đề này các doanh nghiệp thường ngụy biện rằng do yêu cầu công việc nên không tuyển LĐN, hoặc số lượng nhân viên đã đủ LĐN nên không tuyển. Mặc dù thực tế cho thấy LĐN hoàn toàn có thể làm các công việc này, có khi còn làm tốt hơn nam giới.

Chính vì những đặc điểm trên dẫn tới vị thế của LĐN khá thấp trong quan hệ

lao động: so với nam giới, sự khác biệt khá lớn về thể lực cũng như tâm sinh lý gây khó khăn cho LĐN, hơn nữa do sức khỏe yếu hơn lao động nam nên trong quá trình tham gia lao động, LĐN dễ có khả năng bị ốm, mắc các bệnh nghề nghiệp cao hơn, nhất là đối với môi trường lao động độc hại, nguy hiểm. Chính yếu tố này cũng hạn chế sự lựa chọn việc làm trong những ngành độc hại - những ngành có thu nhập cao, hạn chế cơ hội tuyển dụng của đối tượng này. Bên cạnh đó, sự bất ổn định về công việc của LĐN cũng cao hơn lao động nam bởi do thiên chức làm mẹ, người LĐN phải nghỉ sinh, hoặc chăm sóc con cái khi đau ốm, bệnh tật... điều này làm gián đoạn quá trình sản xuất của các doanh nghiệp nên NSDLĐ thường mang tâm lý ngại sử dụng LĐN.

Quan niệm về bất bình đẳng giới đã tồn tại hàng ngàn năm qua nên để xoá bỏ không phải đơn giản. Chính những đặc trưng riêng về xã hội cùng những bất cập còn tồn tại làm cản trở NLĐ trong tiến trình giải phóng bản thân, năng lực để đóng góp cho xã hội. Vì vậy, cần bảo vệ quyền của LĐN để đảm bảo sự phân công hợp lý LĐN trong các ngành nghề, giúp họ vươn lên làm chủ cuộc sống của chính mình.

1.2 Nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ

1.2.1 Bảo đảm quyền của lao động nữ

1.2.1.1 Bảo đảm quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ

** Trong lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động*

Bình đẳng việc làm và đào tạo lao động có nghĩa là cơ hội về việc làm và đào tạo được dành cho cả nam và nữ, NSDLĐ phải áp dụng những tiêu chí tuyển dụng lao động ngang bằng nhau. Việc quy định quyền bình đẳng việc làm nhằm đảm bảo quyền lợi cho LĐN được bảo vệ chặt chẽ, tránh bị phân biệt hoặc bóc lột sức lao động.

Quyền có việc làm được coi là quyền hiến định trong pháp luật quốc tế, cụ thể, Điều 23 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 ghi nhận: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm...”; trong Điều 6 của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966 cũng xác định các yếu tố của

quyền có việc làm, quyền tự do lựa chọn và chấp nhận việc làm. Quyền có việc làm chính là tiền đề, điều kiện quan trọng để thực hiện các quyền khác của NLD nói riêng và các quyền của con người nói chung.

Trong phạm vi toàn cầu, Liên hợp quốc đã thông qua Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ năm 1979 (Công ước CEDAW), Công ước CEDAW ra đời đã bổ sung một cách hiệu quả cho việc bảo vệ các quyền của LDN, là văn kiện chống phân biệt đối xử toàn diện và quan trọng nhất từ trước tới nay, đây được xem là Công ước nền tảng đánh dấu mốc lịch sử quan trọng trong công cuộc đấu tranh nhằm đảm bảo nhân cách và các quyền cơ bản của con người cũng như quyền bình đẳng giới. Về vấn đề bảo vệ quyền việc làm của LDN, Điều 11 Công ước quy định: “*b) Quyền được hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, kể cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng; c) Quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, ... quyền được đào tạo nghề và đào tạo lại, kể cả thực tập nghề, đào tạo nâng cao và đào tạo định kỳ;*”. Công ước này yêu cầu các nước thành viên phải áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong lĩnh vực việc làm, nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ.

Ở Philippine, quyền tự do lao động, tự do việc làm cũng được pháp luật ghi nhận và bảo vệ, theo quy định tại Điều 3 BLLĐ thì “*lao động nữ có quyền tự do lựa chọn việc làm phù hợp với lợi ích quốc gia*”. Quy định này cho thấy không ai có quyền ép buộc LDN lựa chọn việc làm không phù hợp với sở thích cũng như khả năng của mình, trừ khi việc làm đó làm ảnh hưởng đến lợi ích của đất nước.

Tại Thụy Điển, nếu NLD không được đề bạt hay cử đi đào tạo để chuẩn bị cho việc đề bạt thì NSDLĐ phải trả lời bằng văn bản về tính chất, nội dung đào tạo và các tiêu chuẩn về chuyên môn mà một người khác đã được cử đi đào tạo hoặc đề bạt. [15, tr. 70]

Theo quy định tại khoản b Điều 135 BLLĐ Philippines, sẽ là trái pháp luật cho bất cứ hành vi nào của NSDLĐ nhằm: “*Ưu đãi một nam lao động hơn một người nữ lao động đối với sự thăng tiến, những cơ hội nghề nghiệp và cơ hội đào tạo, học tập*

chỉ vì giới tính của họ”.

** Trong lĩnh vực tuyển dụng, sử dụng lao động*

Quyền việc làm là quyền cơ bản của mỗi con người, trong đó LĐN không phải là ngoại lệ, tạo việc làm cho LĐN cũng như tạo nguồn thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình được coi là chính sách mà mọi quốc gia đều quan tâm. Tuy nhiên, tình trạng bất công bằng trong vấn đề sử dụng lao động đối với LĐN diễn ra khá phổ biến trên thực tế, ở đa số các quốc gia xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau: định kiến xã hội, phong tục tập quán... Do đó, để hạn chế thấp nhất những tồn tại, đồng thời đảm bảo quyền LĐN được thực thi tốt nhất, pháp luật quốc tế nói chung và pháp luật từng quốc gia nói riêng đã có những quy định riêng biệt về vấn đề này.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) - Cơ quan chuyên môn của Liên Hợp quốc về lao động, ILO xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế thông qua một số Công ước và Nghị quyết trong đó quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về quyền của NLĐ. Điển hình nhất là Công ước 111 năm 1958 về cấm phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp, theo đó các quốc gia thành viên tham gia công ước phải áp dụng các biện pháp phù hợp với điều kiện và thực tiễn của nước mình nhằm đảm bảo sự bình đẳng về việc làm: Tại khoản 2 Điều 5 Công ước quy định: *“Mọi Nước thành viên, sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động, đều có thể xác định không phải là phân biệt đối xử, mọi biện pháp đặc biệt nào nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của những người mà việc bảo vệ hoặc sự trợ giúp đặc biệt đối với họ nói chung được thừa nhận là cần thiết vì những lý do như là giới tính, độ tuổi, tàn tật, gánh nặng gia đình, trình độ xã hội hoặc văn hoá.”.*

Ngoài ra, liên quan đến vấn đề việc làm còn phải kể tới Công ước 122 năm 1964 về Chính sách việc làm, khuyến nghị 122 năm 1964 về Chính sách việc làm, khuyến nghị 169 năm 1964 về Chính sách việc làm, khuyến nghị 176 năm 1988 về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp... Các công ước quốc tế đã xác định quyền có việc làm của LĐN là quyền không thể chối bỏ, và người phụ nữ phải được

tạo điều kiện để có việc làm, phải được bình đẳng với nam giới trong lựa chọn việc làm...

Việc bảo đảm quyền của LĐN trong lĩnh vực tuyển dụng, sử dụng lao động không chỉ được quy định trong các Công ước và Nghị quyết quốc tế mà còn được quy định trong luật pháp của các quốc gia. Quyền bình đẳng này của LĐN không chỉ gói gọn trong những thông tin tuyển dụng ban đầu mà nó còn là quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử trong các cơ hội về việc làm như là được học tập, đào tạo hay thăng chức... và trên hết, đó là quyền không bị tước bỏ công việc một cách không công bằng.

Điều 135 BLLĐ Philippine quy định: *“Sẽ là bất hợp pháp nếu bất kỳ người sử dụng lao động nào phân biệt đối xử với người lao động nữ về các điều kiện và chế độ tuyển dụng lao động chỉ vì giới tính của cô ấy”*. Quy định này thể hiện sự phân đối rõ rệt của chính phủ đối với việc bất bình đẳng trong tuyển dụng hay là sử dụng lao động.

BLLĐ của Nga đã lên tiếng đảm bảo cho quyền bình đẳng của NLĐ nói chung, LĐN nói riêng như sau: tại Điều 3. Nghiêm cấm sự phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động khẳng định: *“Mọi người có quyền như nhau trong việc thực hiện quyền lao động của mình. Không một ai bị hạn chế quyền tự do và quyền lao động hoặc có được đặc quyền nào đó bởi sự phụ thuộc vào giới tính, chủng tộc, màu da,...”*.

** Trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhằm mục đích bảo hộ NLĐ, là căn cứ để bảo đảm về sức khỏe của NLĐ, giúp họ có thời giờ nghỉ ngơi, phục hồi sức khỏe sau quá trình làm việc nặng nhọc, căng thẳng, nhất là đối với người LĐN thì chế định này càng quan trọng hơn bởi LĐN có thể lực yếu hơn so với nam giới, do đó nếu làm việc nghỉ ngơi hợp lý thì sức khỏe cũng như sức lao động được đảm bảo.

Quyền làm việc và nghỉ ngơi là một trong những quyền rất cơ bản của con người. Tuyên ngôn nhân quyền của Liên hiệp quốc năm 1948 cũng ghi nhận quyền

đó. Pháp luật lao động mỗi quốc gia đều quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tạo hành lang pháp lý nhằm bảo vệ sức khỏe NLD trong quan hệ lao động để làm việc được lâu dài, có lợi cho cả hai bên, vừa không gây thiệt hại cho sản xuất kinh doanh, vừa không làm giảm sút khả năng lao động, khả năng sáng tạo của NLD. Suy cho cùng những quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi là nhằm bảo vệ việc làm, tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả của lao động, hướng vào chiến lược con người.

Trong phạm vi toàn cầu, ILO đã thông qua nhiều công ước và khuyến nghị quan trọng như: Công ước số 1 năm 1919 về độ dài thời gian làm việc công nghiệp, Công ước số 47 năm 1935 về tuần làm việc 40 giờ, Công ước 106 năm 1957 về nghỉ hàng tuần, Khuyến nghị 166 năm 1962 về Giảm giờ làm việc...

Chính phủ Philippine đã có một chương riêng dành cho LĐN trong BLLĐ nước họ. Trong đó, Điều 130 thể hiện rõ nhất sự quan tâm của nhà nước đối với LĐN về vấn đề cấm không được cho phép LĐN làm việc vào ban đêm từ 10 hoặc 12 giờ đêm đến sáu giờ sáng hôm sau, trừ phi họ được nghỉ ngơi liên tục từ 9 tiếng trở lên. Hoặc là việc phân biệt đối xử về giờ làm của NSDLĐ đối với NLD cũng được coi là hành vi phi pháp (Điều 248 BLLĐ Philippine). Ngoài ra, BLLĐ còn quy định giờ làm việc bình thường của LĐN là 8 giờ/ngày, 5 ngày/tuần...

BLLĐ của Liên Bang Nga đã dành ra một phần riêng quy định về thời giờ làm việc, có quy định đặc biệt về thời giờ cho phụ nữ có thai như sau: *“Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời giờ làm việc không trọn ngày hoặc không trọn tuần theo đề nghị của phụ nữ có thai”, “Không được phép huy động làm thêm giờ đối với phụ nữ có thai”*. Hay là việc cấm làm việc ban đêm với phụ nữ có thai, nuôi con nhỏ dưới 3 tuổi, phụ nữ hoặc đàn ông độc thân nuôi con nhỏ dưới 5 tuổi...

1.2.1.2 Bảo đảm quyền của lao động nữ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

** Đảm bảo về việc làm*

Bảo vệ quyền việc làm cho LĐN là giúp LĐN ổn định việc làm, tạo ra thu nhập để nuôi sống bản thân, quyền lợi chính đáng được bảo đảm, không bị NSDLĐ xâm hại dẫn tới tình trạng mất việc làm hoặc bị thay đổi việc làm một cách vô cớ.

Giữ được việc làm là quyền được làm chính công việc cũ vì một số lý do như thai sản, ốm đau... hoặc được luân chuyển sang công việc khác có mức lương cùng hoặc cao hơn so với công việc trước đây. Theo Khuyến nghị số 191 của ILO thì: Người phụ nữ có quyền trở lại cương vị hoặc vị trí cũ với mức thù lao tương đương mà người đó nhận được khi nghỉ thai sản; Người phụ nữ trong thời gian mang thai hoặc chăm sóc trẻ sơ sinh không được làm ca đêm nếu trong chứng nhận sức khỏe nêu rằng công việc đó không phù hợp với việc mang thai hoặc thời gian chăm sóc trẻ sơ sinh...

Ở các quốc gia, quyền đảm bảo việc làm trong khi mang thai cũng được pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Ở Philippines, quyền của LĐN còn được đảm bảo ngay cả khi họ kết hôn hoặc sinh con: sẽ bị coi là trái phép nếu NSDLĐ đưa ra yêu cầu cấm nữ lao động kết hôn như là điều kiện của việc làm hoặc để tiếp tục làm việc đó, khoản 3 Điều 137 BLLĐ Philippines cũng quy định không được phép sa thải hay ngăn cản LĐN quay trở lại làm việc vì lo sợ cô ấy lại một lần nữa có mang. [15, tr. 72]

Ghi nhận quyền này, pháp luật tại Kosovo cũng quy định: NSDLĐ cần phải bố trí thời gian để người LĐN có thể quay trở lại làm chính công việc cũ mà trước khi nghỉ thai sản, nghỉ ốm, nghỉ theo chế độ hoặc sau thời gian nghỉ việc vì công việc gia đình... Tại Bosnia và Herzegovina, hành vi kỳ thị hay đối xử bất bình đẳng với LĐN vì lý do mang thai hay không bố trí một công việc sau khi sinh đẻ với cùng mức lương như trước đây cũng bị xem là hành vi bị pháp luật nghiêm cấm [15, tr. 70].

** Bảo hiểm xã hội*

Có thể nói rằng BHXH giữ vai trò trụ cột, bền vững trong hệ thống an sinh xã hội, đảm bảo sự bình đẳng về vị trí xã hội của NLĐ trong các thành phần kinh tế khác nhau, trợ giúp NLĐ khi gặp rủi ro. Bảo vệ quyền LĐN trong lĩnh vực này có ý nghĩa vô cùng quan trọng bởi nữ giới có thể lực yếu hơn so với nam, LĐN còn thường nghỉ việc khi con cái ốm đau... điều này làm gián đoạn thu nhập, cần phải có nguồn để đảm bảo cho những chi phí bị mất này, giúp họ ổn định và nhanh chóng

trở lại làm việc.

Vì vậy, đảm bảo và nâng cao hơn nữa quyền lợi về BHXH cho LĐN là vấn đề luôn được sự quan tâm của các nước cũng như của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), ILO đã dành những Công ước đầu tiên đảm bảo quyền cho LĐN như: Công ước số 3, số 4 (1919). Ngày 28/6/1952 ILO đã thông qua công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội, công ước đã quy định 9 dạng trợ cấp. Công ước 103 (1952) quy định từ Điều 3 đến Điều 6 về bốn quyền cơ bản cho LĐN khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ là: quyền nghỉ thai sản, quyền nhận trợ cấp bằng tiền và trợ giúp y tế, được ngừng làm việc để cho con bú trong ngày làm việc, cấm NSDLĐ cho thôi việc trong thời gian này. Ngoài ra, còn có Khuyến nghị số 191 (1952) của ILO về bảo vệ thai sản, Công ước số 183 (2000) của ILO về bảo vệ bà mẹ.

Singapore là một nước phát triển thuộc khối ASEAN. Hệ thống BHXH của Singapore ra đời từ năm 1953 nhưng đến năm 1963 thì chế độ bảo hiểm dành cho việc ốm đau, thai sản mới được thực hiện. Nhà nước chỉ đảm bảo những dịch vụ thiết yếu đối với nhóm đối tượng đặc biệt, trong đó có phụ nữ nói chung và LĐN nói riêng. BHXH đối với LĐN gồm hai chế độ: trợ cấp thay lương trong thời gian nghỉ thai sản, việc đóng góp thuộc về NSDLĐ và các chi phí y tế trong quá trình mang thai, sinh con là do NLĐ và NSDLĐ cùng đóng góp. Tuy nhiên, để được hưởng trợ cấp thai sản, LĐN phải đáp ứng được điều kiện khá chặt chẽ: họ chỉ được nhận trợ cấp trong giới hạn sinh 2 trẻ đầu tiên và phải đảm bảo thời gian làm việc tối thiểu là 180 ngày trước khi nghỉ thai sản.

PLLĐ của Liên Bang Nga cũng chú trọng đến vấn đề hưởng BHXH đối với NLĐ nói chung. Lập hồ sơ BHXH, đảm bảo quyền về BHXH là những điều kiện mà NSDLĐ phải có trách nhiệm đối với NLĐ. Hay là trường hợp riêng quy định cho LĐN trong vấn đề thai sản, nghỉ chăm sóc con nhỏ. Điều ấy thể hiện tại Điều 255 BLLĐ: *"Theo đề nghị của người lao động nữ có thai và căn cứ vào giấy chứng nhận về khả năng lao động của cơ quan y tế, người lao động nữ có thai... được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội của Nhà nước theo quy định của pháp luật Liên*

bang".

** Nghỉ thai sản*

Phụ nữ trong thời kỳ mang thai rất dễ bị tổn thương về sức khỏe cho cả người mẹ và thai nhi, đặc biệt khi NLD nữ làm việc trong môi trường lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc phải làm việc với thời gian kéo dài trong ngày. Vì vậy, luật pháp quốc tế cũng đã có các quy định riêng về chế độ thai sản như:

Công ước số 3 của ILO (1919) về bảo vệ thai sản quy định: Không được phép làm việc trong thời kỳ 6 tuần đầu sau khi sinh đẻ; Có quyền nghỉ việc nếu có giấy của y tế chứng nhận sẽ sinh đẻ trong thời hạn 6 tuần; Người phụ nữ tự cho con bú được phép nghỉ 2 lần trong thời gian làm việc, mỗi lần nửa giờ để cho con bú... Công ước 183 (2000) của ILO về bảo vệ bà mẹ quy định: Quy định 14 tuần nghỉ thai sản, bao gồm 6 tuần nghỉ bắt buộc trước khi sinh; Trợ cấp tiền trong thời gian nghỉ thai sản ít nhất bằng 2/3 mức lương hoặc thu nhập được bảo hiểm...

Điều 10 Công ước về quyền kinh tế, xã hội, văn hóa (ICESCR) quy định: *“cần có sự bảo vệ đặc biệt đối với bà mẹ trong một khoảng thời gian thích hợp trước và sau sinh. Trong suốt thời gian này, những bà mẹ đang làm việc được nghỉ vẫn được trả lương hoặc nhận khoản trợ cấp an sinh xã hội tương đương.”*

Pháp luật Trung Quốc quy định thời gian nghỉ thai sản là 90 ngày, trong trường hợp mổ đẻ được nghỉ thêm 15 ngày, trường hợp sinh đôi trở lên, mỗi đứa trẻ được sinh thêm sẽ được nghỉ thêm 15 ngày nữa. Ở Đức thời gian nghỉ thai sản bắt đầu 6 tuần trước khi sinh và kết thúc 8 tuần sau khi sinh. Ở Đan Mạch thời gian nghỉ đẻ là 28 tuần, 10 tuần cuối có thể được dành cho người cha thay vì cho người mẹ. Thời gian nghỉ thai sản ở Anh là 6 tháng, ở Nga là 4,5 tháng, ở Pháp là 4 tháng, thấp nhất là Hàn Quốc và Mỹ là 3 tháng. Có thể thấy, ở mỗi nước đều có những quy định riêng về thời gian nghỉ thai sản, đa phần các nước trên thế giới đều ghi nhận mức hưởng lương trong thời gian nghỉ thai sản là 100% lương, nhưng cũng có những đất nước quy định LĐN không được hưởng lương trong thời kỳ này như Mỹ.

Cùng một đối tượng nhưng pháp luật các nước lại có những quy định khác

nhau bởi sự đánh giá tương quan trong việc bảo vệ quyền của LĐN phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, truyền thống văn hóa cũng như quan hệ pháp luật theo quy định của mỗi nước.

** Kỷ luật lao động*

Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của NLĐ dựa trên ý chí của NSDLĐ và pháp luật hiện hành, NLĐ có nghĩa vụ phải tuân thủ, nếu có vi phạm xảy ra NLĐ phải chịu trách nhiệm trước NSDLĐ về hành vi vi phạm của mình. Kỷ luật lao động là phương thức để NSDLĐ thiết lập kỷ cương, nề nếp làm việc và duy trì mối quan hệ lao động ổn định hài hòa.

Mỗi quốc gia sẽ có cách quy định khác nhau về nội dung cụ thể của nội quy lao động, nhưng hình thức kỷ luật dành riêng cho LĐN trong thời kỳ thai sản thì ở tất cả các nước đều giống nhau. Phụ nữ khi mang thai không chỉ thực hiện riêng thiên chức của mình mà còn đang góp phần tạo ra một thế hệ lao động mới cho đất nước. Vì vậy việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với LĐN ở các nước đều bị hạn chế.

Ở tất cả các quốc gia trên thế giới đều cấm NSDLĐ không được phép hạ lương, đình chỉ lao động... hay chấm dứt hợp đồng lao động với LĐN đang trong thời kỳ mang thai, sinh con hay nuôi con nhỏ. Ví dụ như ở Nhật Bản, Điều 19 Luật tiêu chuẩn lao động 1976 nghiêm cấm việc sai thái LĐN đang trong thời gian nghỉ sinh con... Điều này cho thấy các quốc gia đều rất chú trọng vào việc bảo vệ LĐN không bị kỷ luật dưới nhiều hình thức trong thời gian họ phải thực hiện “nhiệm vụ” riêng của mình.

1.2.2.3 Bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp với lao động nữ

** Quy định các công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng LĐN*

Cùng với sự phát triển nhanh chóng của kinh tế - xã hội, của công nghệ sản xuất trong nhiều lĩnh vực, điều kiện lao động cũng có nhiều biến đổi cả về lượng và chất, vừa có những thuận lợi, tiện nghi hơn, vừa phát sinh những yếu tố mới, có tác động phức tạp và ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của NLĐ, đặc biệt là LĐN. Nhiều nước công nghiệp phát triển đều đã từng ban hành bản danh mục công việc không

được phép sử dụng LĐN hoặc thông qua các Công ước của ILO có quy định việc cấm và hạn chế sử dụng LĐN làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc trong điều kiện lao động có hại cho sức khỏe và thiên chức làm mẹ, như: Công ước số 89 (cấm làm việc ban đêm), số 45 (cấm làm việc trong hầm mỏ), số 103 (bảo vệ phụ nữ đang mang thai), số 127 (giới hạn trọng lượng mang vác tối đa)...

Tại Vương quốc Anh, Luật doanh nghiệp 1844 của nước này đã quy định việc cấm LĐN làm việc ban đêm, làm việc trong hầm mỏ, hoặc nữ làm các công việc khác như làm sạch các máy móc trong công nghiệp, làm việc tiếp xúc với các hóa chất độc hại. Tại Úc, bản danh mục công việc cấm sử dụng LĐN được ban hành từ thế kỷ 19 tại các bang khác nhau vào các thời điểm khác nhau. Tại Pháp, Luật lao động 1874 đã quy định cấm LĐN làm việc ban đêm, làm việc trong hầm mỏ và làm các công việc liên quan đến chế tạo máy móc... Tuy nhiên, qua yêu cầu của Hội đồng Kinh tế Châu Âu (EEC) và Ủy ban Châu Âu (EC) bản danh mục các công việc cấm sử dụng LĐN ở các nước công nghiệp phát triển đã được xóa bỏ, nhưng pháp luật các nước này vẫn duy trì việc cấm LĐN có thai và đang cho con bú tiếp xúc với một số hóa chất khác được chứng minh là có hại cho thai nhi như chì, benzen...

Ở Châu Á, tại Nhật Bản có Bản danh mục cấm sử dụng LĐN trong 26 công việc được coi là nguy hiểm, nặng nhọc như: cấm làm việc trong hầm mỏ, cấm mang vác nặng trên 30 kg khi công việc không phải là thường xuyên và 20 kg nếu công việc này là liên tục. Tại Bruney, Đạo luật về lao động số 11 năm 1984, Điều 75 quy định LĐN không được làm ban đêm trong tất cả các ngành công nghiệp trừ trường hợp khẩn cấp, hoặc trường hợp phải xử lý các mặt hàng tươi sống, hoặc làm công việc quản lý, chăm sóc sức khỏe; Điều 78 quy định cấm LĐN làm việc trong hầm mỏ. Pháp luật Trung Quốc quy định bất cứ đơn vị nào cũng phải căn cứ Luật bảo vệ sức khỏe và những đặc điểm của phụ nữ để sắp xếp công việc cho phù hợp với họ, phải giúp đỡ LĐN khi hành kinh, mang thai, sinh đẻ và cho con bú [4, tr. 10].

** Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc phù hợp với LĐN*

LĐN chiếm tỷ lệ lớn trong nguồn lao động xã hội, đặc biệt trong các ngành nghề như: may mặc, giày dép, thực phẩm, thủ công mỹ nghệ... Không giống như lao

động nam, LĐN có nhiều đặc thù đòi hỏi pháp luật phải có những quy định riêng cho đối tượng này nhằm tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng là chức năng lao động và chức năng làm mẹ. Vì vậy môi trường làm việc ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe, khả năng sáng tạo và tâm lý của người mẹ. Điều kiện về cơ sở vật chất tại môi trường làm việc là một trong những vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi quốc gia, giúp LĐN ổn định làm việc, có được tâm lý thoải mái để nâng cao khả năng sáng tạo trong công việc, giúp doanh nghiệp tăng năng suất lao động. Nội dung chính của vấn đề đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc là đảm bảo nơi làm việc cần được trang bị cơ sở vật chất phù hợp với thiên chức làm mẹ của LĐN.

Khoản 3 Điều 1 Công ước 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp của tổ chức lao động thế giới (ILO) quy định: sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính về việc làm và nghề nghiệp, trong đó có cả các điều kiện sử dụng lao động phải được hủy bỏ. Điều 11, Công ước CEDAW của Liên hợp quốc khẳng định: nam, nữ phải được bình đẳng về quyền được bảo hộ lao động, được bảo vệ sức khỏe và bảo đảm an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh sản.

Theo quy định của pháp luật lao động Philippines, tại Khoản a Điều 132 quy định: *“Người lao động nữ được cung cấp những chỗ làm việc thích hợp và cho phép họ sử dụng chỗ làm việc đó để nghỉ ngơi cũng như thực hiện nhiệm vụ mà không ảnh hưởng tới chất lượng công việc”*; khoản b Điều 132 quy định: *“NSDLĐ phải thiết lập những nhà vệ sinh và những chậu rửa mặt riêng biệt cho lao động nam và nữ đồng thời phải có ít nhất một phòng thay đồ dành cho lao động nữ”*; khoản c Điều 132 quy định NSDLĐ phải thiết lập những nhà trẻ tại nơi làm việc có sử dụng nhiều LĐN để họ có điều kiện thực hiện chức năng làm mẹ của mình.

Tại Peru, Nghị định số 29896 được ban hành về việc thực hiện các phòng cho con bú, trữ sữa đã vắt tại khu vực công và tư để thúc đẩy và hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ, những quy định này là bắt buộc đối với tất cả các cơ sở công lập hoặc tư nhân có từ 20 lao động trở lên. Ở Brazil, các phòng hỗ trợ cho con bú là những không gian tại nơi làm việc để vắt sữa và bảo quản sữa đã vắt trước khi được mang

về nhà vào cuối ngày. Các phòng này đã được phát triển với số lượng bao phủ toàn quốc kể từ khi bắt đầu vào năm 2010 do Bộ Y tế thành lập.

** Bảo đảm chống quấy rối tình dục đối với LĐN*

Trên khắp thế giới, quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc được coi là một vấn nạn. Tình trạng QRTD tại nơi làm việc diễn ra từ lâu nhưng hiếm khi nào được đưa ra trước công luận, từ đó dẫn đến việc chưa được pháp luật điều chỉnh cho đến khi phụ nữ Hoa Kỳ đấu tranh yêu cầu công nhận hành vi quấy rối tình dục là phân biệt đối xử về giới theo pháp luật liên bang vào những năm 1970. Từ đó hành vi QRTD tại nơi làm việc được pháp luật nhiều nước ghi nhận.

Tại thời điểm Liên hợp quốc thông qua Công ước CEDAW năm 1979, vấn đề QRTD tại nơi làm việc mới bắt đầu được xã hội quan tâm, do đó, Công ước chưa có quy định đối với vấn đề này. Tuy nhiên, Khuyến nghị chung số 19 năm 1992 đã quy định “*bạo lực trên cơ sở giới, trong đó làm suy yếu hoặc tước đoạt các quyền và tự do cơ bản của phụ nữ, là phân biệt đối xử*” và do đó vi phạm CEDAW. Tuyên bố xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993 của Đại hội đồng Liên hợp quốc khẳng định, bạo lực đối với phụ nữ là vi phạm các quyền và tự do cơ bản của họ. QRTD là một biểu hiện phân biệt đối xử về giới ở mức độ nghiêm trọng và vi phạm nhân quyền.

QRTD là hành vi bị cấm trong pháp luật quốc tế. Cho đến nay, có khoảng 50 quốc gia đã quy định cấm QRTD ở cấp quốc gia hoặc liên bang. Tính từ năm 1995 đến nay, có ít nhất 35 quốc gia ban hành Luật Chống quấy rối tình dục. Hơn một phần ba các quốc gia quy định về chống QRTD trong pháp luật lao động. Nhiều quốc gia điều chỉnh QRTD thông qua luật bình đẳng giới hoặc luật chống phân biệt đối xử. Một số nước điều chỉnh QRTD bằng luật hình sự như Tây Ban Nha, Bangladesh, Costa Rica... hoặc pháp luật về quyền con người như Canada, Fiji và New Zealand.

Để phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc, các nước đã có quy định trách nhiệm của NSDLĐ như: Ở Malaysia NSDLĐ phải tìm hiểu và trả lời khi nhận đơn khiếu nại nhưng lại không có nghĩa vụ phòng ngừa, ngăn chặn QRTD; Ở Trung Quốc,

theo Luật Bảo vệ quyền và lợi ích phụ nữ (2005) quy định NSDLĐ phải có các biện pháp phòng ngừa và ngăn chặn QRTD đối với LĐN. Ngoài ra, các quốc gia đều khuyến khích NSDLĐ đưa ra các giải pháp phòng ngừa QRTD và yêu cầu NSDLĐ có trách nhiệm hành động hợp lý nhằm khắc phục, đền bù các tổn thất, thiệt hại cho nạn nhân. Theo Luật Việc làm Malaysia (sửa đổi bổ sung năm 2012), khi một NLĐ khiếu nại về việc bị một NLĐ khác quấy rối tình dục và đã được cơ quan có thẩm quyền chứng minh là đúng, thì NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật sa thải NLĐ vi phạm mà không cần thông báo; hạ bậc lương; tạm đình chỉ công việc người vi phạm, nghỉ không có lương trong thời gian tối đa hai tuần 28. Luật Việc làm Malaysia cũng quy định, NSDLĐ không tìm hiểu thủ tục giải quyết hoặc từ chối giải quyết khiếu nại về quấy rối tình dục bị phạt tiền đến 10.000 ringgit.

1.2.2.4 Đảm bảo quyền của lao động nữ về tiền lương

Sự phức tạp về tiền lương đã thể hiện ngay trong quan điểm về tiền lương, trên thực tế, ở mỗi nước tiền lương cũng được hiểu rất đa dạng. Ở Pháp sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, phụ khoản khác, được trả trực tiếp hay gián tiếp bằng tiền hay hiện vật mà NSDLĐ trả cho NLĐ theo việc làm của NLĐ. Ở Đài Loan, tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà người công nhân nhận được do làm việc, bất luận là lương bổng, phụ cấp, tiền thưởng hoặc dùng mọi danh nghĩa khác để trả cho họ theo giờ, ngày, tháng, theo sản phẩm.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, dù thực hiện bất kỳ hình thức tiền lương nào, để phát huy tốt tác dụng của tiền lương với sản xuất và đời sống thì các doanh nghiệp phải đảm bảo được nguyên tắc “trả lương công bằng, hợp lý, trả công ngang nhau cho những công việc ngang nhau”. Đây là nguyên tắc đảm bảo sự công bằng, tránh sự bất bình đẳng trong công tác trả lương. Tiền lương phải thể hiện sự công bằng, hợp lý giữa những NLĐ trong cùng một tổ chức. Nguyên tắc này bắt nguồn từ nguyên tắc phân phối theo lao động: “trả lương bằng nhau cho lao động như nhau”. Có nghĩa là khi quy định tiền lương cho NLĐ, nhất thiết doanh nghiệp không được phân biệt giới tính, tuổi tác, dân tộc... mà phải trả cho mọi người tương xứng với số

lượng, chất lượng mà họ cống hiến cho doanh nghiệp. Khi lao động có chất lượng ngang nhau thì tiền lương phải trả ngang nhau, nghĩa là khi hai hay nhiều lao động cùng làm một công việc, thời gian, tay nghề và năng xuất như nhau thì tiền lương được hưởng như nhau.

Khoản 1 Điều 2 Công ước số 100 (1951) về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và LĐN cho một công việc có giá trị ngang nhau, nêu rõ: *“Mỗi nước thành viên (...) bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.”* Khoản 3 Điều 3 của Công ước này cũng ghi nhận quyền bình đẳng lương như sau: *“Những mức trả công chênh lệch giữa người lao động không xét theo giới tính, mà tương ứng với những khác biệt trong công việc...”*. Khoản a Điều 7 Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (1966) quy định: *“a. Thù lao cho tất cả mọi người làm công tối thiểu phải đảm bảo: (i) Tiền lương thỏa đáng và tiền công bằng nhau cho những công việc có giá trị như nhau, không có sự phân biệt đối xử nào; đặc biệt, phụ nữ phải được đảm bảo những điều kiện làm việc không kém hơn đàn ông, được trả công ngang nhau đối với những công việc giống nhau;”*. Quy định này cho thấy tiền lương của NLĐ dù là nam hay nữ đều phải được trả một cách công bằng và hợp lý nếu như họ đang làm công việc ngang nhau về giá trị, không được phân biệt giới tính để ảnh hưởng đến điều kiện làm việc cũng như kết quả mà họ đã bỏ ra cho công việc.

Tại Liên bang Nga, Chính phủ cũng đưa vào điều luật quy định việc đảm bảo sự bình đẳng về tiền lương cho NLĐ nói chung, LĐN nói riêng. Điều 2 quy định như sau: *“Bảo đảm việc trả lương công bằng, kịp thời và đầy đủ cho người lao động và không thấp hơn mức tối thiểu theo quy định của pháp luật Liên bang”*; Điều 132 ghi như sau: *“Tiền lương của người lao động tùy thuộc vào trình độ nghiệp vụ, tay nghề của họ, mức độ phức tạp của công việc hoàn thành, số lượng và chất lượng lao động, và không khống chế mức tối đa. Nghiêm cấm bất kỳ loại phân biệt đối xử nào trong việc xác định hoặc thay đổi các điều kiện để trả lương cho người lao động”*. Từ đó thấy rằng, Chính phủ Nga hiểu rõ tiền lương quan trọng đối

với NLD ra sao. Vậy nên, Chính phủ Nga đã quy định rất rõ để đảm bảo tính công bằng cho LĐN nói riêng và NLD nói chung.

Theo pháp luật Philippine, Nhà nước cho phép NLD được làm thêm giờ với điều kiện NSDLĐ phải trả phụ cấp cho NLD, điều này góp phần tạo thêm thu nhập cho NLD. Khoản a Điều 135 BLLĐ Philippine có viết một trong những hành vi phân biệt đối xử đó là: *“Trả công thấp hơn , kể cả tiền công, tiền lương hoặc các hình thức thù lao và phúc lợi liên quan khác cho người lao động nữ so với người lao động nam cho cùng một công việc có giá trị như nhau”*. Điều này là việc khẳng định quyền bình đẳng về tiền lương giữa người lao động nam và nữ phải như nhau. Hay khoản e Điều 248 cũng khẳng định một trong các hành vi phi pháp chính là *“phân biệt đối xử về tiền lương, giờ làm, các điều kiện và điều khoản khác nhằm khuyến khích hoặc cản trở các thành viên trong tổ chức lao động”*.

1.2.2.5 Đảm bảo quyền của lao động nữ về tuổi nghỉ hưu

Tuổi nghỉ hưu là phạm trù tương như rất quen thuộc và rất tự nhiên đối với mọi NLD. Đối với mỗi cá nhân, đây là dấu mốc quan trọng trong hai “trang” cuộc đời của mỗi người, sau khi hoàn thành “trang” lao động, thì chuyển sang “trang” mới là nghỉ ngơi. Đối với xã hội, tuổi nghỉ hưu đánh dấu một sự chuyển tiếp thế hệ - thay thế một thế hệ đã có những năm tháng tham gia vào hoạt động kinh tế, tham gia vào thị trường lao động bằng một thế hệ mới, trẻ trung, năng động và nhiều nhiệt huyết.

Tuổi nghỉ hưu là yếu tố quan trọng nhất đối với chế độ hưu. Tuổi về hưu phải được đặt ra phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và khả năng tài chính của Quỹ BHXH. Nhìn chung, ILO không ấn định tuổi nghỉ hưu chung cho các quốc gia và cũng không ấn định tuổi nghỉ hưu của LĐN so với lao động nam phải chênh lệch bao nhiêu. Tuy nhiên, quy định tuổi nghỉ hưu không được quá 65 tuổi, trừ trường hợp đặc biệt, xét theo khả năng làm việc của người cao tuổi trong những hoàn cảnh kinh tế - xã hội cụ thể. Tuổi nghỉ hưu phải được đặt ra trong mối quan hệ giữa các điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

Trên thế giới, bình đẳng giới trong tuổi nghỉ hưu có sự thay đổi theo thời gian.

Đến nay, khoảng 80% các nước quy định tuổi nghỉ hưu của phụ nữ và nam giới như nhau. Tại các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD), vào năm 2035, bình đẳng giới về tuổi nghỉ hưu sẽ được thực hiện trên tất cả các quốc gia được điều tra, tức là sẽ áp dụng tuổi nghỉ hưu như nhau cho cả nam và nữ giới. Trừ Thụy Sĩ với một năm khác biệt giữa hai giới, nam giới sẽ nghỉ hưu ở tuổi 65 còn nữ giới là 64. Tuổi nghỉ hưu cao nhất là ở hai nước Iceland và Na Uy với số tuổi của cả nam và nữ là 67 tuổi. Độ tuổi trung bình và được nhiều nước áp dụng nhất là 65 tuổi như Úc, Hà Lan, Đức, Anh... Bồ Đào Nha là nước có độ tuổi nghỉ hưu thấp nhất trong khối OECD với độ tuổi 55 cho cả hai giới.

Tại một số quốc gia Đông Á thì theo pháp luật Indonesia, Malaysia, Thái Lan độ tuổi được hưởng hưu trí đều xác định là 55 tuổi, Lào và Philippine là 60 tuổi, Singapore là 62 tuổi, Nhật Bản và Hàn Quốc là 65 tuổi đối với cả hai giới và không có sự khác nhau về quyền lợi hưởng. Đây cũng là xu hướng chung của các quốc gia về việc đảm bảo quyền bình đẳng cho LĐN. Hiện nay, tại Đông Á, chỉ còn ba nước là Trung Quốc, Việt Nam và Đài Loan quy định tuổi nghỉ hưu của nữ thấp hơn nam giới.

1.2.2 Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ

Các biện pháp bảo vệ quyền của LĐN là các biện pháp được áp dụng khi quyền, lợi ích của LĐN bị vi phạm. Bao gồm các biện pháp chính sau: bồi thường thiệt hại; xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự; giải quyết TCLĐ.

1.2.2.1 Biện pháp bồi thường thiệt hại:

Bồi thường thiệt hại bao gồm trách nhiệm bồi thường thiệt hại về vật chất và bồi thường thiệt hại về tinh thần được phát sinh do lỗi cố ý hoặc vô ý làm xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân.

Thiệt hại về vật chất là những tổn thất thực tế được tính thành tiền do việc xâm phạm đến quyền lợi của LĐN. Trong trường hợp NSDLĐ vì lý do giới tính của NLĐ mà đối xử không công bằng với LĐN như đưa ra những tiêu chuẩn khiến LĐN bị hạn chế trong việc có cơ hội làm công việc đó hay lựa chọn công việc mình mong muốn, thậm chí không được đào tạo thêm về nghề nghiệp mình đang làm tức

là NSDLĐ đang xâm phạm vào quyền bình đẳng giới, khiến họ không thể phát huy khả năng của mình trong lĩnh vực bị NSDLĐ hạn chế. Vì vậy, NSDLĐ phải có trách nhiệm bồi thường những tổn thất ước tính mà LĐN có thể làm được khi NSDLĐ đối xử công bằng.

Một trong những vi phạm dẫn đến việc phải bồi thường thiệt hại được tính bằng tiền nhiều nhất là vi phạm về vấn đề tiền lương và thưởng. Có rất nhiều doanh nghiệp trên thế giới, nhất là các doanh nghiệp trong lĩnh vực sử dụng nhiều LĐN như may mặc, da giày, chế biến thực phẩm... trả lương rất thấp cho LĐN. Đây là những ngành nghề xuất hiện ở các khu công nghiệp (KCN) và ở những nước nghèo, nơi phụ nữ thiếu cơ hội làm việc do tiếp cận với giáo dục kém, và bị ảnh hưởng bởi những khuôn mẫu giới tính cố định hình thành ý nghĩ về những công việc chỉ dành cho nữ giới. Vì sự thiếu hiểu biết của LĐN nên các công ty này đã được lợi rất nhiều bằng việc sử dụng một lực lượng LĐN giá rẻ. Những vi phạm này cần phải được can thiệp và yêu cầu bồi thường thiệt hại cho NLĐ đúng với những gì họ đáng được nhận.

Tuy nhiên đối với thiệt hại về mặt tinh thần không thể tính toán bằng tiền vì “tinh thần” là một khái niệm khá trừu tượng, khó có thể cân, đo, đong, đếm cụ thể để xác định thiệt hại. Thiệt hại tinh thần là những thiệt hại phi vật chất, không thể có công thức chung để quy thành tiền áp dụng cho mọi trường hợp. Việc giải quyết bồi thường một khoản tiền để bù đắp tổn thất tinh thần nhằm mục đích an ủi, động viên, tạo điều kiện cho NLĐ khắc phục khó khăn, làm dịu đi nỗi đau của người bị hại hay những người thân của họ.

Thiệt hại tinh thần là sự thiệt hại về giá trị tinh thần, tình cảm hoặc sự suy sụp về tâm lý, tình cảm của cá nhân. Hiện nay, còn rất nhiều nơi trên thế giới, nhất là ở các công ty sử dụng nhiều nhân công là nữ giới, tình trạng lạm dụng quyền lợi của mình để xúc phạm đến nhân phẩm và danh dự của LĐN diễn ra khá phổ biến. Theo điều tra của Tổ chức phụ nữ UK Feminista thì cứ 10 công nhân may mặc tại Bangladesh thì có 1 người đang bị quấy rối tình dục bằng nhiều cách khác nhau. Đây là một sự thiệt hại rất lớn về danh dự, nhân phẩm cũng như tinh thần của LĐN

có thể dẫn đến sự suy sụp về tinh thần khiến họ không dám đi làm hoặc lúc nào cũng trong tình trạng lo sợ bị xâm hại. Những ảnh hưởng đến tâm lý của LĐN trong trường hợp thế này rất khó xác định được khoản tiền phải bồi thường về mặt tinh thần cho người bị hại.

1.2.2.2 Biện pháp xử phạt vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự

Biện pháp phổ biến nhất để chấm dứt sự vi phạm quyền lợi của LĐN là xử phạt vi phạm hành chính. Bằng biện pháp này, Chính phủ các nước phải có những quy định trách nhiệm cụ thể với NSDLĐ bắt họ phải chấm dứt ngay hành vi vi phạm, cũng như có chế tài xử lý phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vi phạm đó.

Công ước số 81 năm 1947 là công ước về thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại đã có những quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của thanh tra lao động. Công ước này cũng có quy định rất rõ ràng về việc nam giới và nữ giới đều có thể được tuyển vào thành viên bộ máy thanh tra (Điều 8) để thấy rằng các công ước quốc tế luôn rất chú trọng đến vấn đề bình đẳng giới.

Cùng với những quy định về chức năng, nhiệm vụ của hệ thống thanh tra lao động, Công ước số 81 còn quy định khá cụ thể về việc xử lý vi phạm. Trong điều 13 có ghi các thanh tra viên được quyền đề xuất các biện pháp khắc phục hoặc những phương pháp làm việc mà họ có lý do hợp lệ để coi là mối đe dọa cho LĐN, họ có quyền ra lệnh hay đề nghị ra lệnh yêu cầu NSDLĐ phải có biện pháp có hiệu lực tức thời trong trường hợp có nguy cơ khẩn cấp ảnh hưởng đến LĐN. Các biện pháp chế tài dành cho doanh nghiệp đối với việc vi phạm các quy định pháp luật dưới sự kiểm soát của các thanh tra viên hay gây trở ngại cho họ sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định và phải được bảo đảm thực thi trên thực tế (Điều 18). Nếu phát hiện vi phạm thì thanh tra lao động có quyền truy cứu ngay không cần báo trước và họ có quyền tự quyết định việc khuyến cáo, cảnh cáo thay cho việc khởi kiện hoặc đề nghị truy tố. Tuy nhiên ILO cũng lưu ý pháp luật hoặc quy định của các quốc gia thành viên có thể chấp nhận những ngoại lệ như: các biện pháp phòng ngừa, biện pháp khắc phục hậu quả hay báo trước cho người vi phạm trước khi áp

dụng chế tài (Điều 17).

Trách nhiệm hình sự là hậu quả pháp lý của việc phạm tội được áp dụng đối với người thực hiện hành vi phạm tội. Trong lĩnh vực lao động, các hành vi vi phạm nghiêm trọng quyền của NLD nói chung, quyền của LDN nói riêng đều có thể phải chịu trách nhiệm hình sự. Các hình phạt phổ biến được các nước áp dụng đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động là phạt tiền, cảnh cáo, cải tạo không giam giữ. Những hành vi vi phạm nghiêm trọng sẽ phải chịu hình phạt tù.

Các hành vi vi phạm bị truy cứu trách nhiệm hình sự thường là các hành vi cưỡng ép, đe dọa NLD; buộc thôi việc hay sa thải NLD trái pháp luật mà khiến họ hoặc gia đình họ lâm vào tình trạng khó khăn hoặc dẫn đến đình công; chống đóng BHXH... Việc buộc LDN thôi việc hay sa thải họ trong thời kỳ thai sản là một hành động bị lên án mạnh mẽ trên khắp thế giới. Trong thời kỳ này, việc sa thải họ có thể gây ảnh hưởng đến tâm lý cũng như cuộc sống khiến họ lâm vào tình trạng khó khăn, đây là hành động trái pháp luật sẽ bị phạt cảnh cáo, phạt tiền, phạt cải tạo không giam giữ hoặc bị phạt tù theo quy định riêng của từng nước. Đóng BHXH cho NLD là nghĩa vụ bắt buộc đối với NSDLĐ, hành vi đóng chậm hay trốn đóng BHXH cho LDN là hành vi bị nghiêm cấm. Nếu NSDLĐ trốn đóng BHXH để được hưởng lợi sẽ phải chịu các mức phạt do bị truy cứu trách nhiệm hình sự khác nhau tùy theo mức độ sai phạm.

1.2.2.3 Biện pháp giải quyết tranh chấp lao động:

Quan hệ lao động là quan hệ hợp tác hai bên cùng có lợi trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp giữa các bên để cùng đạt được lợi ích chung. Tuy nhiên, mục đích đạt được lợi ích tối đa luôn là động lực số một nên các bên khó có thể thống nhất được các quyền và nghĩa vụ trong quá trình thực hiện quan hệ lao động bởi LDN thường có nhu cầu tăng lương, giảm giờ làm còn NSDLĐ lại hướng tới đạt được lợi nhuận cao nhất, do đó họ tăng giờ làm, giảm lương... Chính những đối lập này dẫn tới TCLĐ xảy ra là điều khó tránh khỏi và GQTC là yêu cầu cấp thiết.

Phần lớn các nước trên thế giới hiện nay có xu hướng vừa duy trì các cơ

chế giải quyết TCLĐ của Nhà nước, vừa thừa nhận và khuyến khích các cơ chế giải quyết TCLĐ do các bên tranh chấp tự thiết lập. Nhiều nước trên thế giới đã có những biện pháp khác nhau để khuyến khích cơ chế giải quyết TCLĐ có tính tự nhân. Ở Hoa Kỳ, do coi trọng cơ chế GQTC tự nhân, cơ quan trung gian và hòa giải liên bang đã thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ về mặt kỹ thuật cho các cơ chế giải quyết TCLĐ mang tính tự nhân.

Thương lượng là phương thức GQTC thông qua việc các bên tranh chấp cùng nhau bàn bạc, tự dàn xếp, tháo gỡ những bất đồng phát sinh mà không cần bên thứ ba can thiệp. Như vậy, khi có sự mâu thuẫn xảy ra thì thương lượng sẽ là giải pháp hợp lý vì phương thức này có ưu điểm là thuận tiện, đơn giản, nhanh chóng. Nhưng nếu như một trong hai bên không có thái độ hợp tác, thiếu thiện chí thì kết quả thương lượng sẽ trở nên bế tắc. Cho nên nếu sử dụng phương thức GQTC này thì chưa chắc LĐN đòi lại được những quyền lợi bị xâm phạm của mình. Theo Luật Quan hệ lao động quốc gia năm 1935 (NLRA), thương lượng là trách nhiệm của người sử dụng lao động và NLĐ. NLRA cũng có những quy định về các nội dung bắt buộc của thương lượng (mục 158 (d)). Tuy vậy, tính tự nguyện vẫn là yếu tố nổi trội, bởi lẽ các bên tranh chấp hoàn toàn tự do trong việc quyết định trình tự và cách thức tiến hành thương lượng, và Nhà nước hiếm khi can thiệp vào nội dung của thương lượng. Khi thương lượng bất thành, ngoại trừ một số trường hợp đặc biệt, NLĐ và NSDLĐ được toàn quyền lựa chọn phương thức để giải quyết dứt điểm TCLĐ.

Hòa giải là phương thức GQTC đang được áp dụng khá phổ biến hiện nay do có nhiều ưu điểm vượt trội cho các bên GQTC. Hòa giải là phương thức GQTC với sự tham gia của bên thứ ba làm trung gian hòa giải để hỗ trợ, thuyết phục các bên tranh chấp tìm kiếm các giải pháp nhằm loại trừ tranh chấp đã phát sinh. Vì vậy khi NSDLĐ vi phạm các quyền lợi của LĐN mà hai bên không thể tự giải quyết được với nhau thì rất cần một người có uy tín, kinh nghiệm và kỹ năng đứng ra làm trung gian hòa giải để đảm bảo lợi ích cho cả hai bên. Vai trò của người hòa giải chỉ dừng lại ở việc khuyến khích và trợ giúp các bên tìm ra một giải pháp

mang tính thực tế để các bên có thể chấp nhận nếu nó phù hợp với lợi ích và nhu cầu của họ. Tuy nhiên, phương thức này cũng giống như thương lượng, nó phụ thuộc vào ý thức và sự nhất trí của các bên, nên nếu hai bên không có đủ thiện chí thì không thể giải quyết được.

Với những vi phạm quyền lợi của LĐN mà không thể thỏa thuận được giữa hai bên thì LĐN cũng có thể bảo vệ mình thông qua hoạt động theo thẩm quyền của một số các cơ quan như: trọng tài viên, hệ thống cơ quan Tòa án,... được pháp luật lao động ghi nhận. Với vai trò là cơ quan xét xử thực hiện quyền tư pháp, có thể giải quyết TCLĐ, vì vậy khi NLĐ nữ thấy quyền lợi của mình bị vi phạm thì có quyền yêu cầu trọng tài viên hoặc Tòa án GQTC để đảm bảo quyền lợi cho mình.

GQTC bằng trọng tài sẽ là do hai bên thỏa thuận và được tiến hành theo trình tự, thủ tục tố tụng, các phán quyết của trọng tài được đảm bảo cưỡng chế thi hành. Khi LĐN bị xâm phạm đến quyền lợi mà muốn được giải quyết một cách nhanh chóng nhưng vẫn đảm bảo NSDLĐ phải thực thi điều đó thì LĐN nên tìm đến phương thức GQTC này. Vì trọng tài viên là người theo vụ kiện từ đầu đến cuối nên họ có điều kiện để nắm bắt và tìm hiểu thấu đáo các tình tiết của vụ việc, cùng với hoạt động xét xử là liên tục và quyết định của trọng tài là chung thẩm và có giá trị bắt buộc đối với các bên nên NSDLĐ không thể chống án hay kháng cáo nên LĐN sẽ có thể đòi lại quyền lợi của mình một cách nhanh chóng.

Tòa án là phương pháp GQTC thông qua hoạt động của bộ máy tư pháp và nhân danh quyền lực nhà nước để đưa ra phán quyết buộc các bên có nghĩa vụ thi hành, kể cả bằng sức mạnh cưỡng chế. Khi quyền lợi LĐN bị vi phạm thì họ có thể kiện lên Tòa án để đòi lại quyền lợi của mình, nếu NSDLĐ không thực thi thì sẽ có một cơ quan chuyên trách để bắt buộc NSDLĐ phải trả lại toàn bộ quyền lợi hợp pháp cho LĐN. GQTC bằng Tòa án diễn ra khá lâu vì sau khi NLĐ nộp đơn kiện thì còn trải qua hòa giải, nếu không thể hòa giải được thì mới xét xử, việc xét xử cũng phải qua hai cấp là sơ thẩm và phúc thẩm rồi mới thi hành án. NSDLĐ có quyền kháng cáo nên có thể vụ việc sẽ lại trải qua quá trình dài hơn dẫn đến việc đòi quyền của LĐN gặp nhiều khó khăn. GQTC bằng phương thức này có thể qua nhiều

cấp xét xử nên LĐN sẽ được bảo đảm có được một phán quyết chính xác, công bằng và khách quan. Tuy nhiên, phương thức này cũng gây ra không ít trở ngại với LĐN vì các thủ tục mang tính hình thức của tố tụng là rất nhiều, cùng với đó là vụ việc có thể bị kéo dài, xử đi xử lại nhiều lần khiến việc đòi lại quyền lợi của LĐN diễn ra rất lâu gây ảnh hưởng đến cuộc sống của chính họ.

Nhìn chung, tùy thuộc vào đặc điểm cụ thể mỗi nước cũng như mỗi vụ việc, các biện pháp bảo vệ quyền của LĐN khá đa dạng và có thể áp dụng cùng lúc nhiều biện pháp nhằm bảo vệ được tốt nhất quyền của LĐN.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Ngày nay, khi xã hội ngày càng phát triển, nhận thức về sự bình đẳng giới đã được nâng lên rất nhiều, người LĐN đã tự chủ trong công việc xã hội cũng như cuộc sống gia đình, vị thế của họ ngày càng được khẳng định qua thực tiễn cuộc sống. Tuy nhiên, xét về mối quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ thì người LĐN vẫn ở vị thế yếu hơn xuất phát từ những đặc điểm đặc thù của LĐN, do đó việc bảo vệ LĐN vẫn là yêu cầu cấp thiết đặt ra trong mọi giai đoạn phát triển. Quyền của LĐN đang được bảo vệ hơn bao giờ hết qua những Tuyên ngôn quốc tế, các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế cũng như pháp luật của mỗi quốc gia. Hiện nay, quyền của LĐN được pháp luật các nước bảo đảm qua những nhóm quyền sau: Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong các lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động, tuyển dụng, sử dụng lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; Quyền được đảm bảo lợi ích trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ với những lợi ích về việc làm, BHXH, nghỉ thai sản và kỷ luật lao động; Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp như quy định các công việc và điều kiện làm việc phù hợp, điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc; chống quấy rối tình dục nơi làm việc; Quyền đảm bảo về tiền lương; Quyền đảm bảo về tuổi nghỉ hưu. Ngoài ra, để đảm bảo LĐN không bị bóc lột, xâm hại và đối xử bất công thì các quốc gia cũng có các cơ chế riêng để giúp LĐN bảo vệ được quyền của mình thông qua các biện pháp bảo vệ như bồi thường thiệt hại, xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự và giải quyết TCLĐ. Qua những phân tích, đánh

giá nêu trên có thể thấy rằng cả pháp luật quốc tế và pháp luật các nước đều quan tâm và chú trọng tới việc bảo vệ quyền của LĐN, đây sẽ là tiền đề quan trọng để nghiên cứu pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện vấn đề bảo vệ quyền của LĐN ở nước ta qua các chương 2 và chương 3.

Chương 2

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1 Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ

2.1.1 Bảo đảm quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử

** Trong lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động*

Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”. Điều 5 BLLĐ 2012 cũng quy định: NLD có quyền “*Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử*”. Như vậy, LDN nói riêng và NLD nói chung, có quyền lựa chọn công việc phù hợp với sức khỏe, hoàn cảnh, trình độ chuyên môn của mình. Họ cũng có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với điều kiện sinh sống, sức khỏe và sở thích của từng người, có thể lựa chọn cách thức trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm kiếm việc làm... (Điều 10 BLLĐ 2012).

Hiến pháp bảo đảm quyền tự do làm việc cho mọi công dân, theo quy định tại Điều 33 của Hiến pháp 2013: “*Mọi người đều có quyền tự do kinh doanh theo những ngành nghề mà pháp luật không cấm*”. Có thể thấy nữ giới hay nam giới đều có quyền tự do kinh doanh trong các lĩnh vực và ngành nghề mà pháp luật không cấm. Hiến pháp 2013 bảo vệ quyền của người dân cũng như quyền bình đẳng trong việc lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Khoản 2 điều 153 BLLĐ 2012 cũng nêu rõ: “*Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà*”. Như vậy, pháp luật lao động của nước ta cũng có những khuyến khích riêng cho NSDLĐ để LDN có được việc làm thường xuyên với thời gian linh hoạt để thực hiện những trách nhiệm riêng của mình.

Xuất phát từ những đặc điểm riêng biệt về giới tính, tâm sinh lý cũng như trách nhiệm vừa gánh vác thiên chức làm mẹ, vừa phải chăm lo cho gia đình nhưng

lại đồng thời là NLD trong quan hệ lao động. Nên thực tế vấn đề việc làm đang trở thành mối lo thường trực của mỗi người LĐN, nhất là LĐN trong các khu chế xuất, KCN với trình độ thấp. Theo Báo cáo điều tra lao động việc làm do Tổng cục thống kê công bố, tính đến quý III năm 2016, trong tổng lực lượng lao động cả nước có hơn 824,8 nghìn lao động thiếu việc làm và thất nghiệp là 1,16 triệu người, trong đó số người thất nghiệp ở nông thôn là nữ chiếm nhiều hơn nam với tỷ lệ 53,2%. Tỷ lệ thiếu việc làm của LĐN ở quý III năm 2016 tăng so với quý II năm 2016 từ 1,55% lên 1,88%, song tỷ lệ thất nghiệp ở LĐN đang có xu hướng giảm xuống (quý II năm 2016 là 2,36% đến quý III giảm xuống còn 2,27%)[1, tr. 10]. Theo thống kê, về cơ cấu % lao động theo vị thế việc làm của NLD thì trong nhóm “lao động gia đình”, LĐN vẫn chiếm vai trò chủ đạo (65%), cũng theo thống kê này về cơ cấu lao động theo việc làm thì nhóm nghề sử dụng nhiều LĐN hơn cả là “*dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng*” (63,1%), “*chuyên môn kỹ thuật bậc trung*” (55,3%), “*lao động giản đơn*” (52,4%) [16, tr. 30].

Thông thường, người học nghề khi đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề thì không được trả lại học phí. Tuy nhiên, theo Điều 8 Nghị định 85/2015/NĐ-CP thì LĐN khi tham gia học nghề mà có thai nếu có giấy chứng nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền về việc thực hiện hợp đồng học nghề có thể gây ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì người học nghề được đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề và được trả học phí đã đóng của thời gian học còn lại và được bảo lưu kết quả học tập. Quy định này tạo điều kiện cho LĐN thực hiện thiên chức làm mẹ của mình và sau khi sinh nở LĐN sẽ tiếp tục đi học mà không bị gián đoạn hay phải học lại từ đầu.

Pháp luật đã có những quy định cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong lĩnh vực đào tạo nghề cho LĐN, tại khoản 5 Điều 153 BLLĐ năm 2012 quy định: Nhà nước có chính sách “*Mở rộng thêm nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ*”. Nghề dự phòng là nghề khác nghề hiện tại đang làm và được dùng cho đến khi người LĐN không thể tiếp tục làm nghề đó cho đến

tuổi được nghỉ theo chế độ của Nhà nước. LĐN đang làm việc trong doanh nghiệp được quyền đề nghị học thêm nghề dự phòng cho mình theo quy định của Nhà nước và nguyện vọng phù hợp với hoàn cảnh, khả năng của từng người. Quy định đào tạo nghề dự phòng một mặt tạo điều kiện thuận lợi cho LĐN bởi khi LĐN không tiếp tục làm công việc cũ nữa thì họ có nghề dự phòng để đảm bảo việc làm và thu nhập. Từ quy định trên, có thể thấy LĐN được đào tạo thêm nghề dự phòng giúp họ nâng cao trình độ, tay nghề, mở rộng cơ hội việc làm, có được những công việc tốt hơn đảm bảo cuộc sống.

Với mục đích xoá đói giảm nghèo, nâng cao vị thế cho phụ nữ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 295/2010/QĐ - TTg phê duyệt đề án “*Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015*”, hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn với mức tối đa là 3 triệu đồng/người/khoá và được vay vốn để tự tạo việc làm. Sau 5 năm thực hiện, đề án 295 đã đào tạo và giới thiệu việc làm cho hàng nghìn LĐN ở khắp các tỉnh thành trên cả nước, tạo sự phát triển bền vững, nâng cao sức cạnh tranh cho LĐN... Qua đó có thể thấy việc xác định công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho phụ nữ là một nhiệm vụ trọng tâm và xuyên suốt, LĐN có thêm nhiều điều kiện học tập nâng cao kiến thức khoa học kỹ thuật, kỹ năng áp dụng vào sản xuất, phát triển kinh tế gia đình, tăng thu nhập, cải thiện đời sống... Đào tạo nghề được xem như là giải pháp gắn với phát triển kinh tế - xã hội, xoá đói giảm nghèo, giải quyết vấn đề thất nghiệp.

Nhà nước cũng đã chú trọng vấn đề đào tạo nghề cho LĐN và đạt được hiệu quả: Tại Đồng Nai, theo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, từ năm 2011-2016 toàn tỉnh đã đào tạo nghề cho trên 396 ngàn người, trong đó nữ trên 166 ngàn người (chiếm tỷ lệ 41,92%). Trong số LĐN được đào tạo nghề thì có trên 93% trình độ sơ cấp nghề và dưới 3 tháng. Và trong số gần 462 ngàn người được giải quyết việc làm thì có gần 314 ngàn LĐN (chiếm 68%). Hay như tỉnh Bắc Ninh, các cấp Hội Phụ nữ trong tỉnh trong 5 năm qua đã mở 647 lớp với 18.253 phụ nữ được học nghề, trong đó có 12.770 phụ nữ có việc làm với mức thu nhập bình quân từ 2,5 - 4 triệu đồng/người/tháng, góp phần không nhỏ trong việc chuyển đổi cơ cấu LĐN nông

thôn, giải quyết việc làm tại chỗ, cung cấp LĐ cho các KCN. Hiện nay cả nước tính đến 31/12/2016 tuyển sinh được 2.074.667 người (đạt 96,5% kế hoạch), trong đó, tuyển sinh trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề được 238.655 người (đạt 95,5% kế hoạch), trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng khoảng 1.836.012 người (đạt 96,6% kế hoạch). Trong đó hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Đề án 1956 khoảng 500 ngàn người.

** Trong lĩnh vực tuyển dụng, sử dụng lao động*

Việc phân công bình đẳng việc làm cũng như tạo sự bền vững về việc làm cho lao động nam và nữ được coi là mục tiêu phát triển của toàn thế giới cũng như ở mỗi quốc gia. Pháp luật nước ta đã có những quy định về chống phân biệt đối xử đối với lao động nam và LĐN trong lĩnh vực việc làm, đặc biệt là trong tuyển chọn lao động. Tại khoản 1 Điều 154 BLLĐ 2012 quy định chủ sử dụng lao động phải *“1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.”* Bên cạnh đó, Điều 13 Luật bình đẳng giới 2006 đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm: *“1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.*

2. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề tiêu chuẩn chức danh”.

Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam đã chú trọng tới quyền bình đẳng của LĐN trên nhiều phương diện, những quy định này giúp bảo vệ LĐN, tránh phân biệt đối xử, phù hợp với tiêu chuẩn mà Công ước CEDAW đưa ra.

Với tình hình cạnh tranh giữa các doanh nghiệp như hiện nay thì tiêu chí lợi nhuận là vấn đề mà các doanh nghiệp quan tâm hàng đầu. Tuy nhiên, để tuyển dụng LĐN thì doanh nghiệp cũng phải đáp ứng những yêu cầu của pháp luật như: xây dựng nhà tắm, nhà trẻ, giúp đỡ một phần chi phí gửi trẻ, chế độ nghỉ thai sản... phức tạp và tốn kém hơn nhiều so với tuyển dụng nam giới nên việc lựa chọn tuyển dụng

LĐN không phải là ưu tiên đối với các doanh nghiệp. Mới đây, tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Navigos Search tiến hành khảo sát “Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam”. Kết quả cho thấy 20% trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng có đưa ra yêu cầu về giới tính. Trong các mẫu quảng cáo có yêu cầu về giới tính, 70% yêu cầu tuyển nam và 30% mong muốn tuyển ứng viên nữ.

Khoản 1 Điều 152 BLLĐ 2012 có quy định: “*Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.*”. LĐN dễ bị bệnh hơn nam giới, họ cũng không có khả năng mang vác đồ nặng như nam giới, cùng với thiên chức của mình, sức khỏe của họ cũng sẽ giảm đi khi họ mang thai và sinh con. Do vậy, pháp luật lao động cũng có quy định để NSDLĐ phải dựa vào khả năng cũng như sức khỏe của LĐN để tuyển dụng họ vào những vị trí phù hợp cũng như sắp xếp các công việc đáp ứng được nhu cầu của cả hai bên.

Chính sách sử dụng lao động đối với LĐN đã đạt được những thành tích đáng kể: có nhiều doanh nghiệp sử dụng LĐN vào làm việc, thậm chí LĐN chiếm phần đông trong các doanh nghiệp, tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực như: dệt may, da giày... tạo thêm nhiều việc làm cho LĐN. Đặc biệt, nhiều doanh nghiệp đã tìm cách khai thác khả năng hiện có, bố trí việc làm theo hình thức chia việc hoặc theo chế độ luân phiên để đảm bảo LĐN có việc làm và thu nhập ngay cả trong điều kiện sản xuất khó khăn, thiếu việc làm. Do đó, tỷ lệ LĐN tham gia vào các ngành nghề cũng có sự thay đổi: so sánh theo Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2015 và quý III năm 2016 của Tổng cục thống kê thì tỷ lệ LĐN làm trong nhóm ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm từ 43,5% xuống 43,1%; ngành công nghiệp và xây dựng tăng không đáng kể từ 20,8% lên 20,9%; ngành dịch vụ tăng 0,3% từ 35,8% lên 36,1%.

** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

Nhìn chung các quy định của pháp luật lao động về vấn đề thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đã có những ưu đãi đối với LĐN, giúp họ thực hiện tốt chức năng làm vợ,

làm mẹ cũng như chăm sóc sức khỏe sinh sản nhằm đảm bảo điều kiện tốt nhất cho LĐN phát triển toàn diện về thể chất, phục vụ tái sản xuất sức lao động.

Khoản 1,2 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định:

“1. NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương”

Quy định này một mặt bảo vệ LĐN trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ, đồng thời cũng là các ưu đãi giúp LĐN ổn định thu nhập. Nhà nước cũng khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để LĐN có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

Khoản 5 Điều 155 BLLĐ 2012 và Nghị định 85/2015/NĐ-CP, để bảo vệ sức khỏe sinh sản của LĐN, pháp luật lao động quy định: *“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. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ”*. Xuất phát từ cấu tạo sinh học đặc biệt, LĐN được pháp luật ưu tiên nghỉ thời gian nhất định giúp họ có thời gian vệ sinh sạch sẽ để đảm bảo sức khỏe sinh sản. Tuy nhiên, trên thực tế LĐN vẫn phải làm đủ số giờ theo quy định do các doanh nghiệp hiện nay thường sản xuất theo dây chuyền, vì vậy trong quá trình sản xuất, nếu LĐN nghỉ theo quy định này sẽ gây ảnh hưởng tới cả dây chuyền, gây tổn hại lợi ích kinh tế, điều này cũng gây khó khăn cho NSDLĐ; phía LĐN: một mặt do tâm lý e ngại, xấu hổ không dám xin nghỉ trong thời gian hành kinh, một mặt do nhiều doanh nghiệp ở xa khu dân cư, thường tập trung ở các điểm, cụm công nghiệp, việc đi làm của LĐN do xe công ty đưa đón nên việc về

sớm để cho con bú khó khả thi trên thực tế. Tuy nhiên, đây là một trong các nội dung sửa đổi đang được đưa ra, điều này đang gây nên phản ứng trái chiều. Rất nhiều cán bộ công đoàn cấp cơ sở cho rằng đây không chỉ là bước thụt lùi mà còn làm mất ý nghĩa nhân văn của BLLĐ.

Trên cơ sở những quy định của pháp luật, thực tiễn bảo vệ quyền được đảm bảo về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của LĐN đã có những biến đổi nhất định. Các quy định của pháp luật trong lĩnh vực thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đã được nhiều doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh, khoa học. Đặc biệt, trong thời gian gần đây, số giờ làm việc trung bình một tuần của cả lao động nam và nữ đều có xu hướng tăng và đạt gần bằng nhau, số giờ làm việc của nữ tăng từ 37 lên 41 giờ, nam từ 37.6 lên 41.2 giờ. Ở nông thôn nữ làm nhiều giờ hơn nam 0,3 giờ, cụ thể 39 giờ so với 38,7 giờ. Ngược lại, ở thành thị nữ làm ít giờ hơn nam 1,4 giờ, cụ thể là 43,1 so với 44,5 giờ. [2, tr. 52]

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, thì vi phạm các quy định về thời giờ làm việc, làm thêm của NSDLĐ có xu hướng tăng cao. Theo Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, các doanh nghiệp thường kéo dài thời gian làm việc từ 12h-14h/ngày, đối với LĐN làm việc tại các doanh nghiệp may mặc, thủy sản, da giày thời gian làm thêm giờ từ 2-5h/ngày, tức là khoảng 600-1000h/năm, vượt xa so với mức quy định. Theo báo cáo điều tra thực hiện tại 34 doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN thì phần lớn các doanh nghiệp vi phạm thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đối với NLĐ. Có đến 76% LĐN phải làm thêm giờ, thời gian làm thêm từ 2h/ngày (35,8%), 3h/ngày (18,8%). Mặc dù thời gian làm việc kéo dài, song thu nhập bình quân của LĐN khá thấp chỉ từ 1,1-1,8 triệu đồng/tháng đã bao gồm tiền làm thêm giờ và phụ cấp. [3, tr. 76]

Tình trạng LĐN phải làm việc nhiều giờ, phụ nữ mang thai tháng thứ bảy trở lên hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi không được giảm thời gian làm việc vẫn còn tồn tại tại các doanh nghiệp do các doanh nghiệp áp dụng định mức khoán sản phẩm quá cao hoặc áp lực về thời gian hoàn thành sản phẩm sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến mức lương mà người LĐN được hưởng. Theo kết quả tại Hội thảo báo cáo kết

quả khảo sát tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với LĐN khu vực ngoài quốc doanh tại thành phố Hồ Chí Minh thì có tới 76% LĐN được khảo sát trả lời có làm thêm giờ, trong đó 36% phải làm thêm 2 giờ/ngày, gần 19% làm thêm 3 giờ/ngày. [9, tr. 63]

2.1.2 Bảo đảm quyền của lao động nữ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

**** Về việc làm***

Việc LĐN lấy chồng, có thai, nuôi con nhỏ là điều tất yếu của quy luật tự nhiên, bởi vậy khi người LĐN thực hiện thiên chức của mình, Nhà nước, xã hội cũng như NSDLĐ cần phải tạo điều kiện giúp đỡ họ chứ không phải sa thải, chấm dứt quan hệ lao động với họ. Việc sa thải LĐN trong những trường hợp này chính là sự phân biệt về giới và sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi của LĐN. Khoản 3 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định: “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...*”. Như vậy, NSDLĐ không được lấy lý do LĐN kết hôn, có thai, nuôi con nhỏ để sa thải họ. Có thể nói, quy định này của pháp luật vừa có ý nghĩa trong việc bảo vệ thiên chức của LĐN, vừa có ý nghĩa trong việc bảo đảm sự bình đẳng giới; tránh tình trạng vì thực hiện thiên chức của mình mà LĐN bị mất việc làm.

Khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản, LĐN được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của BLLĐ 2012; trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. [khoản 6, Điều 158]. Rõ ràng, đây là quy luật tự nhiên bởi sau khi LĐN mang thai và đặc biệt là khi sinh con, họ cần một khoảng thời gian nghỉ ngơi nhất định để thực hiện chức năng sinh đẻ và phục hồi, tái tạo sức lao động. Thực tế sau khi nghỉ sinh con, nguy cơ bị mất việc làm của LĐN khá phổ biến bởi NSDLĐ cần người thay thế vị trí của LĐN nghỉ thai sản để duy trì và ổn định sản xuất, kinh doanh, trong khi đó LĐN quay trở lại làm việc phải mất một khoảng thời gian nhất định mới bắt nhịp được công việc mà trước đây họ đã làm, do đó khó khăn này càng đẩy người LĐN đến nguy cơ mất

việc làm sau khi sinh con.

Hậu quả pháp lý của hành vi sa thải hay chấm dứt hợp đồng lao động đối với người LĐN khi mang thai là rất lớn, một mặt có thể ảnh hưởng tới tâm sinh lý, kéo theo sự ảnh hưởng trực tiếp tới thai nhi. Mặt khác nếu bị mất việc thì ảnh hưởng tới cuộc sống của cả gia đình người LĐN, đặc biệt trong thời kỳ trước sinh hoặc sau sinh cơ hội tìm việc làm mới đối với LĐN bị hạn chế rất nhiều.

Quy định về đảm bảo việc làm cho NLD nữ sau khi nghỉ thai sản đã bảo vệ trọn vẹn quyền việc làm của LĐN, đây là chế tài buộc NSDLĐ phải thực hiện. Trên thực tế, NSDLĐ cố tình thực hiện sai quy định của pháp luật bằng những hình thức lách luật như: ký kết hợp đồng lao động ngắn hạn với LĐN để dễ chấm dứt hợp đồng khi LĐN sinh con... Tình trạng này diễn ra khá phổ biến: theo kết quả khảo sát tại bốn tỉnh Quảng Nam, Phú yên, Bình Định, Khánh Hòa năm 2011 có tới 80% số doanh nghiệp vi phạm, riêng tỉnh Khánh Hòa có khoảng 20.000 lao động làm việc từ 3 tháng trở lên nhưng chưa được ký hợp đồng lao động, trong đó có đến 80% là LĐN. [12, tr. 25]

** Về BHXH*

BHXH là một trong những chính sách xã hội đối với LĐN, một mặt tạo điều kiện vật chất và tinh thần giúp LĐN thực hiện tốt thiên chức của mình, chia sẻ rủi ro hoặc biến cố bất thường dẫn tới việc giảm sút hoặc mất thu nhập. Cũng như mọi NLD khác, khi tham gia BHXH, LĐN sẽ được hưởng tất cả các chế độ khi có các điều kiện BHXH phát sinh, tuy nhiên phần này chỉ tập trung nghiên cứu một số chế độ BHXH mang tính đặc thù, thể hiện nhiều nhất những đặc điểm riêng biệt của LĐN. Điều đó không có nghĩa rằng chế độ BHXH áp dụng riêng đối với LĐN là một đặc quyền đối với nhóm lao động đặc thù này, hoặc thể hiện sự bất bình đẳng giới mà chỉ là sự phù hợp với đặc điểm sinh lý cũng như các yếu tố đặc thù mà tạo hóa đã tạo ra cho họ.

Bên cạnh những ưu đãi riêng đối với LĐN, pháp luật hiện hành cũng quy định LĐN sinh con và NLD nhận con nuôi dưới 4 tháng tuổi phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con nuôi mới được

hưởng trợ cấp thai sản. Do vậy có khó khăn đối với LĐN cho trường hợp chưa đóng BHXH đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng mà trước đó có thời gian dài đã đóng BHXH (nhất là trường hợp khó sinh phải nghỉ việc để dưỡng thai ngay từ khi có thai). Hoặc trường hợp, LĐN cũng có nhiều năm đóng BHXH nhưng đến khi mang thai thì hết hạn hợp đồng lao động và NSDLĐ không có nhu cầu tuyển tiếp. Lúc này, họ không thể tiếp tục quan hệ lao động và đóng đủ 6 tháng theo quy định nên chế độ thai sản cũng sẽ không được hưởng. Để khắc phục khó khăn này, Luật BHXH năm 2014 có hiệu lực ngày 01/1/2016 đã có những quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con đối với LĐN khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền được nới lỏng hơn so với quy định của pháp luật hiện hành. Với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh. Quy định này tạo điều kiện cho những người vì lí do bệnh lí phải nghỉ việc dưỡng thai vẫn có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con, vừa hạn chế được tình trạng trục lợi chế độ thai sản.

Nhìn chung, qua một thời gian dài thi hành chế độ BHXH đối với LĐN ở Việt Nam, các quy định pháp luật đã tương thích và phù hợp với đặc điểm riêng của LĐN ở các chế độ khác nhau. Tỷ lệ LĐN tham gia BHXH tăng nhanh đã bổ sung một lượng lớn số thu BHXH cho quỹ BHXH, việc giải quyết chế độ chi trả BHXH cho LĐN được thực hiện đầy đủ, kịp thời đáp ứng được yêu cầu và nguyện vọng của đông đảo NLĐ. Để đạt được những kết quả này, một mặt nhận thức của NLĐ nữ về tầm quan trọng của BHXH đã được cải thiện ở mức đáng kể, mặt khác Đảng và Nhà nước ta đã nỗ lực rất lớn để nội luật hóa một số quy định của công ước quốc tế phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam, đồng thời pháp luật BHXH cũng đã đưa ra những chính sách phù hợp tác động tới nhận thức NLĐ, giúp họ tin tưởng, yên tâm khi tham gia BHXH.

Tình trạng các doanh nghiệp nợ đọng, chây ì nghĩa vụ đóng BHXH hoặc chế độ BHXH không được thanh toán kịp thời cho người LĐN vẫn còn diễn ra, điều này đã gây ảnh hưởng tới quyền lợi của họ. Việc thanh toán bảo hiểm cho người

LĐN thường chậm chạp, các doanh nghiệp thường biện minh sự chậm trễ này là do khó khăn của công ty hoặc có doanh nghiệp đủ khả năng thanh toán bảo hiểm nhưng vẫn cố tình chây ì không đóng. Theo thống kê của BHXH Hải Phòng, tính đến ngày 30/4/2014, toàn thành phố có 842 đơn vị nợ đọng BHXH từ 4 tháng trở lên với số tiền hơn 313 tỷ đồng. Nguyên nhân là nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, một số doanh nghiệp phải hoạt động cầm chừng, dẫn đến không có khả năng đóng BHXH đúng hạn song cũng không ít doanh nghiệp cố tình chây ì để chiếm dụng. Dẫu lý do gì thì việc doanh nghiệp nợ đọng BHXH với số tiền lớn, kéo dài trước hết đã ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ...

** Nghỉ thai sản*

Với chức năng thiên bẩm là làm mẹ, hầu hết phụ nữ đều phải trải qua quá trình mang thai và sinh nở. Khoảng thời gian này có thể được xem là khoảng thời gian khó khăn đối với họ bởi họ phải nghỉ việc, không có thu nhập, đồng thời các chi phí khác sẽ tăng lên khi có thêm thành viên mới và sức khỏe người mẹ bị giảm sút sau qua trình mang thai và sinh nở. Chính vì lẽ đó, chế độ trợ cấp thai sản ra đời là chính sách hỗ trợ của Nhà nước dành cho LĐN đảm bảo cho họ thực hiện thiên chức thiêng liêng của mình, đồng thời cũng tạo điều kiện cho LĐN thực hiện tốt công tác xã hội.

Một nội dung quan trọng thể hiện quy định về bảo vệ quyền nghỉ ngơi của LĐN là quy định NLĐ nữ được nghỉ thai sản theo quy định Điều 157 BLLĐ 2012, theo đó khi mang thai hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con ốm, LĐN được luật định nghỉ trong khoảng thời gian nhất định tùy từng trường hợp cụ thể. Đối với trường hợp sinh con, thời gian LĐN được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng, trường hợp sinh đôi trở lên thì mỗi con, LĐN được nghỉ thêm 1 tháng, khoảng thời gian này lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định. Ngoài ra, để đảm bảo quyền làm mẹ - thiên chức cao quý của người phụ nữ, pháp luật cũng cho phép LĐN được nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với NSDLĐ, thời gian nghỉ này không bị giới hạn miễn là có sự đồng ý của NSDLĐ. Ngược lại, pháp luật cũng cho phép LĐN đi làm trở lại trước thời hạn nghỉ

thai sản nếu có nhu cầu nhưng phải đảm bảo sức khỏe cho LĐN và ít nhất LĐN đã nghỉ tối thiểu 4 tháng.

Bên cạnh đó, LĐN mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Thời hạn mà LĐN phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Quy định này rất hợp lý, bởi sau thời gian nghỉ thai sản LĐN vẫn có thể quay lại làm công việc cũ mà không cần phải lo lắng tìm việc làm mới, hơn nữa cơ hội việc làm của họ là không cao khi các nhà tuyển dụng không muốn tuyển dụng họ khi phải đáp ứng thêm nghĩa vụ pháp lý ràng buộc cho phụ nữ khi nuôi con nhỏ.

Nếu như trước đây BLLĐ cũ quy định tổng thời gian LĐN được nghỉ khi sinh con là 4 - 6 tháng tùy theo điều kiện, tính chất và địa điểm làm việc, thì nay theo BLLĐ 2012 LĐN sinh con không phụ thuộc vào điều kiện, tính chất và địa điểm làm việc được nghỉ tổng thời gian là 06 tháng [khoản 6, Điều 157]. Như vậy, việc tăng thời gian nghỉ thai sản cho LĐN lên 6 tháng giúp họ được nghỉ dưỡng, phục hồi sức khỏe sau sinh bởi khi sinh con, thể lực của LĐN bị giảm sút rất nhiều. Đặc biệt trong điều kiện xã hội phát triển như hiện nay thì tỷ lệ đẻ mổ tăng hơn nhiều so với đẻ thường, do đó quy định này vừa thể hiện tính nhân văn của Nhà nước đồng thời cũng phù hợp với khuyến nghị quốc tế về việc nuôi con bằng sữa mẹ trong 6 tháng đầu sau khi sinh.

Không chỉ vậy, để tránh trường hợp NSDLĐ bắt LĐN phải nghỉ việc sớm hoặc làm việc tới ngày sinh để không gián đoạn công việc gây bất lợi cho sức khỏe của LĐN, BLLĐ 2012 cũng đã có những quy định cụ thể về thời gian nghỉ thai sản đối với LĐN. Tại khoản 1 Điều 157 BLLĐ 2012 quy định: “*Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 2 tháng*”. Đồng thời, trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của NLĐ và được NSDLĐ đồng ý, LĐN có thể trở lại làm việc khi đã được nghỉ ít nhất 4 tháng, ngoài tiền lương của

những ngày làm việc do NSDLĐ trả, LĐN vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH. Và theo Luật BHXH 2014 (có hiệu lực từ ngày 01/1/2016) thì lao động nam đang đóng BHXH có vợ sinh con sẽ được hưởng chế độ thai sản theo Điều 31, 34, đây cũng là điểm mới phù hợp với xu hướng toàn cầu, khuyến khích người cha tham gia chăm sóc con nhiều hơn khi con chào đời..

Điều 159 BLLĐ 2012 đã quy định “*Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH*”, đồng thời tại Điều 27 Luật BHXH năm 2014 quy định thời gian nghỉ, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 3 tuổi, tối đa 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi. Trong trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH nếu một người đã hết thời gian hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau thì người kia được hưởng chế độ theo quy định. Như vậy, về cơ bản Luật BHXH đã quy định chế độ nghỉ chăm sóc con ốm của LĐN là phù hợp.

** Kỷ luật lao động*

Việc xử lý kỷ luật đối với NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật là quyền của NSDLĐ. Khi NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật, tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của họ mà NSDLĐ có thể áp dụng một trong những hình thức kỷ luật như: khiển trách; chuyển công tác với mức lương thấp hơn; cách chức; sa thải (đối với lao động hợp đồng) và các hình thức như khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch, cách chức, buộc thôi việc (đối với lao động là cán bộ công chức). Điều này là hoàn toàn hợp lý bởi thông qua đó sẽ đảm bảo được trật tự, kỉ cương trong các đơn vị sử dụng lao động.

Sinh đẻ và nuôi con là thiên chức cao cả của LĐN. Vì vậy, nếu trong thời gian người LĐN có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, LĐN bị xử lý kỷ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lý của họ. Hơn nữa, nếu LĐN bị sa thải trong thời gian này sẽ dẫn đến việc họ bị mất việc làm đồng nghĩa với việc mất thu

nhập và sẽ ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của LĐN. Do đó, để đảm bảo sự bình đẳng giới, cần phải có những quy định không xử lý kỷ luật LĐN trong khoảng thời gian này nhằm bảo vệ quyền lợi của LĐN khi thực hiện thiên chức của mình.

Khoản 1 Điều 124 BLLĐ 2012 quy định: “*Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm*”. Điều này có nghĩa nếu LĐN có vi phạm kỷ luật thì chủ sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật trong thời hạn 06 tháng. Tuy nhiên, khoản 4 Điều 123 BLLĐ 2012 lại quy định: Không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLD đang trong thời gian “*Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi*”. Cụ thể hóa điều này, Điều 29 Nghị định của Chính phủ số 05/2015/NĐ-CP đã quy định: “*1. Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.*” Điều đó có nghĩa dù người LĐN có hành vi vi phạm kỷ luật (kể cả mức bị sa thải) thì khi LĐN đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi cũng không bị xử lý kỷ luật.

Song cũng cần lưu ý rằng NLD chỉ không bị xử lý kỷ luật nếu họ đang trong thời gian đã nêu chứ không phải họ sẽ không bị xử lý kỷ luật. Khi LĐN hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, NSDLĐ vẫn có quyền xử lý kỷ luật đối với họ. Điều 9 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định: “*2. Khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.*” Điều này là hợp lý bởi không thể vì bảo vệ LĐN mà không xử lý vi phạm đối với họ, sẽ dẫn đến tình trạng lạm dụng, không chấp hành kỷ luật của LĐN gây xáo trộn trật tự trong doanh nghiệp và gây ra sự bất bình đẳng về giới. Điều đó càng làm cho các doanh nghiệp vốn đã không muốn nhận LĐN lại càng không muốn nhận hơn, việc làm của LĐN vốn đã khó khăn lại càng khó khăn hơn.

2.1.3 Bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp với lao động nữ

** Quy định các công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng LĐN*

Cụ thể hóa các quy định của Công ước 45 về sử dụng lao động phụ nữ vào

những công việc dưới mắt đất, trong hầm mỏ, pháp luật lao động quy định tại Điều 160 BLLĐ 2012 như sau:

“1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.

3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.”

Cụ thể hơn là Thông tư 26/2013/BLĐTB&XH quy định không được sử dụng LĐN làm việc trong điều kiện lao động có hại, 38 loại công việc trong danh mục cấm và không được sử dụng LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi và 39 loại công việc khác đã được quy định. Nếu đang sử dụng LĐN vào các công việc nói trên, doanh nghiệp phải có kế hoạch sắp xếp, đào tạo lại hoặc chuyển nghề, chuyển công việc phù hợp với LĐN. Trong thời gian nghiên cứu lập phương án điều chuyển LĐN, NSDLĐ phải giảm bớt ít nhất 1 giờ làm việc hàng ngày so với số giờ đã quy định mà vẫn phải trả đủ lương. Thông tư 26 đã thể hiện sự quan tâm đặc biệt đối với LĐN: ngoài 38 công việc không được sử dụng LĐN như: bảo dưỡng, sửa chữa đường dây điện trong công ngầm hoặc trên cột ngoài trời, đường dây điện vào thế;... thì có 39 công việc không được sử dụng cho LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi như: sản xuất cao su; ngâm tẩm da, muối da, bốc dỡ da sống...

Hiện nay, có rất nhiều LĐN đang làm các công việc thuộc danh mục nói trên. Điển hình là 12 nữ công nhân bốc vác tại chợ đầu mối nông sản Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh hằng ngày các chị vẫn phải thực hiện công việc bốc xếp hàng hóa, mỗi chuyến ít nhất từ 50kg đến 80kg. Xét dưới góc độ bảo vệ quyền LĐN thì việc ban hành danh mục 77 công việc không được sử dụng LĐN là khó khả thi bởi trong điều kiện việc làm của LĐN hiện nay hết sức khó khăn, do đó quy định này vô hình chung đã hạn chế nhiều cơ hội việc làm cho LĐN trong việc lựa chọn nghề nghiệp, nhiều khi vì lý do cấm này mà nhiều LĐN đã làm những công việc bất hợp pháp, gây gánh nặng cho xã hội. Thực tế cho thấy có một số LĐN đáp ứng đầy đủ về thể

chất cũng như tinh thần để thực hiện những công việc thuộc danh mục cấm hoặc có những LĐN đã lập gia đình và sinh con, nay họ không còn nhu cầu sinh con nên đã thực hiện các biện pháp triệt sản và muốn thực hiện các công việc thuộc danh mục trên do các công việc này có mức phụ cấp rất cao nhưng vì quy định này mà NSDLĐ không tuyển họ gây ảnh hưởng tới cơ hội việc làm của LĐN cũng như nguồn cung lao động.

** Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc phù hợp với LĐN*

Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất được xem là vấn đề then chốt của doanh nghiệp hiện nay. Nếu doanh nghiệp trang bị các điều kiện làm việc an toàn, phù hợp với sức khỏe người LĐN thì giúp NLD phát huy được khả năng sáng tạo của mình, làm việc hiệu quả, đồng thời sức khỏe của cá nhân được đảm bảo, họ sẽ yên tâm tập trung làm việc. Ngược lại, nếu người LĐN bị làm việc trong môi trường lao động không điều kiện cơ sở vật chất sẽ khiến NLD bị hạn chế về thể lực, ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất của doanh nghiệp nghiêm trọng hơn khi điều kiện không đảm bảo có thể gây thiệt hại về người và của cho cả NLD nữ lẫn doanh nghiệp.

BLLĐ 2012 cũng đã cụ thể trách nhiệm của NSDLĐ và NLD trong công tác vệ sinh lao động đối với LĐN như: Để đảm bảo môi trường lao động thuận lợi cho LĐN, NSDLĐ có trách nhiệm “*Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc*” [khoản 6, Điều 154], đây là quy định bắt buộc đối với bất kỳ doanh nghiệp nào có sử dụng LĐN. Trường hợp nếu sử dụng nhiều LĐN thì NSDLĐ phải có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho LĐN để gửi trẻ [khoản 6, Điều 154]. Quy định doanh nghiệp sử dụng LĐN phải tham khảo ý kiến của LĐN hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền lợi của phụ nữ.

Tuy nhiên, đa số các doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm chỉnh các quy định, chính sách về cơ sở vật chất tại nơi làm việc. Vấn đề bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc và việc giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho LĐN trên thực tế hầu như không có doanh nghiệp nào thực hiện, thậm chí, điều kiện môi trường làm việc

chậm cải thiện, chưa đạt chuẩn mực, chế độ nghỉ dưỡng sức hạn chế, gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tinh thần của LĐN lâu dài.

** Bảo đảm chống quấy rối tình dục đối với lao động nữ*

Để xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, việc quy định về QRTD trong BLLĐ 2012 là một bước tiến quan trọng trong việc bảo vệ NLĐ khỏi QRTD nơi làm việc. Ngay trong Chương 1: Những quy định chung, BLLĐ 2012 đã ghi nhận việc “*Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*” là một trong các hành vi bị nghiêm cấm (khoản 2 Điều 8). Nhưng hành vi QRTD nơi làm việc chưa được định nghĩa trong luật lao động cũng như chưa có các biện pháp chế tài xử lý vi phạm khi NSDLĐ có hành vi QRTD với NLĐ và ngược lại. BLLĐ 2012 đã có những quy định về hành vi quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc, gồm khoản 2 Điều 8 nghiêm cấm “*ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”; điểm c khoản 1 Điều 37 quy định “*người lao động bị ngược đãi hoặc bị quấy rối tình dục có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”; khoản 4 Điều 182 quy định lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ “*tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật*”; và khoản 1 Điều 183 nghiêm cấm người sử dụng lao động “*ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình*”.

Ngoài ra, hành vi QRTD tại nơi làm việc được quy định cụ thể tại Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 27/2014/NĐ-CP ngày 07/04/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình. Theo đó, tại khoản 13 Điều 6 của Thông tư này có nêu rõ: “*Hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động và các thành viên trong hộ gia đình, như: ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động*”. Còn tại khoản 3 Điều 11 của Nghị định cũng quy định NLĐ không cần phải báo trước mà có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng ngay lập tức khi NSDLĐ có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, QRTD, dùng vũ lực hoặc

cường bức lao động.

Theo Báo cáo nghiên cứu về QRTD tại nơi làm việc năm 2012 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện với sự giúp đỡ của ILO, phần lớn các nạn nhân bị QRTD ở Việt Nam là nữ giới (78,2%) và độ tuổi trong khoảng từ 18 đến 30 tuổi. Các hình thức thể hiện của hành vi QRTD tại nơi làm việc khá đa dạng, có thể là hành động, cử chỉ, lời nói. Trên thực tế, nhiều trường hợp người bị QRTD hoặc không nhận thức được hoặc cam chịu vì nhiều lý do nên không khiếu nại, tố cáo. Đặc biệt, Báo cáo đã chỉ ra, 80% nạn nhân không hiểu rõ hành vi nào bị coi là QRTD, nhiều người cho rằng hành vi gọi điện, nhắn tin, chụp hình khiêu dâm chưa bị coi là QRTD. [10, tr. 48]

Vào ngày 25/5/2015, Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại – Công nghiệp Việt Nam công bố Bộ Quy tắc ứng xử về QRTD nơi làm việc ở Việt Nam đã đưa ra khái niệm, các hình thức quấy rối, vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan. *“Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý làm xúc phạm đối với người nhận, và tạo ra môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.”* Các hành vi QRTD được Bộ quy tắc quy định là hành vi quấy rối thể chất, lời nói và phi lời nói. Bộ quy tắc cũng quy định rõ vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan như: NSDLĐ, tổ chức của chủ sử dụng lao động, NLĐ, tổ chức công đoàn và thanh tra lao động.

2.1.4 Bảo đảm quyền của lao động nữ về tiền lương

Tiền lương là khoản tiền do NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận căn cứ vào số lượng, chất lượng lao động, tính chất ngành nghề và điều kiện sống của NLĐ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Việc ấn định mức lương tối thiểu giúp NLĐ đảm bảo quyền lợi của mình khi tham gia vào quan hệ lao động.

Trong lĩnh vực này, Hiến pháp và các văn bản cũng đều thừa nhận sự bình đẳng giữa lao động nam và LDN khi làm cùng một công việc như nhau thì được hưởng lương như nhau. Tại khoản 2 Điều 85 Hiến pháp năm 2013 quy định: *“Người*

làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi". Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006 quy định: *"Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác"*. Trong BLLĐ 2012, khoản 3 Điều 90 cũng quy định: *"NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLD làm công việc có giá trị như nhau"*. Việc trả lương bình đẳng giữa LĐN và lao động nam cũng được xem là một điểm mới của BLLĐ 2012 bởi trước khi BLLĐ 2012 ra đời thì chưa có một văn bản nào quy định về vấn đề này, đây là sự tiến bộ trong quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN. Mặt khác tại khoản 2, 5 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định những trường hợp hưởng nguyên lương như cho con bú, con dưới 12 tháng... Điều này giúp LĐN khắc phục được những khó khăn do đặc điểm về giới, tạo điều kiện cho họ thực hiện bổn phận làm mẹ của mình. Tuy nhiên, quy định này cũng khó áp dụng đối với mọi đối tượng lao động bởi việc hưởng nguyên trong các trường hợp nêu trên chỉ có thể áp dụng được với doanh nghiệp trả lương theo thời gian làm việc. Đối với các doanh nghiệp khoán lương theo sản phẩm sẽ rất khó áp dụng bởi khi tiền lương được trả theo sản phẩm thì NSDLĐ chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm hoàn thành.

Hiện nay, tình hình lương của LĐN đã có những chuyển biến đáng kể: thu nhập trung bình của LĐN năm 2013 là 3832 nghìn đồng/người thì thu nhập bình quân tháng của lao động nữ trong quý II năm 2014 là 4092 nghìn đồng/người, quý IV năm 2015 là 4349 nghìn đồng/người và quý III năm 2016 là 4578 nghìn đồng/người [1, tr. 20]. Tuy nhiên, trên thực tế, lao động nam vẫn có thu nhập cao hơn so với LĐN, thống kê cho thấy LĐN có mức lương bình quân chỉ bằng khoảng 75% lương bình quân của lao động nam. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê tại Việt Nam, thu nhập của phụ nữ thấp hơn nam giới 13%. Khảo sát lương công nhân trong các doanh nghiệp cho thấy lương của nữ công nhân chỉ bằng 70-80% so với nam công nhân.

Có thể thấy, các quy định về tiền lương của hệ thống pháp luật Việt Nam đã cơ bản thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với LĐN, tuy nhiên, xét về bình quân mức lương thì mức lương của LĐN đa phần thấp hơn lao động nam. Do người LĐN thường bị giàng buộc nhiều hơn từ phía gia đình dù xã hội ngày càng hiện đại và phát triển, nhận thức về quyền bình đẳng đã được phát huy một cách tích cực, nhưng ăn sâu vào tiềm thức phụ nữ Việt Nam thì gia đình dường như là số một, hoặc nếu không thì họ sẽ vừa giỏi việc nước, đảm việc nhà... do đó, sự chi phối này buộc LĐN tự bỏ qua những cơ hội được thăng tiến trong công việc của mình.

2.1.5 Bảo đảm quyền của lao động nữ về tuổi nghỉ hưu

Như chúng ta đã biết, chế độ hưu trí là chế độ dành cho những người không còn tham gia LĐN, vì vậy nó rất cần thiết bởi bất cứ NLD nào cũng sẽ về già, hết tuổi lao động và việc hưởng lương hưu để đảm bảo, duy trì nhu cầu cuộc sống là mục đích cơ bản để NLD tham gia BHXH. Các quy định hiện hành của pháp luật quy định tuổi nghỉ hưu đối với LĐN về cơ bản đã thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước.

Điều 187 BLLĐ 2012 đã có quy định linh hoạt theo hướng mở về độ tuổi nghỉ hưu của LĐN. Theo đó, LĐN khi đủ các điều kiện về thời gian đóng BHXH và đủ 55 tuổi sẽ được hưởng lương hưu. Tuy nhiên, tùy từng điều kiện, hoàn cảnh làm việc mà NLD có thể nghỉ hưu ở tuổi sớm hơn hay cao hơn so với quy định và mức tối đa là không quá 5 năm. Cụ thể: người LĐN làm việc trong điều kiện bình thường thì tuổi nghỉ hưu là 55 tuổi. Đối với người LĐN bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với tuổi 55... Như vậy, LĐN nếu có nhu cầu và đủ điều kiện về hưu sớm hơn hoặc nhiều hơn so với tuổi chuẩn để về hưu thì pháp luật vẫn cho phép họ lựa chọn mà không quy định cứng nhắc.

Theo khuyến nghị của ILO cùng với xu hướng dân số thế giới đang bị già hóa, vấn đề bình đẳng giới nên các quốc gia đang tiến tới xu hướng tăng tuổi nghỉ hưu

của LĐN bằng lao động nam. Pháp luật cho phép LĐN được kéo dài độ tuổi lao động của mình, chính vì vậy, quyền lợi của nhóm lao động này được bảo vệ toàn diện, vai trò của họ được nâng cao hơn khi họ được tiếp tục tham gia các hoạt động xã hội, cống hiến tài, sức của mình cho đất nước đến một độ tuổi nhất định, góp phần đảm bảo sự công bằng giữa LĐN và nam. Như vậy, khi LĐN muốn được tiếp tục làm việc và họ cảm thấy có khả năng làm việc sau tuổi nghỉ hưu thì quy định như hiện tại về độ tuổi nghỉ hưu của LĐN đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền của họ.

Tuy nhiên, cần xem xét đến các nguyên tắc khi tăng tuổi nghỉ hưu: Thứ nhất, tôn trọng quyền lựa chọn của NLĐ, tùy theo khả năng họ muốn nghỉ hưu đúng tuổi thì phải để họ nghỉ, nếu họ muốn tiếp tục làm việc thì mới xem xét nâng tuổi nghỉ hưu. Thứ hai, không tiến hành dập khuôn đồng loạt, mà chỉ những ai thực sự cần thiết cho doanh nghiệp, cho đơn vị thì mới xem xét. Thứ ba, phải góp phần giải quyết được một phần thiếu hụt, khan hiếm nhân lực có trình độ cao cho một số lĩnh vực công tác, một số địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn về nhân lực quý hiếm này. Cuối cùng là, phải có những tiêu chí cơ bản để xem xét một cách công bằng, hợp lý khi nâng tuổi nghỉ hưu, nên căn cứ vào hai tiêu chí cơ bản là năng lực và phẩm chất.

2.2 Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ

2.2.1 Biện pháp bồi thường thiệt hại

Bồi thường thiệt hại là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách bù đắp, đền bù tổn thất về vật chất và tinh thần cho bên bị thiệt hại được quy đổi thành tiền. Điều 13 BLDS 2015 có quy định: *“Cá nhân, pháp nhân có quyền dân sự bị xâm phạm được bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác.”* Như vậy, khi NSDLĐ vi phạm vào quyền lợi của LĐN dẫn đến tổn thất về mặt vật chất cũng như tinh thần thì phải bồi thường cho LĐN phù hợp với những hậu quả đã gây ra.

Pháp luật đã có những chế tài đánh trực tiếp vào lợi nhuận của NSDLĐ thông

qua biện pháp bồi thường thiệt hại. Để hạn chế trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với LĐN trong quá trình lao động, pháp luật quy định NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại hoặc trợ cấp cho NLĐ nói chung và LĐN nói riêng. Theo khoản 3 và khoản 4 Điều 145 BLLĐ 2012 thì doanh nghiệp phải bồi thường khi NLĐ không có lỗi, còn nếu người LĐN có lỗi thì doanh nghiệp cũng phải trợ cấp, mức bồi thường thiệt hại, trợ cấp căn cứ vào mức suy giảm khả năng lao động và lỗi của NLĐ, cụ thể: “3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này”.

Một vấn đề đặt ra là, pháp luật chưa quy định cụ thể về vấn đề bồi thường hoặc trợ cấp trong trường hợp NLĐ bị bệnh nghề nghiệp nhưng phát sinh từ điều kiện lao động có hại trong thời gian làm việc trước đó. Do đó, gây khó khăn cho cả doanh nghiệp lẫn người LĐN bởi nếu thực hiện đầy đủ các quyền lợi đối với LĐN thì doanh nghiệp bị ảnh hưởng về lợi nhuận còn nếu thực hiện đầy đủ thì quyền lợi của LĐN không được bảo vệ. Trên thực tế, đa số các doanh nghiệp đều không bồi thường thiệt hại cho người LĐN trong trường hợp này.

NSDLĐ nếu có hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nhất là trong thời gian LĐN đang mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, cũng phải bồi thường thiệt hại cho LĐN. Theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012 quy định trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì “*Phải nhận NLĐ trở lại làm việc*

theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động". Trong trường hợp LĐN không muốn tiếp tục làm việc nữa thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải bồi thường theo quy định thì NSDLĐ còn phải trả thêm trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 BLLĐ 2012 "*người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.*" Còn trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại LĐN và LĐN cũng đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ 2012 và "*hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng*". Hoặc khi LĐN sau thời gian thai sản quay về làm việc thì bị mất vị trí, công việc đã giao kết từ trước thì ngoài khoản bồi thường theo quy định, NSDLĐ phải thương lượng để sửa đổi và bổ sung hợp đồng cho LĐN.

Việc thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại phải đảm bảo được sự hài hòa, hợp lý về quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, mỗi người sống trong xã hội đều phải tôn trọng quy tắc chung của xã hội, không thể vì lợi ích của mình mà xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người khác. Khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác thì chính người đó phải chịu bất lợi do hành vi của mình gây ra.

2.2.2 Biện pháp xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự

Luật xử lý vi phạm hành chính 2012, quy định tại Điều 2 như sau: "*1. Vi phạm hành chính là hành vi có lỗi do cá nhân, tổ chức thực hiện, vi phạm quy định của pháp luật về quản lý nhà nước mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi phạm hành chính. 2. Xử phạt vi phạm hành chính là việc người có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính.*" Các hình thức xử phạt hành chính cũng được nêu rõ trong luật từ cảnh cáo, phạt tiền, tước quyền sử dụng giấy phép,

chứng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động có thời gian, tịch thu tang vật và phương tiện sử dụng để vi phạm.

Vấn đề xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động đã được quy định cụ thể trong Nghị định 95/2013/NĐ-CP của Chính Phủ ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đã được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015. Tại Điều 5 và Điều 6 của Nghị định 95/2013/NĐ-CP được sửa đổi bổ sung bởi Nghị định 88/2015/NĐ-CP có quy định về việc xử phạt bằng tiền NSDLĐ khi vi phạm vào việc không có HĐLĐ hoặc hợp đồng không đúng loại theo quy định tại Điều 22 của BLLĐ 2012, giữ giấy tờ bản chính của NLD và thử việc quá thời hạn cũng như trả lương thử việc thấp hơn mức quy định. Tại Điều 7 của Nghị định này cũng quy định rất cụ thể về việc xử phạt NSDLĐ khi họ không nhận lại LĐN làm việc hay chuyển đổi công việc khác sau thời gian họ tạm hoãn thực hiện hợp đồng như thời gian LĐN phải nghỉ thai sản để thực hiện nghĩa vụ riêng có của mình.

Tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP có quy định riêng tại Điều 18 dành cho xử phạt vi phạm về lao động với LĐN. NSDLĐ sẽ bị phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền khi không tham khảo ý kiến của LĐN về những việc liên quan đến quyền lợi của LĐN, hay không cho LĐN nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh. Tuy nhiên, số tiền xử phạt còn thấp, chỉ từ 500.000 đến 1.000.000đ. Ngoài ra, NSDLĐ còn bị phạt từ 10 triệu đến 20 triệu khi vi phạm các quyền và lợi ích của LĐN trong thời kỳ thai sản và nuôi con nhỏ.

Bên cạnh đó, ngoài hình phạt chính thì đối tượng vi phạm còn bị áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung như: tước giấy phép, chứng chỉ hành nghề, trục xuất, khắc phục hậu quả. Tuy nhiên, thực tế cho thấy các biện pháp này chỉ là biện pháp bổ sung bên cạnh hình phạt chính là phạt tiền, do đó không thể áp dụng độc lập. Mức xử phạt vi phạm hành chính là phạt tiền trong nhiều lĩnh vực quy định quá thấp, nên không bảo đảm được tính răn đe và phòng ngừa chung, dẫn đến tình trạng tuy không phổ biến nhưng nhiều tổ chức, công ty, doanh nghiệp hiện đang tồn tại

tâm lý chung chấp nhận nộp phạt vi phạm hành chính vẫn có lợi hơn so với phải chấp hành đúng quy định của pháp luật về lĩnh vực đó. Vậy nếu các vi phạm hành chính đã hết thời hiệu xử phạt nhưng hậu quả của vi phạm vẫn còn thì không thể áp dụng được các biện pháp khắc phục hậu quả, điển hình là hành vi nợ tiền BHXH của LĐN rất khó để thu, nếu có thu được thì người LĐN bị nợ tiền chưa chắc còn làm ở doanh nghiệp đó. Đây là khó khăn lớn đối với chính sách giải quyết của nước ta. Thực tiễn cho thấy có nhiều trường hợp cá nhân, tổ chức vi phạm không thực hiện quyết định đúng thời hạn thì sẽ bị đề nghị cưỡng chế, nhưng cũng trong thời gian đó, họ thực hiện quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định xử phạt vi phạm hành chính và thời hiệu, thời hạn khiếu nại, khởi kiện được thực hiện theo quy định tại Luật Khiếu nại hoặc Luật Tố tụng hành chính. Do đó, trên thực tế, để tổ chức thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong những trường hợp này là khá khó khăn vì rất nhiều tổ chức, cá nhân cho rằng khi họ đang thực hiện quyền khiếu nại, khởi kiện thì cơ quan nhà nước và người có thẩm quyền không được tổ chức cưỡng chế đối với việc xử phạt đó.

Công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính còn gặp khó khăn và vướng mắc. Một số quy định trong Luật vẫn còn nhiều bất cập khó thực hiện như một số trường hợp cơ sở kinh doanh hay doanh nghiệp tư nhân vi phạm hành chính, khi xác định xử phạt thì không xác định được hành vi này là của tổ chức hay cá nhân để xử phạt. Tại khoản 3 Điều 18 trong Luật xử lý vi phạm hành chính có ghi: “cơ quan, đơn vị có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính có trách nhiệm phát hiện quyết định về xử lý vi phạm hành chính do mình hoặc cấp dưới ban hành có sai sót và phải kịp thời sửa đổi, bổ sung hoặc hủy bỏ, ban hành quyết định mới theo thẩm quyền”, tuy nhiên điều này lại mâu thuẫn với điểm d khoản 1 Điều 3 về Nguyên tắc xử lý vi phạm hành chính thì “Một hành vi vi phạm hành chính chỉ bị xử phạt một lần”. Nếu sửa đổi, bổ sung hoặc hủy bỏ, bãi bỏ quyết định xử lý đó thì hậu quả ra sao nếu thuộc trường hợp người vi phạm đã chấp hành xong quyết định? Trường hợp hồ sơ vi phạm hành chính được lập không đúng quy định hoặc đã ra quyết định xử phạt nhưng phát hiện không đúng quy định thì xử lý biên bản nhưng cách xử lý

như thế nào? Sau khi xử lý, nếu còn thời hiệu, thời hạn xử phạt có được tiếp tục thực hiện các thủ tục xử phạt hay không? Đây cũng là vấn đề gây nhiều khó khăn cho các tổ chức, các nhân trong quá trình thực hiện.

Theo Điều 162 BLHS 2015 Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải NLĐ trái pháp luật bị phạt tiền từ 10 triệu đến 100 triệu, thậm chí phạt tù từ 3 tháng đến 1 năm. Điều 165 Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới cũng quy định về phạt tiền hoặc phạt tù với người nào vì lý do giới tính mà cản trở người khác tham gia lao động.

2.2.3 Biện pháp giải quyết tranh chấp

Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là hàng hóa, quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ là quan hệ trao đổi sử dụng giá trị sức lao động. Trong mỗi quan hệ này, mục tiêu đạt được lợi ích tối đa luôn là động lực trực tiếp của các bên nên giữa họ khó có thể thống nhất được các quyền và nghĩa vụ trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Do vậy TCLĐ xảy ra là điều dễ nhận thấy. LĐN được quyền yêu cầu GQTC khi cho rằng có sự xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi xảy ra các TCLĐ giữa cá nhân người LĐN với NSDLĐ thì trước hết các bên phải thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp để GQTC. Nếu tiến hành thương lượng, hòa giải không thành thì một trong hai bên có quyền khởi kiện tới các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Thông qua việc GQTC thì quyền lợi của họ được bảo vệ một cách tốt nhất.

TCLĐ gồm 02 loại TCLĐ cá nhân và tập thể. Đa số các TCLĐ xuất phát từ quyền, lợi ích của LĐN đưa đến Tòa án là TCLĐ cá nhân. Cũng có một số cuộc đình công trên thực tế diễn ra như là một phản ứng của tập thể NLĐ khi NSDLĐ có hành vi nhục mạ, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của LĐN. Tuy nhiên, đây là những cuộc đình công bất hợp pháp do xuất phát không từ các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Theo Điều 201 BLLĐ 2012 thì các tranh chấp cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước rồi mới yêu cầu tòa án giải quyết.

Hòa giải là một phương thức GQTC nên hoạt động này cũng phải tuân thủ các

nguyên tắc được quy định tại Điều 194 BLLĐ và các văn bản pháp luật lao động khác như: tôn trọng, bảo đảm các bên tự quyết định; bảo đảm thực hiện trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên; minh bạch, công khai, nhanh chóng và đúng pháp luật... Hòa giải luôn là con đường hữu hiệu để GQTC của các chủ thể. Thông qua hòa giải, NSDLĐ và NLĐ có thể tháo gỡ những mâu thuẫn, bất đồng một cách nhanh chóng, đạt được lợi ích của mình mà không ảnh hưởng tới mối quan hệ của hai bên. GQTC bằng hòa giải có tính linh hoạt về thủ tục có thể được thỏa thuận và điều chỉnh phù hợp với các bên. Trong quá trình hòa giải, các bên trực tiếp đưa ra các quyết định có lợi cho mình, tạo điều kiện cho các bên bày tỏ quan điểm của mình về tranh chấp. Bằng phương pháp này các bên có thể duy trì hoặc cải thiện quan hệ nhờ việc xem xét đến lợi ích và quan tâm thực tế thông qua việc thương lượng với nhau về phương án giải quyết vấn đề đang tranh chấp. Tuy nhiên, pháp luật GQTC bằng hòa giải vẫn còn bộc lộ một số vướng mắc, bất cập sau: Khoản 2 Điều 201 BLLĐ 2012 quy định thời hạn hòa giải TCLĐ “trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên phải kết thúc việc hòa giải”. Mặc dù quy định thời hạn phải hòa giải xong vụ tranh chấp là 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, nhưng trên thực tế hòa giải viên không được tiếp cận và giải quyết vụ việc ngay khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Theo quy định tại khoản 3, 4 Điều 7 Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH, khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải của các bên tranh chấp, trong thời hạn 01 ngày, Phòng LĐ - TB và XH báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định cử hòa giải viên tham gia giải quyết vụ TCLĐ và trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng LĐ - TB và XH, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ban hành quyết định cử hòa giải viên tham gia giải quyết vụ tranh chấp. Như vậy, với quy định của pháp luật hiện hành thì khoảng thời gian thực tế dành cho hoạt động hòa giải TCLĐ chỉ còn 03 ngày làm việc. Việc xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ là do các bên liên quan cung cấp, vì vậy, khi một trong hai bên có liên quan cố tình không cung cấp tài liệu thì hòa giải viên sẽ khó có thể có những trợ giúp để đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên.

Tuy nhiên khoản 1 Điều 201 cũng có quy định một số TCLĐ không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải như: sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng; bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng; giữ người giúp việc gia đình với NSDLĐ; BHXH, BHYT; bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa NLĐ đi làm việc tại nước ngoài. Quá trình giải quyết TCLĐ có thể trải qua nhiều giai đoạn khác nhau, trong đó giải quyết TCLĐ tại tòa án là giai đoạn có tầm quan trọng đặc biệt. Vì việc giải quyết TCLĐ tại tòa án được thực hiện bởi tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước và được tiến hành theo trình tự, thủ tục tố tụng chặt chẽ; Giải quyết TCLĐ tại tòa án là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả; Các phán quyết của tòa án về vụ án TCLĐ được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước thông qua cơ quan thi hành án. Cho nên việc giải quyết TCLĐ chủ yếu ở các cơ quan tòa án đã góp phần phân định tính đúng đắn, hợp pháp trong hành vi của các chủ thể, góp phần đảm bảo được quyền lợi của NLĐ khi bị vi phạm. Do là cơ quan xét xử mang tính quyền lực của Nhà nước nên trình tự, thủ tục chặt chẽ và hiệu lực phán quyết có tính khả thi cao, nếu không chấp hành sẽ bị cưỡng chế, do đó khi đã đưa ra tòa án thì quyền lợi của LĐN sẽ được đảm bảo. Và hơn hết, nguyên tắc xét xử của tòa án là công khai nên có tính răn đe đối với những NSDLĐ khi vi phạm vào quyền lợi của LĐN. Tuy nhiên việc lựa chọn phương thức tòa án có những nhược điểm nhất định vì thủ tục tại tòa án phải theo trình tự, thiếu sự linh hoạt do pháp luật quy định. Cùng với việc phán quyết của tòa án thường bị kháng cáo, quá trình tố tụng có thể bị trì hoãn và kéo dài, có thể phải qua nhiều cấp xét xử, dẫn đến việc đòi lại quyền của LĐN quá lâu khiến họ gặp nhiều khó khăn trong khoảng thời gian chờ xét xử.

Công đoàn có vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của LĐN. Công đoàn là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của LĐN, họ tham gia thương lượng và giám sát việc NSDLĐ thực hiện các nội quy lao động, quy chế tiền lương và thưởng, định mức lao động... Ngoài ra khi LĐN bị xâm phạm đến quyền lợi thì công đoàn sẽ tham gia, hỗ trợ GQTC lao động, tham

gia đối thoại với NSDLĐ để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, đây là vai trò không thể thay thế của công đoàn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua phân tích các quy định của pháp luật hiện hành nêu trên, có thể thấy nhìn chung pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN ở nước ta về cơ bản đã bảo vệ quyền lợi của LĐN trong hầu hết các lĩnh vực như việc làm, học và đào tạo nghề, thời gian làm việc nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, thai sản... Pháp luật hiện hành đã căn cứ vào đặc điểm riêng về tâm sinh lý của LĐN để ban hành những quy định phù hợp với pháp luật Việt Nam trong lĩnh vực bảo vệ quyền của LĐN. Bộ luật lao động 2012 của nước ta đã có quy định cụ thể về những quyền riêng có của LĐN qua những Nghị định và Thông tư nhằm hoàn thiện hơn về việc bảo vệ quyền của họ: Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong các lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động, tuyển dụng, sử dụng lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; Quyền được đảm bảo lợi ích trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ với những lợi ích về việc làm, BHXH, nghỉ thai sản và kỷ luật lao động; Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp như quy định các công việc và điều kiện làm việc phù hợp, điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc; chống quấy rối tình dục nơi làm việc; Quyền đảm bảo về tiền lương; Quyền đảm bảo về tuổi nghỉ hưu. Pháp luật của nước ta cũng đảm bảo LĐN không bị bóc lột, xâm hại và đối xử bất công qua các biện pháp xử phạt để giúp LĐN bảo vệ được quyền của mình như bồi thường thiệt hại, xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự và giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải và Tòa án, trong đó không thể thiếu được vai trò của Công đoàn trong việc đảm bảo quyền lợi của LĐN và xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa NSDLĐ và LĐN.

Chương 3

MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

3.1 Định hướng nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

Thứ nhất, khi ban hành, sửa đổi, bổ sung một quy định pháp luật đối với LĐN, quy định đó cần phải phản ánh đúng hiện thực khách quan, phù hợp trình độ phát triển kinh tế, xã hội, phù hợp với trình độ nhận thức cũng như nguyện vọng của LĐN. Đồng thời việc ban hành, sửa đổi, bổ sung này cũng phải phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước ta. Do đó, cần khắc phục những điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật nước ta đối với LĐN để các quy định này được áp dụng có hiệu quả trên thực tế bởi nhiều quy định còn mang tính chất chung chung, chưa cụ thể dễ dẫn đến tình trạng khó thực thi. Pháp luật đã tạo những điều kiện hết sức thuận lợi để LĐN có thể đảm bảo những quyền lợi chính đáng, từ đó có thể chăm lo đời sống cũng như hoàn thành tốt công việc của mình. Nhiều chính sách được nhà nước ban hành đã được triển khai và đạt được những kết quả rất đáng khích lệ tạo điều kiện cho LĐN phát huy khả năng của mình. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ mà pháp luật đã và đang thực hiện tốt thì nó cũng bộc lộ những điểm hạn chế nhất định, thiếu tính khả thi... điều này là tất yếu của quy luật phát triển xã hội, phát triển để hoàn thiện thiếu sót, để khắc phục phát triển toàn diện hơn.

Thứ hai, khi hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN cần phải đặt trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích của NSDLĐ và tránh sự phân biệt đối xử đối với LĐN nhằm đảm bảo tối đa hiệu quả của việc bảo vệ LĐN, đồng thời giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích và tiến bộ xã hội. Trong quan hệ lao động, NSDLĐ và NLĐ nữ là hai chủ thể đối trọng nhưng lại có quan hệ mật thiết tới sự tồn tại và phát triển của nhau. Do đó, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ cũng chính là cách giải quyết vấn đề lợi ích một cách hợp lý. Nếu chỉ chú trọng bảo

vệ LĐN mà quên đi lợi ích của NSDLĐ thì quan hệ lao động khó có thể phát triển ổn định và bền vững bởi NSDLĐ chỉ thấy gánh nặng khi sử dụng LĐN, vì thế họ sẽ không muốn đầu tư, mở rộng sản xuất tạo việc làm cho LĐN. Như vậy, bảo vệ LĐN là cần thiết, song bảo vệ ở mức độ như thế nào là phù hợp thì cần phải có sự cân nhắc hợp lý bởi nếu bảo vệ quá mức cần thiết sẽ không những không mang lại hiệu quả mà thậm chí còn khiến LĐN rơi vào tình trạng khó xử. Mặt khác, do những đặc điểm đặc thù về giới nên bảo vệ LĐN cần có những quy định ưu đãi phù hợp, tuy nhiên sự ưu đãi này cũng cần ở mức độ hợp lý bởi nếu ưu tiên, ưu đãi nhiều sẽ vô tình dẫn đến sự phân biệt đối xử đối với LĐN, khiến họ sẽ càng khó khăn hơn khi tham gia vào quan hệ lao động.

Thứ ba, quy định về bảo vệ quyền của LĐN cần phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Pháp luật lao động quốc tế được hiểu là các nguyên tắc, định hướng, định mức chung của ILO, Liên Hợp quốc... về điều kiện lao động, quyền nghĩa vụ và hợp tác của các bên hữu quan đối với các nước thành viên trong quá trình sử dụng lao động, quản lý và tác động tới thị trường lao động đã được nhiều quốc gia thừa nhận và gia nhập. Với tư cách là thành viên của ILO, Liên Hợp quốc... Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này về bảo vệ quyền của LĐN đồng thời các quy định của pháp luật lao động về LĐN mà nước ta ban hành cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là trong xu thế hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa, từ đó quyền và lợi ích của LĐN mới được đảm bảo đầy đủ nhất.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật lao động cần dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ NLĐ. Nếu không bảo vệ tốt và đề cao vai trò của NLĐ thì không khai thác được nguồn lực cho sự phát triển vì họ sẽ không tích cực, ít đầu tư vào sức lao động. Nếu bảo vệ NLĐ quá mức, chấp nhận cả thói quen vô kỷ luật của họ làm ảnh hưởng đến sự phát triển chung thì lại kìm hãm sự phát triển kinh tế. Nhà nước bảo vệ NLĐ cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên.

3.2 Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động bảo vệ quyền của LĐN

Từ khi triển khai thực hiện Bộ Luật lao động cho đến nay, vị thế của nước ta đã có nhiều thay đổi. Nhìn chung, các quy định của pháp luật lao động hiện hành về bảo vệ quyền của LĐN khá đầy đủ nhưng hầu hết các quy định còn khó thực thi trên thực tế bởi nhiều quy định còn mang tính chung chung, không có chế tài áp dụng, chưa phù hợp với khả năng của doanh nghiệp. Do đó, để giải quyết vấn đề này, luận văn xin đưa ra một số kiến nghị sau:

Nhà nước cần ban hành những văn bản giải thích rõ những quy định về bảo vệ quyền của LĐN cũng như việc xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong BLLĐ 2012 trên cơ sở kết hợp hài hòa từ lợi ích từ phía 3 chủ thể sau trong mối quan hệ lao động: Đối với NSDLĐ, mục đích chính của họ khi tham gia quan hệ lao động là lợi nhuận, do đó bài toán đặt ra đối với họ là sử dụng lao động như thế nào thì mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất. Đối với LĐN, do yếu tố đặc thù về giới nên cần ưu đãi hơn so với lao động nam. Đối với Nhà nước, vấn đề then chốt là giải quyết việc làm cho xã hội, đảm bảo sự công bằng về việc làm và chống phân biệt đối xử.

Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách để bảo vệ cho LĐN nhưng cần có sự cụ thể hóa nhằm xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể liên quan, nhất là trách nhiệm của NSDLĐ: tạo điều kiện để LĐN có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà (Điều 153 BLLĐ 2012), bảo đảm thực hiện công bằng đối với LĐN trong việc tuyển dụng và sử dụng, đào tạo, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương...(Điều 154 BLLĐ 2012). Tuy nhiên, các quy định này mới chỉ là quy định chung chung, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể dẫn tới việc rất khó xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể, do đó Nhà nước cần rà soát lại các quy định của pháp luật để sửa đổi cụ thể và có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với các hành vi vi phạm.

Về chính sách ưu đãi vốn, miễn giảm thuế cho doanh nghiệp để giúp đỡ, bù đắp cho doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN. Tuy nhiên, các biện pháp này cũng chưa thực sự hiệu quả trên thực tế. Hiện nay, do nhu cầu vay vốn của doanh nghiệp có

LĐN ngày một nhiều nhưng quỹ vốn chưa lớn, bị hạn chế nên không đáp ứng kịp nhu cầu kinh doanh của các doanh nghiệp. Biện pháp ưu đãi vốn tuy là chính sách của Nhà nước nhằm bảo vệ quyền LĐN nhưng nó là cơ sở để xác định trách nhiệm của NSDLĐ, tạo gánh nặng lên doanh nghiệp về vấn đề tài chính. Hơn nữa doanh nghiệp còn phải chi để cải thiện điều kiện làm việc cho LĐN mà nguồn chi này lại lấy từ quỹ vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp trong khi các khoản đầu tư khác của doanh nghiệp cũng vô cùng cấp bách. Do đó, quy định này chưa thực sự phù hợp với điều kiện kinh tế hiện nay của nước ta cũng như khả năng tài chính của mỗi doanh nghiệp, nhất là trong điều kiện nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt như hiện nay.

Bên cạnh đó, thủ tục miễn giảm thuế còn phức tạp, các doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN nhưng cũng chưa được hưởng các chính sách ưu đãi, miễn giảm thuế. Việc xử lý vấn đề này lại khá bất cập bởi không có văn bản hướng dẫn cụ thể chế độ miễn giảm bao nhiêu; cách tính miễn giảm thuế rồi rườm nên doanh nghiệp không thực hiện. Vì vậy, cần có các văn bản hướng dẫn cụ thể, đồng bộ, tránh chồng chéo, đơn giản hóa thủ tục hành chính để doanh nghiệp nắm bắt được thông tin, tránh mất thời gian, chi phí của doanh nghiệp. Chẳng hạn việc miễn giảm được tính trên số LĐN có ký kết hợp đồng lao động, có tham gia BHXH... để thuận lợi cho doanh nghiệp được thụ hưởng, phần nào giảm bớt khó khăn khi sử dụng nhiều LĐN.

Theo khoản 4 Điều 154 BLLĐ thì NSDLĐ có nghĩa vụ: *“Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ”*. Vấn đề này hiện nay chưa được hiện thực hóa bởi các văn bản pháp lý hiện hành chưa đi sâu vào quy định riêng cho đối tượng trẻ em ở lứa tuổi dưới 36 tháng, mà chủ yếu là những quy định chung cho lứa tuổi mầm non. Đến nay trên phạm vi cả nước có hơn 10 triệu NLĐ đang làm việc trong doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, với trên 2 triệu công nhân làm việc tại KCN, trong đó gần 70% là lao động nữ. Lao động chủ yếu từ 18 – 40 tuổi, nhu cầu gửi trẻ trong độ tuổi mẫu giáo là rất lớn, trong khi đó hệ thống nhà trẻ mẫu giáo tại KCN chưa được quan tâm đúng mức. Thực tế, việc gửi con ở các nhà trẻ công lập tương đối khó khăn do công

nhân chủ yếu là lao động nhập cư, thu nhập không cao, cơ sở vật chất của nhà trẻ công lập cũng có hạn nên không có khả năng nhận hết các cháu. Vì vậy, LĐN chủ yếu phải gửi con ở các nhà trẻ tư nhân hoặc nhóm trẻ, cơ sở mầm non tư thục, tận dụng nhà dân làm phòng giữ trẻ. LĐN tại các KCN do thời gian làm việc liên tục, kéo dài, tăng ca nên không thể dành nhiều thời gian cho việc chăm sóc con nhỏ. Đã có nhiều trường hợp đáng tiếc xảy ra như đánh đập tàn nhẫn, đối xử thô bạo, làm tổn thương, thậm chí có trường hợp làm trẻ tử vong.

Nên bỏ quy định về việc NSDLĐ phải lắp đặt phòng vắt sữa, phòng trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của LĐN và khả năng của NSDLĐ theo quy định tại Nghị định số 85/2015/NĐ - CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật lao động về chính sách LĐN. Nếu áp dụng quy định này trong điều kiện hiện đại thì việc lắp đặt phòng vắt sữa, trữ sữa mẹ là hết sức tiên bộ, thể hiện tính nhân văn sâu sắc, giúp người LĐN vừa thực hiện tốt thiên chức làm mẹ vừa thực hiện chức năng tái sản xuất sức lao động, đảm bảo nuôi con bằng sữa mẹ trong sáu tháng đầu. Tuy nhiên, trên thực tế thì quy định này khó khả thi bởi không phải doanh nghiệp nào cũng làm được điều này, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp có ít LĐN đang trong thời kỳ cho con bú. Hoặc một số doanh nghiệp cũng lắp đặt theo quy định nhưng chỉ làm cho có, không đạt tiêu chuẩn về cơ sở vật chất cần thiết dẫn tới tình trạng chất lượng sữa không được bảo quản đúng quy trình, gây ảnh hưởng tới sức khỏe của trẻ nhỏ. Thực tế việc bố trí phòng vắt sữa tại các công ty, xí nghiệp có LĐN nuôi con nhỏ đã được Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam kêu gọi, phát động từ năm 2012. Tuy nhiên đến tháng 8-2015 trên cả nước chỉ mới có 70 phòng vắt sữa được bố trí tại công ty, xí nghiệp. Điều này cho thấy việc thay đổi nhận thức của NSDLĐ không hề đơn giản. Ngoài ra, việc lắp đặt này phụ thuộc vào điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhưng điều kiện này ra sao thì hiện nay Nghị định 85/2015 vẫn chưa quy định rõ, liệu NSDLĐ có chịu đầu tư phòng vắt sữa, trữ sữa chỉ để phục vụ nhu cầu của một số ít LĐN.

Pháp luật cần bổ sung quy định về thời gian nghỉ chăm sóc con ốm đau của

LĐN đối với trường hợp trẻ bị bệnh cần thời gian chăm sóc, điều trị dài ngày: Theo quy định của pháp luật thì khoảng thời gian pháp luật cho phép LĐN nghỉ việc để chăm sóc con là 15 đến 20 ngày tùy thuộc vào độ tuổi của trẻ là phù hợp với thực tế, tuy nhiên qua quá trình thực thi vào cuộc sống thì thời gian trên là quá ngắn đối với các trẻ mắc bệnh cần điều trị dài ngày: tim, lao, phổi... Hơn nữa, pháp luật cũng đã quy định về loại thời gian nghỉ cho lao động khi bị ốm đau gồm: trường hợp ốm đau thông thường và trường hợp mắc các bệnh ốm đau cần điều trị dài ngày. Do đó, thiết nghĩ, việc quy định thời gian nghỉ đối với chế độ chăm sóc con ốm đau cần phải căn cứ vào tình trạng của đứa trẻ, mà trong đó đối với trường hợp mắc bệnh cần điều trị dài ngày thì thời gian hưởng BHXH cần phải dài hơn các trường hợp ốm đau thông thường khác.

Thay vì cấm sử dụng LĐN làm các công việc thuộc danh mục cấm, các cơ quan nhà nước nên nghiên cứu và ban hành những văn bản hướng dẫn cụ thể về những điều kiện tiêu chuẩn về an toàn lao động, chế độ độc hại... tại nơi làm việc trong lĩnh vực ngành nghề này để bảo đảm môi trường tốt hơn cho NLĐ, trên cơ sở đó, nếu đáp ứng được các quy chuẩn theo quy định của pháp luật thì LĐN vẫn có thể tiếp tục làm việc ở trong các ngành nghề này. Không thể phủ nhận ý định, ý nghĩa tích cực của các nhà soạn thảo ra thông tư này. Dù vậy, nhiều ý kiến cho rằng, một số công việc trong danh mục vẫn là nguồn mưu sinh của không ít phụ nữ trong hoàn cảnh hiện nay, như: Công việc mang vác trên 50kg; xuôi bè mảng trên sông có nhiều ghềnh thác; nạo vét cống ngầm; trong các dây chuyền sản xuất hóa chất... Hơn nữa, xét về sự ăn khớp giữa các văn bản luật, thì những quy định như vậy cần cần trọng vì rất dễ vênh với Luật Bình đẳng giới. Ngoài ra, phụ nữ có quyền làm bất cứ công việc nào mình muốn. Danh mục này không cấm họ mà cấm NSDLĐ, về bản chất là như nhau.

Vấn đề xử lý vi phạm pháp luật đối với hành vi vi phạm quyền LĐN: các quy định xử phạt nhìn chung vẫn chủ yếu là các biện pháp hành chính trong khi đó có những hành vi vi phạm nghiêm trọng xâm phạm tới sức khỏe cũng như danh dự, nhân phẩm của người LĐN, cần có hình thức xử lý nghiêm khắc mang tính răn đe

cao. Do đó, cần áp dụng thêm các biện pháp bổ sung như thu giấy phép kinh doanh, dừng hoạt động của những doanh nghiệp có hành vi vi phạm tới quyền và lợi ích của LĐN.

Việt Nam nên xem xét đến vấn đề tham gia 3 Công ước của ILO về bảo vệ thai sản cho LĐN được thông qua năm 1919, 1952 và 2000 được thực thi trên 66 quốc gia với nội dung quy định về việc phòng ngừa tiếp xúc với những nguy hại về an toàn lao động và sức khỏe trong quá trình mang thai và cho con bú, quyền được trả trợ cấp thai sản, sức khỏe bà mẹ, trẻ em và thời gian nghỉ cho con bú, chống phân biệt và thai sản cũng như quyền được trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản của LĐN.

3.3 Các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

3.3.1 Giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động

Thứ nhất, cần khắc phục những bất hợp lý của các quy định hiện hành, đảm bảo tính thống nhất trong điều chỉnh và thực thi pháp luật, đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam. Thực tế chứng minh thị trường lao động ở Việt Nam có nhiều đặc điểm riêng biệt như cung lớn hơn cầu nhưng lại thiếu lao động trình độ cao, khu vực tư nhân đang phát triển nên lực lượng sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hoạt động kinh doanh phụ thuộc nhiều điều kiện tồn tại... Như vậy, việc điều chỉnh quan hệ lao động, điều tiết thị trường lao động cần linh hoạt, giảm sự bảo hộ của Nhà nước và từng bước chuyển sang quá trình tự bảo vệ thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động, đặc biệt là khu vực tư nhân vào việc hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động.

Thứ hai, cần sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động một cách tổng thể hoặc tách Bộ Luật lao động thành những đạo luật riêng để việc điều chỉnh pháp luật hợp lý hơn. Thực tế, Bộ Luật lao động phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu như: bảo vệ NLĐ, các chính sách về việc làm, an sinh xã hội, GQTC... Điều đó làm cho việc sửa đổi, bổ sung luật lao động không được đồng bộ, chẳng những làm giảm

hiệu quả điều chỉnh pháp luật mà còn ảnh hưởng đến tác dụng vốn có của mỗi chính sách.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về an sinh xã hội. Hội nhập kinh tế thế giới là con đường ngắn nhất để đất nước phát triển nhưng cũng đi kèm nhiều thách thức rủi ro. Một trong những rủi ro lớn nhất là thất nghiệp và phá sản. Trong khi đó, chúng ta lại chưa có chương trình giáo dục cho NLĐ khi bị dôi dư, việc đào tạo kỹ năng nghề đang thiếu chiến lược lâu dài. Do đó cần phải có các chính sách, biện pháp để hỗ trợ và bảo vệ NLĐ. Ví dụ như: mở rộng thêm các hình thức BHXH tự nguyện; xây dựng hệ thống bảo hiểm tai nạn, các chính sách cho đối tượng mất khả năng làm việc; cần phải xây dựng quỹ hỗ trợ thất nghiệp với sự đóng góp, tham gia của NLĐ, NSDLĐ và hỗ trợ của Nhà nước...

3.3.2 Giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của các bên

Mặc dù xã hội ngày càng phát triển thì công tác tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao ý thức NLĐ ngày càng được chú trọng, tuy nhiên trên thực tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Với thiên chức làm mẹ, làm vợ đồng thời cũng tham gia lao động để chăm lo cuộc sống gia đình nên quỹ thời gian của LDN thường bó hẹp hơn lao động nam, do đó cơ hội được nghe tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật cũng như những kiến thức cơ bản về quyền lợi của bản thân còn chưa thực sự nâng cao. Bên cạnh đó, trình độ nhận thức của một số bộ phận người LDN còn thấp kém, đặc biệt là những lao động ở các vùng quê... nên việc tiếp nhận các thông tin chưa thực sự được đầy đủ. Lợi dụng kẽ hở này nên nhiều doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các quyền lợi đối với họ, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa được thực hiện thường xuyên, thiếu đội ngũ cán bộ, NSDLĐ vẫn chưa thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật đối với LDN bởi các doanh nghiệp vẫn chưa ý thức rằng bảo vệ quyền lợi NLĐ là bảo vệ sự phát triển bền vững, ổn định của doanh nghiệp. Vì vậy, giải pháp đặt ra là tiếp tục bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công nhân viên chức, đẩy mạnh công tác vận động tuyên truyền pháp luật để tăng cường sự hiểu biết pháp luật từ phía người LDN và NSDLĐ bằng nhiều hình thức đa dạng như: tổ chức các buổi tuyên truyền trực tiếp, qua sách báo, qua các phương tiện truyền thông đại

chúng, tổ chức các cuộc thi cho người LĐN về các quyền lợi mà LĐN được hưởng... đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo để người LĐN ý thức được quyền lợi của mình, tránh bị xâm phạm. Có thể thấy, tuyên truyền là một trong những biện pháp hữu hiệu nhất để nâng cao ý thức pháp luật cho NLD và NSDLĐ, giúp NLD nữ có ý thức và khả năng bảo vệ bản thân. Cụ thể:

Tăng cường ý thức pháp luật của người sử dụng lao động: NSDLĐ là người trực tiếp thực thi các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN, do đó, sự hiểu biết pháp luật là yếu tố quan trọng để đảm bảo quyền này. Để tăng cường sự hiểu biết, trong từng doanh nghiệp nên thường xuyên tổ chức các đợt tập huấn định kỳ cho cán bộ quản lý, ban nữ công công đoàn để cập nhật kịp thời và đúng đắn các quy định pháp luật. Nên thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên giữa các cấp công đoàn để phát huy những điểm tiên bộ, phát hiện ra những thiếu sót để rút kinh nghiệm, đảm bảo sự phối hợp giữa các cấp hiệu quả.

Tăng cường ý thức pháp luật của NLD: Một trong những nguyên nhân dẫn đến những hành vi vi phạm của NSDLĐ xuất phát từ sự thiếu hiểu biết pháp luật của NLD nữ, mặt khác LĐN luôn đứng trước nguy cơ mất việc làm nên nhiều LĐN không dám đòi hỏi quyền lợi cho mình, chỉ cần có việc làm là được. Do đó, trước khi vào làm việc tại các doanh nghiệp bản thân người LĐN nên tự tìm hiểu các quy định của pháp luật về quyền lợi của mình thông qua các phương tiện thông tin đại chúng...

Tăng cường vai trò của Nhà nước trong tuyên truyền: Nhà nước là chủ thể quan trọng để đảm bảo quyền bình đẳng với LĐN về mọi mặt, đồng thời là chủ thể thực thi các quyền của họ trên thực tế. Vì vậy để các chính sách, pháp luật có hiệu quả Nhà nước cần phải nỗ lực hơn nữa trong việc nâng cao hiệu quả trong công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật tới LĐN được thực hiện tốt nhất, khi có chính sách pháp luật mới, các cơ quan này cần phổ biến rộng rãi tới các doanh nghiệp và ở đây, công đoàn có trách nhiệm phổ biến tới NLD. Công tác phổ biến pháp luật giúp cho LĐN hiểu biết rõ hơn về những quyền lợi của mình được quy định trong luật và biết sử dụng phương tiện hữu hiệu đó để bảo vệ quyền lợi của mình

với NSDLĐ. Bên cạnh đó, một vai trò hết sức quan trọng của phổ biến, giáo dục pháp luật là tạo được niềm tin vào pháp luật. Khi đã có niềm tin, đối tượng sẽ biết tự điều chỉnh hành vi của mình theo đúng các quy định của pháp luật. Không những thế, họ còn có ý thức phê phán, lên án những hành vi vi phạm, đi ngược lại với các quy định của pháp luật. Công tác phổ biến, giáo dục pháp luật có vai trò rất quan trọng, là cầu nối đưa các chủ trương, chính sách của Nhà nước đến mọi tầng lớp người dân, công tác này phải mang tính thường xuyên, liên tục đòi hỏi phải có sự nỗ lực, phối hợp của tất cả các cấp, các ngành.

3.3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn

Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Do đó, công đoàn phải thường xuyên giám sát, theo dõi việc thi hành các quy định của pháp luật đối với LĐN tại các doanh nghiệp để kịp thời điều chỉnh, kiến nghị nếu doanh nghiệp có vi phạm để bảo vệ tối đa nhất quyền lợi cho LĐN, nếu doanh nghiệp nào chưa có tổ chức công đoàn thì cơ quan chủ quản có trách nhiệm cùng với công đoàn cấp trên cơ sở vận động, hoàn tất thủ tục thành lập công đoàn cơ sở, kịp thời hướng dẫn NLĐ nắm bắt những chủ trương chính sách và pháp luật của Nhà nước, vận động doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chính sách đối với LĐN. Tuy nhiên, đại diện bảo vệ quyền lợi cho NLĐ là tổ chức công đoàn hiện nay chưa đủ mạnh, trong bối cảnh hiện nay, chức năng quan trọng nhất của công đoàn được xác lập là đại diện cho NLĐ, vì vậy muốn xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa giữa NSDLĐ và LĐN, tạo ra cơ chế phối hợp thì vấn đề mang tính quyết định là phải xây dựng tổ chức công đoàn thật sự vững mạnh, đủ sức đại diện cho NLĐ để thương lượng với giới chủ.

Công đoàn cấp trên, công đoàn cấp cơ sở cần biết rõ số lượng doanh nghiệp mới thành lập để chỉ định ban chấp hành công đoàn lâm thời kịp lúc, xây dựng kế hoạch tuyên truyền, vận động NLĐ vào tổ chức công đoàn. Nhà nước cần chỉ đạo các cơ quan chức năng nâng cao hiệu quả thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, kiên quyết xử lý vi phạm. Cần xây dựng quan hệ hợp tác giữa công đoàn và NSDLĐ, cần có chính sách bảo đảm lợi ích kinh tế đối với cán bộ công

đoàn cơ sở để họ tích cực hoạt động. Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần phải cải tiến và nâng cao chất lượng công tác đăng ký thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động của các doanh nghiệp. Nhà nước cần có chương trình đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ công đoàn để đảm bảo họ có đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Ngoài ra, quy định về xử phạt hành chính hành vi vi phạm quy định về tổ chức và hoạt động của công đoàn cần phải cần phải có chế tài xử lý nghiêm khắc hơn.

3.3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể và chất lượng các thỏa ước tập thể

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với NSDLĐ nhằm đạt được những yêu sách đảm bảo quyền lợi cho LDN khi tham gia quan hệ lao động và kết quả của hoạt động thương lượng tập thể là thỏa ước lao động tập thể, tại đây các quyền của LDN được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể, đây được xem là phương tiện pháp lý để bảo vệ quyền cho đối tượng này. Những doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể thường ít vi phạm pháp luật lao động, và đảm bảo các hoạt động sản xuất của doanh nghiệp được thực hiện một cách có nề nếp. Tuy nhiên, hiện nay hoạt động thương lượng, xây dựng thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế, cần đẩy mạnh công tác này thông qua tổ chức công đoàn, mà đặc biệt là xuất phát từ ý thức của chính bản thân người LDN.

Để nâng cao chất lượng thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể ở các doanh nghiệp thì Liên đoàn lao động và các công đoàn cấp trên cơ sở cần tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn triển khai về công tác thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể, đồng thời tổ chức kiểm tra, đôn đốc các công đoàn cơ sở trong việc triển khai thực hiện. Tổ chức các lớp tập huấn chuyên đề chính sách – pháp luật trong đó có nội dung thỏa ước tập thể cho cán bộ công đoàn các cấp. Công đoàn cấp trên ngoài việc chỉ đạo, tổ chức tập huấn, tư vấn cho cán bộ công đoàn cơ sở còn cần phải hỗ trợ, giúp đỡ trong việc đưa ra yêu cầu và nội dung thương lượng, nhất là hỗ trợ trong quá trình đàm phán và thương lượng. Ngoài trách nhiệm của tổ chức công đoàn, rất cần sự quan tâm của các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc chỉ đạo các doanh

ngành xây dựng thỏa ước tập thể, thẩm định các thỏa ước tập thể của doanh nghiệp đã được ký kết và tăng cường kiểm tra việc thực hiện thỏa ước tập thể của các doanh nghiệp, đồng thời xử lý nghiêm minh với những đơn vị vi phạm, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN cũng còn gặp những khó khăn, hạn chế nhất định. BLLĐ 2012 ra đời đã góp phần khắc phục những hạn chế của pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN. Tuy nhiên qua thực tiễn thực hiện lại phát sinh những vấn đề mới cần điều chỉnh do đó luận văn đã đề xuất một số định hướng để nâng cao hiệu quả bảo vệ LĐN như: khi ban hành, sửa đổi, bổ sung một quy định thì nó phải phản ánh đúng thực trạng khách quan nền kinh tế và sự nhận thức của LĐN; khi hoàn thiện pháp luật thì phải có sự điều hòa lợi ích giữa LĐN với lợi ích của NSDLĐ dựa trên sự thương lượng, thỏa thuận và bình đẳng với nhau, không thể vì ưu đãi LĐN quá mức mà không xét tới quyền lợi của chủ doanh nghiệp và ngược lại; các quy định bảo vệ LĐN phải phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Ngoài ra, các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của LĐN cũng được luận văn đề cập đến gồm: giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động như khắc phục những bất hợp lý trong các quy định hiện hành, sửa đổi đồng bộ các mục tiêu bảo vệ các quyền của LĐN; giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của NSDLĐ, LĐN và vai trò của nhà nước trong việc này; giải pháp nâng cao hiệu quả của công đoàn và giải pháp nâng cao hiệu quả của thương lượng tập thể. Cuối cùng, một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động sẽ giúp hệ thống pháp luật lao động về bảo vệ quyền của LĐN được hoàn thiện hơn, giúp người LĐN yên tâm công tác và ổn định cuộc sống.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật quốc tế cũng như pháp luật lao động Việt Nam có thể thấy chính sách ưu đãi đối với LĐN trong quan hệ lao động đã mang lại những hiệu quả tích cực, tiên bộ và toàn diện về mọi mặt. Quyền của LĐN đã được pháp luật thế giới, pháp luật các nước cũng như pháp luật của Việt Nam bảo đảm một cách gần như trọn vẹn qua các nhóm quyền: Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong các lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động, tuyển dụng, sử dụng lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; Quyền được đảm bảo lợi ích trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ với những lợi ích về việc làm, BHXH, nghỉ thai sản và kỷ luật lao động; Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp như quy định các công việc và điều kiện làm việc phù hợp, điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc; chống quấy rối tình dục nơi làm việc; Quyền đảm bảo về tiền lương; Quyền đảm bảo về tuổi nghỉ hưu.

Nhưng để đảm bảo những quyền và lợi ích này của LĐN được thực thi một cách hiệu quả thì các nhà cầm quyền trên thế giới cũng như Việt Nam cũng phải đưa ra các quy định xử phạt riêng để NSDLĐ không thể bóc lột, xâm hại và đối xử bất công với LĐN như: biện pháp bồi thường thiệt hại về mặt vật chất và tinh thần khi NSDLĐ vi phạm đến lợi ích của LĐN được quy đổi thành tiền; biện pháp xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự là biện pháp xử phạt thông qua công tác thanh tra, kiểm tra của những người có phẩm quyền với mức xử phạt từ cảnh cáo, phạt tiền, tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động có thời gian, tịch thu tang vật và phương tiện sử dụng để vi phạm hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự với những trường hợp vi phạm nặng đến quyền và lợi ích của LĐN; và biện pháp giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải và Tòa án nhằm giúp LĐN đòi lại quyền lợi chính đáng của mình thông qua bên thứ ba như hòa giải để vừa có thể đảm bảo được quyền lợi vừa duy trì được mối quan hệ với NSDLĐ hoặc Tòa án để thông qua hoạt động của bộ máy tư pháp và nhân danh quyền lực nhà nước để đưa ra phán quyết buộc NSDLĐ thi hành, kể cả bằng sức mạnh cưỡng chế.

Với đề tài này, luận văn này cũng đóng góp được thêm một số những định

hướng, giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của LĐN giúp LĐN tự tin và phát huy hết khả năng vốn có của mình. Với ba định hướng chung: ban hành, sửa đổi, bổ sung pháp luật phản ánh đúng thực tiễn khách quan của đất nước, pháp luật đặt ra phải dựa trên quyền lợi của cả hai bên trong quan hệ lao động, các quy định cần được tiếp cận rộng rãi và phù hợp với pháp luật quốc tế; luận văn cũng đưa ra được một số những giải pháp về hoàn thiện pháp luật, nâng cao ý thức pháp luật, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cũng như nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể và chất lượng các thỏa ước lao động tập thể. Tuy rằng pháp luật lao động hiện hành khá đầy đủ nhưng vẫn còn một số quy định khó thực thi trên thực tế, nhiều quy định mang tính chung chung chưa có chế tài áp dụng, nên luận văn đã đưa ra một số những kiến nghị về các chính sách cũng như quy định trong luật lao động nhằm giúp hoàn thiện hơn pháp luật lao động Việt Nam giúp bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN – nhóm yếu thế hơn trong quan hệ lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ kế hoạch và đầu tư – Tổng cục thống kê (2016), Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 3 năm 2016.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Tổng cục thống kê (2012), Báo cáo phân tích giới - Số liệu thống kê về giới ở Việt Nam 2000-2010
3. TS. Đỗ Ngân Bình (2006) “Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xóa bỏ hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, tr.76-77.
4. Vũ Ngọc Dương (2010), “Quyền bình đẳng của lao động nữ theo pháp luật Philippines”, *Tạp chí Luật học*, tr.10-16.
5. Nguyễn Thị Giang (2015), “Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Luận văn thạc sỹ luật học*.
6. Nguyễn Thị Anh Hoa (2012), “Pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề bình đẳng giới và thực tiễn áp dụng trên địa bàn tỉnh Nghệ An”, *Luận văn thạc sỹ*.
7. Nguyễn Thị Lan Hương (2012), “Pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay”, *Luận văn thạc sỹ luật học*.
8. TS. Trần Thị Thúy Lâm (2012), “Thực trạng việc đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam và khuyến nghị”, *Tạp chí luật học* (3).
9. TS. Hoàng Thị Minh (2012), Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ, *Tạp chí Luật học*, (5), tr. 63.
10. TS. Phạm Thị Thúy Nga (2016), “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Một số kiến nghị”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật* (12), tr. 48-52.
11. TS. Bùi Thị Kim Ngân (2013), “Một số ý kiến về lao động nữ theo BLLĐ năm 2012”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật* (10).
12. TS. Nguyễn Hiền Phương (2014), “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí luật học* (6), tr.25.
13. Ths Đặng Thị Thơm (2015), “Bảo vệ quyền lao động nữ theo Pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí TAND kỳ II* (6).

14. Lê Thị Hoài Thu (2013), Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2013.
15. Lương Thị Thủy (2008), “Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Luật học*(2), tr.70-72.
16. Ủy ban thường vụ Quốc Hội, Viện nghiên cứu lập pháp (2014) “Chính sách việc làm thực trạng và giải pháp”.
17. Xem: An toàn về vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, <http://www.baotuyenquang.com.vn/xa-hoi/lao-dong-viec-lam/bao-ve-quyen-loi-chinh-dang-cua-nguoi-lao-dong-72191.htm>, 21/09/2016
18. Xem: Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, <http://www.baomoi.com/Bao-ve-quyen-loi-ich-hop-phap-chinh-dang-cua-nguoi-lao-dong/47/2971508.epi>, 22/07/2009.
19. Xem: Các doanh nghiệp nợ BHXH hơn 7.957 tỉ đồng, <http://nld.com.vn/cong-doan/cac-doanh-nghiep-no-bhxh-hon-7957-ti-dong-20140919213640857.htm>, 19/09/2014.
20. Xem: Chế độ thai sản của người Việt so với các nước, <http://vnexpress.net/infographics/to-am/che-do-thai-san-cua-nguoi-viet-so-voi-cac-nuoc-3434835.html>, 13/07/2016.
21. Xem: Đổi mới đào tạo nghề cho phụ nữ nông thôn, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/ChiTiet.aspx?IDNews=25573>, 16/08/2016..
22. Xem: Vấn đề an toàn sức khỏe và cơ hội việc làm của lao động nữ, <http://www.molisa.gov.vn/vi/PageS/ChiTiet.aspx?IDNews=16813>, 29/03/2007
23. Xem: Tình hình tai nạn lao động, <http://antoanlaodong.gov.vn/catld/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=1389>, 03/03/2014.