

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

KIỀU THỊ VÂN

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

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số : 8.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. DƯƠNG ĐỨC CHÍNH

HÀ NỘI, 2018

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. Các số liệu, 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 và xã hội

Vậy tôi viết lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi được bảo vệ Luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn!

NGƯỜI CAM ĐOAN

Kiều Thị Vân

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM.....	5
1.1. Khái niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm của lao động nữ.....	5
1.2. Quyền của lao động nữ và đảm bảo quyền của lao động nữ	12
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	21
2.1. Thực trạng pháp luật về quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam	21
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam	37
2.3. Đánh giá pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ và thực hiện pháp luật lao động Việt Nam về bảo đảm quyền lao động nữ.....	49
Chương 3: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ'.....	60
3.1. Quan điểm, định hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ	60
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và đảm bảo thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ	64
KẾT LUẬN	74
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	75

DANH MỤC VIẾT TẮT

ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BLLĐ	Bộ luật lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
PCCN	Phòng chống cháy nổ
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ ngàn xưa cho đến nay, công cuộc giải phóng con người nói chung và giải phóng phụ nữ nói riêng luôn là vấn đề được dư luận quan tâm. 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 tiến bộ xã hội. Điều này cho thấy vị trí, tầm quan trọng của người phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng trong xã hội.

Cùng với sự tiến bộ của khoa học, công nghệ, nhận thức của con người ngày một nâng cao thì ý thức về bảo vệ quyền lợi cho phụ nữ - phái yếu trong xã hội xem là một trong những vấn đề có yếu tố nền tảng của xã hội, là trách nhiệm của toàn 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, điển hình là sự ra đời của Luật bình đẳng giới. Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Bộ Luật Lao động, Luật Bảo vệ chăm sóc giáo dục trẻ em, các chương trình, mục tiêu quốc gia về phụ nữ...

Trong xu thế hội nhập đất nước, lao động nữ đã có những đóng góp tích cực vào các hoạt động xã hội, xây dựng gia đình vững mạnh. Tuy nhiên, 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. Bộ luật Lao động năm 2012 đã ra đời và có hiệu lực ngày 01/5/2013 đã góp phần quan trọng trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ nhằm đảm bảo quyền bình đẳng về mọi mặt với nam giới.

Tuy nhiên, cơ chế bảo vệ quyền của lao động nữ vẫn còn là những khó khăn, bất cập nhất định bởi việc giải quyết vấn đề này không chỉ đơn giản về mặt pháp lý mà còn phụ thuộc rất nhiều vào ý thức xã hội, ý thức của chủ sử dụng lao động và đặc biệt hơn cả là ý thức từ chính bản thân của mỗi người lao động nữ. Do đó, để hạn chế

những hành vi bạo lực, sự chèn ép, bóc lột, thái độ thiếu tôn trọng... từ phía người sử dụng lao động thì vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ trong từng lĩnh vực như việc làm, thu nhập, tiền lương, sức khỏe, danh dự nhân phẩm... là vấn đề cần được quan tâm nhiều hơn nữa từ phía nhà nước, các doanh nghiệp sử dụng người lao động.

Bên cạnh đó, nhiều quy định về bảo vệ quyền lao động nữ chưa được đánh giá hợp lý, 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 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 đảm 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 vệ quyền của người lao động nữ dưới các lĩnh vực quyền con người như: quyền việc làm, quyền được đảm bảo thu nhập, quyền đảm bảo sức khỏe, quyền tự do liên kết... các quyền này được thể hiện chủ yếu qua mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động – hai chủ thể chính của Luật lao động.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Liên quan đến nội dung bảo vệ quyền của lao động nữ, một số công trình khoa học, luận văn, bài viết trên tạp chí đề cập một cách trực tiếp hoặc lồng ghép vào những nội dung liên quan như: Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động Việt Nam (TS. Đỗ Ngân Bình, Hà Nội – 2006, bài viết trên Tạp chí luật học số 03/2006); Bảo vệ quyền lợi lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam (Bùi Quang Hiệp, Hà Nội – 2007, Luận văn Thạc sĩ Luật học); Pháp luật lao động về lao động nữ - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện (TS. Nguyễn Hữu Chí, Hà Nội – 2009 bài viết trên Tạp chí luật học số 09); Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam (Vũ Thị Thảo, Hà Nội – 2013, Luận văn thạc sĩ luật học); Thực trạng việc đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam và khuyến nghị (TS. Trần Thị Thúy Lâm, Hà Nội – 2012, bài viết trên Tạp chí luật học số 03/2012); Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ (TS. Hoàng Thị Minh, Hà Nội – 2012, bài viết trên Tạp chí luật học số 05/2012) ... Các công trình nghiên cứu này ít nhiều đã đề cập đến vấn đề lý luận và

thực tiễn pháp lý về bảo vệ quyền của lao động nữ, về phòng chống vi phạm đối với lao động nữ, về bảo đảm quyền con người nhưng ở bình diện chung nhất. Mặt khác, các công trình nghiên cứu đó đều đã được thực hiện khá lâu nên những thông tin và vấn đề nghiên cứu không còn mang tính cập nhật. Vì vậy, tác giả chọn đề tài 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 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.
- Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện.
- Chỉ ra các định hướng và các nhóm giải pháp.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu việc bảo đảm quyền của lao động nữ dưới góc độ pháp luật lao động mà chủ yếu là Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Việc nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các nội dung như: Bảo đảm quyền lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, thu nhập, danh dự, phân phẩm, bảo hiểm xã hội...

- Về không gian: Luận văn nghiên cứu việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong cả nước.

- Về thời gian: Luận văn chủ yếu tập trung nghiên cứu từ năm 2008 đến nay.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

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, phương pháp phân tích tổng hợp.

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.

Ý nghĩa thực tiễn: 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, Luận văn được kết cấu theo 03 chương, cụ thể:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về lao động nữ và bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

Chương 2: Thực trạng pháp luật hiện hành về bảo đảm quyền của lao động nữ và thực tiễn áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay.

Chương 3: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1.1. Khái niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm của lao động nữ

1.1.1. Khái niệm lao động nữ

Từ khi sinh ra, lao động nữ đã mang những đặc tính riêng mà chỉ bản thân họ mới có, điều đó tạo nên sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ, do đó pháp luật quốc tế nói chung và pháp luật lao động nước ta nói riêng luôn có những cơ chế, chính sách phù hợp để bảo đảm đầy đủ nhất quyền lợi cho nhóm lao động đặc thù này. Tuy nhiên, trong các văn bản pháp luật từ trước đến nay, kể cả Bộ luật lao động 2012 cũng chưa có bất kỳ một khái niệm chính thức nào về lao động nữ. Tuy nhiên từ sự khác biệt về giới và tổng quan chung trong quan hệ lao động có thể hiểu “*lao động nữ*” là người lao động mà xét về mặt giới tính được xác định là phụ nữ. Như vậy, cần xem xét khái niệm lao động nữ dưới những góc độ sau:

Thứ nhất, xét về mặt sinh học, lao động nữ là người lao động có “*giới tính nữ*”. Theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Luật bình đẳng giới năm 2006 thì giới tính là các đặc điểm sinh học của nam, nữ. Như vậy, sự xác định giới tính là đặc điểm riêng 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 lao động nữ là “*người lao động*”. Bộ luật lao động năm 2006 đã đề cập tới khái niệm người lao động, theo đó người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng (khoản 5, Điều 6). Còn tại khoản 6, Điều 3 bộ luật lao động 2012 thì quy định: Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Về mặt bản chất, người lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động được xác định là người lao động khi họ có đầy đủ năng lực chủ thể của người lao động, 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 của cá nhân và pháp luật quy định họ có quyền được làm việc, được trả công và được thực hiện những nghĩa vụ của người lao động. 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, gánh vác nghĩa vụ và hưởng quyền lợi của người lao động.

Như vậy, một người đủ 15 tuổi bình thường được coi là người có khả năng để tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động vẫn có thể là người dưới 15 tuổi. Chẳng hạn như trẻ em dưới 15 tuổi, có khả năng lao động cũng có thể được tham gia các quan hệ lao động trong những ngành nghề như múa, hát, sân khấu điện ảnh, thủ công mỹ nghệ...đồng thời phải thỏa mãn điều kiện nhất định về độ tuổi, sức khỏe, thời gian làm việc.

Do đó, khái niệm về lao động nữ được hiểu như sau: Người lao động nữ là người lao động có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên (trừ một số trường hợp ngoại lệ), có khả năng lao động, làm việc theo Hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

1.1.2. Vị trí, vai trò của lao động nữ

Trong cuộc sống hiện đại, phụ nữ Việt Nam nói riêng và phụ nữ phương Đông nói chung không còn đơn thuần giữ vị trí, vai trò “nội trợ”, “giữ lửa” trong gia đình mà họ đã khẳng định được vị trí, vai trò và khả năng của mình ở tất cả các lĩnh vực trong xã hội.

Đối với gia đình, từ xưa đến nay không ai có thể phủ nhận được vị trí, vai trò của người phụ nữ. Nếu gia đình được coi là “tế bào của xã hội” thì người phụ nữ được coi là “hạt nhân” của tế bào này. Ảnh hưởng của người phụ nữ không chỉ tác động mà còn quyết định đến hầu hết các lĩnh vực trong cuộc sống gia đình. Với vai trò thiên bẩm làm mẹ, người phụ nữ đã sinh thành, nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục con cái từ bé cho tới lớn.

Bên cạnh vai trò làm mẹ, từ xưa đến nay người phụ nữ vẫn khẳng định vị trí, vai trò và tỏa sáng nhất trong việc tề gia nội trợ. Không chỉ là người sắp xếp, tổ chức cuộc sống gia đình, nâng giấc, chăm lo những bữa ăn..., cho các thành viên, người phụ nữ còn là hậu phương vững chắc, động viên, giúp đỡ chồng con vượt qua mọi khó khăn, áp lực trong cuộc sống, là bến đỗ bình an, là chỗ dựa tinh thần cho các thành

viên sau những giờ học tập, làm việc vất vả. Không phải tự nhiên mà mọi người cho rằng “Đàn ông sau mỗi một người đàn ông thành đạt là người phụ nữ biết hy sinh”. Và sự hy sinh của người phụ nữ cho gia đình trong xã hội nào cũng không gì có thể so sánh nổi. Để có một gia đình hạnh phúc với những đứa con chăm ngoan, học giỏi, người chồng thành đạt... là hình ảnh của người vợ tảo tần, đảm đang.

Không chỉ có vậy, người phụ nữ còn giữ vị trí, vai trò trọng yếu trong việc điều hòa các mối quan hệ trong gia đình. Gia đình có được ấm êm, hạnh phúc, tràn ngập tiếng cười cũng là nhờ sự khéo léo của người phụ nữ. Người phụ nữ không chỉ chăm lo cho gia đình về vật chất mà còn là người thắp lên ngọn lửa tình yêu, niềm tin, ước mơ hy vọng cho mỗi thành viên trong gia đình. “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” cho dù theo thời gian, chuẩn mực về người phụ nữ có thay đổi nhưng vị trí, vai trò “thắp lửa” và “giữ lửa” cho gia đình của người phụ nữ thì không bao giờ thay đổi.

Trong xã hội hiện đại, được tiếp xúc với tri thức, khoa học, kỹ thuật... người phụ nữ phương Đông nói chung và phụ nữ Việt Nam nói riêng không còn bị trói buộc trong công việc nội trợ, mà đã biết nâng giá trị, dần khẳng định mình trong tất cả các lĩnh vực, trở thành những nhà khoa học, những nhà lãnh đạo tài năng, những cán bộ có năng lực....không thua kém gì đàn ông.

Những tấm gương về phụ nữ điển hình “Giỏi việc nước đảm việc nhà” hàng năm không ngừng được tăng lên, đồng nghĩa với việc thăng tiến, địa vị của người phụ nữ đã được khẳng định trong xã hội. Nếu xưa kia, người phụ nữ bao giờ cũng được xếp sau người đàn ông thì ngày nay tất cả đã “Vì sự tiến bộ của phụ nữ”. Những gì yêu thương, tốt đẹp đều dành cho phụ nữ.

Với truyền thống của Bà Trưng, Bà Triệu, trong suốt chiều dài lịch sử, phụ nữ Việt Nam đã khẳng định được vị trí, vai trò của mình không chỉ với gia đình mà còn với cả xã hội. Với tâm vóc cao đẹp về tình cảm, đức hạnh và trí tuệ của những người phụ nữ Việt Nam “anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang” đã làm lên tượng đài đẹp nhất, thiêng liêng nhất về người mẹ, người phụ nữ mọi thời đại.

Rõ ràng hiện nay, phụ nữ Việt Nam không thể rút lui để mất quyền bình đẳng ngoài xã hội, trong lúc đất nước đang đòi hỏi người phụ nữ, với vai trò là lực lượng lao

động xã hội quan trọng, phải phát huy khả năng cống hiến của giới mình, tham gia gia xây dựng Tổ Quốc Việt Nam, khắc phục đói nghèo để đi lên.

Vậy hiện nay, vị trí, vai trò trách nhiệm của người phụ nữ Việt Nam đối với gia đình có còn thiết yếu như trước hay không? Theo quan điểm của chúng tôi, thì vị trí, vai trò này càng hết sức quan trọng dưới tác động của nền kinh tế chuyển đổi và chính sách mở cửa.

Trước hết gia đình đã trở thành “*Một đơn vị kinh tế nhỏ*”. Với mức thu nhập và đồng lương thấp kém, người phụ nữ không thể buông tay mà phải lo thu vén khéo léo để tổ chức cuộc sống gia đình, tính toán chi ly, hợp lý, tiết kiệm để đảm bảo cái ăn, cái mặc cho cả nhà, học hành cho con cái, sinh hoạt văn hóa, giáo dục, dự phòng khi ốm đau... Hơn 40% hộ ở thành thị và 70% hộ ở nông thôn phải làm kinh tế gia đình, làm thêm nghề phụ để cân bằng ngân sách gia đình mà người chủ trì làm nền kinh tế gia đình hầu hết là phụ nữ.

Giáo dục con cái hôm nay cũng là gánh nặng trách nhiệm của người phụ nữ vì bà mẹ thương con, hiểu con và có điều kiện gần con nhiều hơn. Trong lúc mở cửa kinh tế, không thể ngăn chặn tuyệt đối sự xâm nhập văn hóa phẩm xấu, tiêu cực trong lối sống đua đòi, và tệ nạn xã hội luôn đi kèm với kinh doanh du lịch sẽ ảnh hưởng tai hại đến nếp sống của thanh thiếu niên nếu giáo dục gia đình không tốt, vai trò giáo dục, bảo vệ, chăm sóc con của bà mẹ không tích cực.

Cuộc sống công nghiệp hóa đòi hỏi mọi người làm việc căng thẳng, lao động cật lực và hạnh phúc biết bao nếu mọi thành viên trong gia đình có được những thời gian thư giãn êm đềm trong “*tổ ấm*” của mình. Xây dựng gia đình lo ấm, hòa thuận, bình đẳng, sinh đẻ có kế hoạch, nuôi dạy con tốt đó là trách nhiệm của cả vợ lẫn chồng, nhưng kinh nghiệm cho thấy, người phụ nữ phải có vị trí, vai trò “*chủ yếu*”. Đó không phải là điều dễ dàng gì trong cuộc sống xã hội hiện đại. Thực tế cuộc sống cho thấy, xây dựng tế bào gia đình và vị trí, vai trò của phụ nữ trong gia đình quan trọng biết bao.

1.1.3. Đặc điểm của lao động nữ

Đặc điểm của lao động nữ rất đa dạng và phong phú vì người phụ nữ không những là người lao động sản xuất để xây dựng xã hội, mà họ còn là những người chăm

lo đến xã hội từ mỗi tế bào của xã hội, đó là gia đình. Chính gánh nặng hai vai này đã khiến họ chịu không ít gian truân, vất vả, nhất là khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường. Ngoài tác động tâm lý, sự chuyển đổi cơ chế thị trường đã đặt họ và gia đình họ trước những mâu thuẫn lớn, nhất là kỹ năng tay nghề hạn chế do họ ít có thời gian để học tập, tiếp thu những cái mới, do đó không theo kịp đòi hỏi của thị trường. Bên cạnh đó, nhiều phong tục tập quán lạc hậu, coi thường phụ nữ, hậu quả nặng nề của hai cuộc chiến tranh, nạn mù chữ của phụ nữ là trở ngại, hạn chế chị em tham gia vào quan hệ lao động. Cụ thể ở đây, chúng ta chỉ đề cập đến vài đặc điểm như tâm lý, sinh lý biểu hiện chủ yếu qua các yếu tố thể lực, tư tưởng, phẩm chất của người phụ nữ thể hiện trên những nét đặc trưng riêng.

** Lao động nữ là một trong những lao động đặc thù*

Người phụ nữ trong cuộc đời mình phải thực hiện hai chức năng, đó là lao động sản xuất và sinh đẻ, nuôi dạy con cái. Trong lao động sản xuất, người phụ nữ là một thành viên của tập thể lao động có quyền lợi và nghĩa vụ như nam giới. Trong gia đình, lao động nữ lại là người giữ trọng trách trong việc nuôi dạy thế hệ tương lai, lao động sản xuất và nuôi dạy con cái là hai dạng lao động của người phụ nữ, đồng thời, cũng là mục tiêu chung của xã hội. Mặt khác, chức năng sinh đẻ là chức năng đặc thù của người phụ nữ không ai có thể thay thế được. Thiên chức làm mẹ của người phụ nữ có ý nghĩa xã hội vô cùng to lớn. Tất nhiên nam giới cũng có nghĩa vụ nuôi dạy con cái và chăm sóc gia đình, nhưng trong thực tế thì người phụ nữ vẫn đảm nhiệm phần lớn trách nhiệm này. Nghĩa là trong gia đình, sinh con là người mẹ, nuôi dạy con, nhất là trong những năm thơ ấu quan trọng nhất cũng chính là người mẹ giữ vai trò quyết định. Người mẹ - người lao động nữ không chỉ xây dựng xã hội bằng lao động sản xuất của mình, mà còn chăm lo đến xã hội từ mỗi tế bào là gia đình, xây dựng con người mới từ trường học đầu tiên của cuộc đời. Chính chức năng này đã khẳng định lao động nữ là một loại lao động đặc thù, được nhà nước đặc biệt quan tâm bảo vệ. Bên cạnh đó, lao động nữ còn bộc lộ một số đặc điểm về tâm sinh lý khác biệt với nam giới.

Về thể lực, nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh rằng, so với nam giới phụ nữ có chiều cao thấp hơn, chi ngắn hơn, hệ cơ bắp phát triển yếu hơn. Trọng lượng cơ thể phụ nữ chỉ đạt khoảng 90% so với nam giới. Để thích ứng với lao động

nặng, lao động nữ thường có nhịp tim nhanh hơn vì thể tích máu ít hơn, nên khả năng thể lực của nữ so với nam trung bình chỉ 70-80%..., sự diễn biến trong đời sống sinh lý của phụ nữ cũng tạo nên các điều kiện rất đặc biệt đối với lao động nữ như thai nghén, sinh nở, cho con bú, phụ nữ trong thời kỳ thai nghén do những yếu tố chuyển hóa sinh học trong cơ thể dễ cản trở lao động và đòi hỏi phải được thích ứng đặc biệt nên hiệu suất lao động chỉ đạt khoảng từ $\frac{1}{2}$ hay $\frac{2}{3}$ của lao động thường ngày...; phụ nữ thường nghỉ việc nhiều hơn nam giới do nhiều lý do có thể bệnh tật, thai nghén, sinh nở hoặc do những nguyên nhân khác như con ốm... Mặt khác, trong các căn nguyên của bệnh không đặc hiệu ở nữ thì khó nói đâu là do công việc, đâu là nhân tố gia đình, kinh tế xã hội vì họ phải tiêu hao quá nhiều năng lượng do những công việc như lau chùi nhà cửa, giặt giũ... khó mà thực hiện chế độ điều trị khi người mẹ quá đông con, con quá nhỏ sẽ dẫn tới không ngủ...

Phụ nữ do phải trải qua những giai đoạn sinh lý đặc biệt như thời kỳ thai nghén, cho con bú... và những giai đoạn này đã làm giảm sút sức khỏe của người phụ nữ rất nhiều. Các giai đoạn sinh lý này chia đời phụ nữ thành các thời kỳ khác nhau:

- Thời kỳ thứ nhất từ 15- 25 tuổi: Đây là thời kỳ chuẩn bị các điều kiện để bước vào lao động, hình thành các kiến thức lao động và lựa chọn nghề nghiệp.

- Thời kỳ thứ hai từ 25 – 35 tuổi: Là thời kỳ khủng hoảng gồm những việc lập gia đình, sinh con của người phụ nữ.

- Thời kỳ thứ ba từ 35 – 45 tuổi: Là thời kỳ củng cố các vấn đề gia đình, xã hội, lao động đã đi vào ổn định, lao động có hiệu quả và đạt năng suất cao.

- + Thời kỳ cuối cùng 45 – 55 tuổi: Là thời kỳ tiền mãn kinh, sức khỏe giảm sút nhưng kinh nghiệm lao động được tích lũy nhiều.

Ngoài các đặc điểm như thể lực đã trình bày ở trên, sức lực người phụ nữ còn bị ảnh hưởng nhiều bởi các yếu tố khách quan, như ảnh hưởng của chiến tranh, mức sống vật chất thấp, gánh nặng của công việc gia đình, sự dè dặt, dè nhiều... đã làm cho lao động sản xuất không được đảm bảo.

Về năng lực, vì bản chất từ khi sinh ra, kể cả lao động nữ và lao động nam không có sự khác nhau về mặt tự nhiên. Hơn thế nữa, lao động nữ còn có rất nhiều phẩm chất tốt: Trực giác và trí nhớ tốt, khéo tay, chính xác, tỉ mỉ, tinh táo ngay cả

trong những công việc đơn điệu, khéo léo và có ý thức thẩm mỹ. Trong những việc ngoại giao thì phụ nữ thường làm tốt hơn nam giới, những người phụ nữ làm công tác lãnh đạo với phong cách quản lý “nữ” trong nhiều trường hợp còn cho thấy những nét nữ giới như tính mềm mỏng, chịu đựng, tế nhị...hiện nay có ý nghĩa không kém phần quan trọng đối với công tác quản lý và sự thành đạt xã hội. Trong thực tế, trình độ văn hóa của họ còn thấp nên không phát huy hết được khả năng thiên bẩm.

Về tâm lý, với tư tưởng, phẩm chất của người phụ nữ Việt Nam là lòng yêu nước, cần cù, chịu khó, giàu đức hy sinh vì con và lòng vị tha, người lao động mới ngày nay vẫn phát huy truyền thống đó. Về tâm lý thì người lao động nữ tham gia lao động là vì nhu cầu kinh tế, công nghiệp phát triển đòi hỏi nhân công, nhất là sự phát triển của kỹ thuật công nghệ thuận lợi hơn cho việc tuyển dụng lao động nữ. Ngoài ra, lao động còn là phương tiện để họ thực hiện nguyện vọng được độc lập về kinh tế, lấy lại một số quyền đối với con cái, đó không còn là sự ép buộc, mà còn là một nhu cầu xã hội và bản thân để tự khẳng định mình.

Người phụ nữ còn có lòng yêu lao động, có thái độ đúng đắn với bản thân. Khác với chế độ cũ, ngày nay người phụ nữ coi lao động là nghĩa vụ cơ bản của mình đối với xã hội, tôn trọng kỷ luật lao động, quý trọng sản phẩm lao động và yêu mến người lao động. Trong cuộc sống người phụ nữ bao giờ cũng chú ý quan hệ tốt với mọi người xung quanh và biết tạo không khí gia đình êm ấm thuận hòa. Người nữ lao động không những biết sản xuất giỏi, chịu thương chịu khó, mà còn hết lòng thương yêu chồng con với tình cảm dịu dàng, đôn hậu. Những nét truyền thống hợp với ý thức cầu tiến bộ, giàu nghị lực...tạo nên vẻ đẹp của người nữ lao động kiểu mới và vẻ đẹp tâm hồn, tấm lòng người mẹ. Đó cũng là những điều kiện cho việc giáo dục con cái. Người mẹ là tấm gương sáng cho con noi theo và cảm hóa con cái bằng chính cuộc đời lao động của mình.

Với những phẩm chất đó, người phụ nữ đã thực sự làm chủ bản thân, dám nghĩ, dám nói, dám làm, với tinh thần cách mạng tiến công, dám vượt khó khăn, nâng cao trình độ kiến thức của mình, dám tự mình quyết định mọi công việc có liên quan đến hạnh phúc và cuộc sống của mình. Người lao động nữ cũng ngày càng làm chủ xã hội,

tham gia vào tất cả các ngành kinh tế quốc dân, giữ vững và hoàn thành tốt thiên chức làm mẹ của mình.

Bên cạnh những tư tưởng, phẩm chất đáng quý ấy, người phụ nữ với đức hy sinh, tính chịu thương, chịu khó, sống có nề nếp... lại phần nào giữ trong mình những giáo lý phong kiến cho rằng nam giới mạnh mẽ, quyết đoán nhiệt tình... nên tự do và thống trị trong gia đình, có vai trò ngoài xã hội; còn phụ nữ yếu ớt dịu dàng, thụ động nên phụ thuộc và phục tùng, trước hết phải chăm lo thờ chồng nuôi con. Tâm lý ấy làm nảy sinh tư tưởng “*tự ty giới tính*” có không ít trong chị em. Nó làm cho nam giới ỷ lại vào phụ nữ trong công việc gia đình, cho rằng đã là phụ nữ thì phải kém nam giới, phụ thuộc, phục vụ chồng con và quán xuyến việc nhà. Nhiều khi vai trò của người phụ nữ bị đánh giá thấp và nguyện vọng tiến bộ của chị em không được quan tâm. Tâm lý tự ty làm giảm sự phấn đấu của người phụ nữ. Người phụ nữ không tin ở chính mình và an phận, không muốn, ngại hay không giám làm những công việc mà khả năng mình có. Từ đó dẫn đến việc không tin cả những người cùng giới và dễ có thái độ đố kỵ, căm ghét khi những người cùng giới hơn mình. Để khắc phục điều đó, không những bản thân người phụ nữ được đánh giá đúng mình, quyết tâm phấn đấu mà các đoàn thể xã hội, nhà nước cũng phải hiểu và xóa bỏ bằng cách tin tưởng giao việc cho chị em, tạo điều kiện cho họ làm tốt công việc, từ đó tạo ra dư luận, quan niệm xã hội đúng đắn về vai trò của người phụ nữ và đẩy mạnh tinh thần phấn đấu vươn lên trong chị em.

Tóm lại, qua những đặc điểm nêu trên ta có thể thấy lao động nữ là một loại lao động đặc thù có vị trí quan trọng, chính vì vậy nhà nước luôn phải bảo vệ họ và có những chính sách ưu đãi đặc biệt đối với họ.

1.2. Quyền của lao động nữ và đảm bảo quyền của lao động nữ

1.2.1. Quyền của lao động nữ

Quyền của lao động nữ chính là quyền con người được ghi nhận và bảo vệ trong pháp luật quốc gia và các thỏa thuận pháp lý quốc tế gồm các quyền như: quyền làm việc, quyền sở hữu quyền kinh doanh, quyền được bảo vệ sức khỏe, quyền được học tập và sáng tạo; quyền hoạt động văn hóa – nghệ thuật, quyền bầu cử, ứng cử; quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội; các quyền tự do cơ bản; quyền được bảo đảm an ninh cá nhân; quyền bình đẳng;...

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 với năng lực và điều kiện của mỗi cá nhân, quyền được chăm sóc sức khỏe trong lao động, quyền được hưởng các điều kiện việc làm chính đáng thuận lợi đối với công việc, quyền được bảo vệ chống thất nghiệp, quyền được hưởng lương bằng nhau, quyền được nghỉ ngơi...

Quyền lao động của phụ nữ là bộ phận cấu thành của sự bình đẳng giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Quyền lao động của phụ nữ trong xã hội, xã hội chủ nghĩa phát triển là quyền bình đẳng với nam giới trong việc nhận một công việc bảo đảm theo khả năng, theo trình độ, quyền lựa chọn nghề nghiệp theo yêu cầu nguyện vọng ngành nghề được đào tạo và không có hại đối với cơ thể phụ nữ.

Người lao động 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” [23, tr.27].

Để bảo vệ quyền của lao động nữ, 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.

Công ước quốc tế về các quyền chính trị, xã hội, văn hóa năm 1996 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 đặc biệt đối với các bà mẹ trong thời gian trước và sau khi sinh con bởi đây là khoảng 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 đảm quyền lao động nữ không thể không kể tới đó là Công ước CEDAW – 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 lao động nữ 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...

Rõ ràng, xét trên bình diện thế giới, quyền của lao động nữ được thể hiện trong nhiều lĩnh vực, tuy nhiên trong pháp luật lao động thì quyền của lao động nữ là quyền được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Sở dĩ, có thể khẳng định như vậy là bởi quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai đối tượng là người lao động và người sử dụng lao động, thiếu một trong hai thì quan hệ lao động không được hình thành. Bởi vậy, nhìn một cách tổng quát việc bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động cũng là bảo vệ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động vì người lao động nữ nói riêng thường ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, họ bị phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng lao động. Còn người sử dụng lao động ở vị thế cao hơn, họ lại có quyền quản lý, điều hành người lao động [10]. Mặt khác, lao động nữ lại có những yếu tố đặc thù về tâm sinh lý nên họ cũng ở vị thế yếu hơn, do đó cũng cần được bảo vệ. Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động thường tập trung vào các vấn đề như quyền được bảo vệ về việc làm, thu nhập, đời sống, quyền được bảo vệ tính mạng sức khỏe, danh dự, nhân phẩm...

1.2.2. Bảo đảm quyền của lao động nữ

Bảo đảm 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. Theo đó, người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thực hiện.

1.2.2.1. Sự cần thiết phải bảo đảm quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động

Với vai trò to lớn của mình trong xã hội, lao động nữ đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội cũng như góp phần làm phong phú cuộc sống con người. Lao động nữ 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, lao động nữ là một lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải để nuôi sống con người. Không chỉ tái sản xuất ra của cải vật chất, lao động nữ còn tái sản xuất ra bản thân con người để duy trì và phát triển xã hội. Tuy nhiên, ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới lao động nữ 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 lao động nữ là hết sức cần thiết, điều này xuất phát từ những lý do sau đây:

Xét về thể lực, so với lao động nam thì lao động nữ 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 lao động nam. Bù lại so với lao động nam thì lao động nữ 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 lao động nữ đảm nhận, dường như tạo hóa đã có sự phân định sẵn từ khi nữ giới và nam giới được sinh ra. Mặc dù ngày nay, quyền bình đẳng giữa hai giới đã được quan tâm và thúc đẩy mạnh mẽ nhưng trong suy nghĩ của người sử dụng lao động cũng như đa phần mọi người đều cho rằng nam giới nhanh nhạy cũng như khả năng tiếp cận công việc nhanh hơn nữ giới.

Về mặt tâm lý, ngược lại với một số bộ phận lao động nữ 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 lao động nữ chịu ảnh hưởng của quan niệm truyền thống, mang nặng tâm lý trọng nam khinh nữ. Người phụ nữ sống phụ thuộc vào người đàn ông bởi *“tại gia tòng phụ, xuất giá tòng phu, phu tử tòng tử”*, do đó người phụ nữ ít được tham gia vào các quan hệ xã hội, ít được học hành, ít được nói lên tiếng nói của riêng mình. Trong thực tế đời sống hiện nay thì tư tưởng đó hiện gần như được xóa bỏ, vị thế của người lao động nữ được nâng cao và vai trò của họ đã được xã hội thừa nhận, tuy nhiên người phụ nữ vẫn chưa được giải phóng hoàn toàn, ở một số ít vùng, miền vẫn còn tồn tại không chỉ trong gia đình mà ngay trong bản thân suy nghĩ của người lao động nữ, ở nông thôn nhiều phụ nữ vẫn không có việc làm hoặc phải làm những công việc nặng nhọc, quá sức. Trong một số doanh nghiệp tư nhân, các cơ quan nhà nước không muốn tiếp nhận lao động nữ 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 ngại biện rằng do yêu cầu công việc nên không tuyển lao động nữ, hoặc số lượng nhân viên công ty đã đủ lao động nữ nên không tuyển. Tuy nhiên thực tế cho thấy lao động nữ hoàn toàn có thể làm các công việc này, có khi còn làm tốt hơn nam giới.

Nếu như lao động nữ ở thành thị do có điều kiện tiếp xúc với môi trường làm việc năng động, kinh tế phát triển, lại có trình độ học vấn cao hơn nên họ thường tự

tin, năng động và bản lĩnh hơn. Ngược lại, ở những vùng nông thôn nơi kinh tế chậm phát triển, lao động nữ vẫn mặc cảm tự ti vì thiếu kiến thức, thông tin.

Mặt khác, trong cuộc sống, phần lớn phụ nữ thường mang tâm lý gia đình là tất cả, gánh nặng gia đình đè nặng lên vai họ, ngay từ trong tư duy, một bộ phận lao động nữ vẫn chưa nhận thức được vai trò cũng như quyền lợi của bản thân họ chưa tự giải phóng được bản thân mình. Do đó, yêu cầu đặt ra là phải đổi mới tư duy, nhất là trình độ học vấn của bản thân, cần thiết phải giáo dục pháp luật, đẩy mạnh công tác tuyên truyền về bình đẳng giới để lao động nữ từ nông thôn đến thành thị có tư duy tiến bộ, nhìn nhận đúng vị thế, tự đấu tranh giải phóng và khẳng định năng lực của bản thân mình.

Từ những lý do trên, nhận thấy việc xóa bỏ tư tưởng “trọng nam khinh nữ” và bất bình đẳng nam nữ không chỉ là vấn đề kiến thức, sự hiểu biết, mà quan trọng hơn là thiện chí và trách nhiệm của cả nam giới và nữ giới trong xã hội. Việc làm đó không chỉ mang lại lợi ích cho phụ nữ, giải phóng phụ nữ khỏi những định kiến của xã hội, những phong tục tập quán lạc hậu, những tư tưởng, hủ tục phong kiến đối với phụ nữ, những yếu tố cản trở làm hạn chế vai trò của phụ nữ, mà còn thúc đẩy sự tiến bộ xã hội.

Chính vì những đặc điểm trên của lao động nữ đã dẫn tới vị thế của lao động nữ trong quan hệ lao động, trong việc thiết lập 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 lao động nữ, hơn nữa do sức khỏe yếu hơn lao động nam nên trong quá trình tham gia lao động, lao động nữ 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 lao động nữ cũng cao hơn lao động nam bởi do thiên chức làm mẹ, người lao động nữ 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, vì vậy người sử dụng lao động thường mang tâm lý ngại sử dụng lao động nữ. Do đó, vấn đề tìm kiếm việc làm của lao động nữ đã khó lại càng trở nên khó hơn, quyền lợi của chính lao động nữ trong quá trình tham gia quan hệ lao động cũng dễ bị người sử dụng lao động xâm hại bởi nhận thức và sự hiểu biết của lao động nữ còn hạn chế, nhiều khi chế độ làm vậy nhưng thực tế chủ sử dụng lao động thường lợi

dụng kẻ hở của pháp luật để lách luật, không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quy định của pháp luật, do đó người lao động nữ lại càng ở vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động.

Về thị trường lao động: Lao động nữ không chỉ là lực lượng lao động chiếm tỷ lệ lớn trong lao động, xã hội mà còn là những người tham gia xây dựng, cải tạo xã hội. Khả năng làm việc, sức sáng tạo của họ không thua kém đàn ông. Lao động nữ cùng lao động nam tạo ra của cải vật chất cho xã hội, thúc đẩy nền kinh tế ngày càng phát triển. Ngày nay lao động nữ đã có mặt ở hầu hết mọi ngành nghề, thậm chí trong cả một số lĩnh vực mà trước đây chỉ ưu tiên nam giới như ngành khoa học chế tạo máy, khoa học vũ trụ... Với những bước tiến mới của nền văn minh nhân loại, lao động nữ cũng chịu khó học hỏi, nhanh chóng nắm bắt những tri thức cần thiết để hòa nhập vào sự phát triển chung của thế giới, đóng góp vào công cuộc đổi mới của đất nước. Tuy nhiên, khi tham gia vào thị trường lao động, lao động nữ vẫn bị hạn chế trong một số lĩnh vực do hạn chế về thời gian. Họ chủ yếu tham gia vào các lĩnh vực sản xuất dịch vụ, một số công việc mang tính truyền thống đối với lao động nữ như công nghiệp dệt may, da giày, các ngành dịch vụ... Trong khi đó còn rất nhiều ngành nghề lĩnh vực khác đang bị thiếu hụt trầm trọng lao động có kỹ năng trình độ. Hơn nữa, quan niệm về bất bình đẳng giới đã tồn tại hàng ngàn năm qua nên để xóa bỏ không đơn giản. Ngay trong các doanh nghiệp vẫn còn phổ biến tư tưởng không muốn lao động nữ lên làm thủ trưởng, ngăn cản họ phát huy tiềm năng của mình. Chính những đặc trưng riêng về mặt xã hội cùng những bất cập còn tồn tại làm cản trở người lao động trong tiến trình giải phóng bản thân, năng lực để đóng góp cho xã hội. Vì vậy, cần bảo vệ quyền của lao động nữ để đảm bảo sự phân công hợp lý lao động nữ trong các ngành nghề, giúp họ vươn lên làm chủ cuộc sống của chính mình.

Trong mỗi lĩnh vực, quyền của lao động nữ được pháp luật quy định khác nhau và đặc biệt ở mỗi nước, sự thể hiện quyền này cũng rất khác nhau song nhìn chung việc bảo vệ quyền của lao động nữ tập trung ở một số nội dung sau:

1.2.2.2. Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ

Bảo vệ quyền của lao động nữ là bảo vệ quyền lợi của họ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động nhằm chống lại nguy cơ bị bóc lột, xâm hại, đối xử bất bình

đăng. Trên thực tế, do nhiều nguyên nhân khác nhau mà người lao động nữ không được bảo vệ đầy đủ xuất phát từ chính nhận thức của bản thân họ lẫn trách nhiệm của người sử dụng lao động. Do đó, cần có các biện pháp bảo vệ họ thông qua nhiều hình thức. Biện pháp bảo vệ lao động nữ là các biện pháp do pháp luật lao động quy định để các nội dung bảo vệ được đảm bảo thực hiện. Các biện pháp bảo vệ quyền lao động nữ rất phong phú, đa dạng, cụ thể:

** Biện pháp bồi thường thiệt hại*

Bồi thường thiệt hại đối với lao động nữ được xem xét chủ yếu trong mối quan hệ của người sử dụng lao động và người lao động nữ, bao gồm các nội dung cơ bản sau:

Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe đối với lao động nữ. Trường hợp này trách nhiệm thuộc về người sử dụng lao động đối với lao động nữ khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với họ trong quá trình lao động.

Bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Khi giao kết hợp đồng lao động, các bên phải tuân theo những quy định của luật lao động và những thỏa thuận trong hợp đồng, do đó người có hành vi vi phạm hợp đồng sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên trong hợp đồng. Ở đây, người sử dụng lao động phải bồi thường thiệt hại cho lao động nữ khi có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do lao động nữ nghỉ thai sản, ốm đau...

** Biện pháp xử phạt vi phạm hành chính:* Là biện pháp bảo vệ quyền lao động nữ thông qua hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát thì những hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức đối với người lao động nữ được phát hiện và xử lý kịp thời. Hình thức xử lý hành chính được áp dụng chủ yếu là hình thức phạt tiền, đây là biện pháp vừa mang tính chất hành chính vừa mang tính chất kinh tế.

** Biện pháp giải quyết tranh chấp*

Có thể thấy, 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 đặt ra, 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 người lao động nữ thường có nhu cầu tăng lương, giảm giờ làm còn người sử dụng lao động lại hướng tới đạt được lợi nhuận cao nhất, do đó họ tăng giờ làm, giảm lương...Chính những đối lập về lợi ích dẫn tới tranh chấp lao động xảy ra là điều khó tránh khỏi và giải quyết tranh chấp là yêu cầu cấp thiết. Xét về lý luận, tranh chấp lao động có hai loại là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể, tuy nhiên, phạm vi luận văn chỉ đề cập chủ yếu tới tranh chấp lao động cá nhân bởi đây là loại tranh chấp ảnh hưởng trực tiếp tới quyền của lao động nữ.

Biện pháp giải quyết tranh chấp là việc bảo vệ lao động nữ thông qua hoạt động theo thẩm quyền của một số các cơ quan, cá nhân như: Hệ thống cơ quan Tòa án, hòa giải viên...được pháp luật lao động ghi nhận. Với vai trò là cơ quan xét xử thực hiện quyền tư pháp, có thể giải quyết tranh chấp lao động và xét xử các tội phạm trong lĩnh vực lao động, vì vậy khi người lao động nữ và tổ chức đại diện của họ xét thấy quyền lợi của mình bị vi phạm thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp để đảm bảo quyền lợi cho mình.

Ngoài các biện pháp trên, còn có một số biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ như:

- Biện pháp tác động xã hội: Dùng dư luận xã hội hoặc thông qua tổ chức công đoàn để tạo ra sức ép đối với người sử dụng lao động buộc người sử dụng lao động phải đáp ứng một số quyền lợi cho lao động nữ.

- Biện pháp liên kết đình công: Là biện pháp đấu tranh về mặt kinh tế nhằm đòi hỏi một số yêu sách cho lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động. Theo quy định thì những cuộc đình công do tổ chức công đoàn khởi xướng mới là cuộc đình công hợp pháp, tuy nhiên ở một số doanh nghiệp thì tổ chức công đoàn chưa được thành lập. Hơn nữa thủ tục đình công rườm rà, phức tạp, để tổ chức được cuộc đình công phải qua nhiều bước do đó làm mất tính thời cơ của vụ việc.

Kết luận Chương 1

Trong Chương này Luận văn đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về lao động nữ như: Khái niệm, vị trí, vai trò và đặc điểm, quyền của lao động nữ và đảm bảo quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam. Qua đó, ta có thể thấy lao động nữ có vị trí, vai trò, đặc điểm riêng biệt về tâm sinh lý và thể lực so với lao động nam. Mặt khác, xuất phát từ những đặc điểm đặc thù của lao động động nữ, nên việc bảo vệ lao động nữ vẫn là yêu cầu cấp thiết đặt ra trong mọi giai đoạn phát triển. Qua những phân tích, đánh giá về lao động nữ tại Chương 1 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 lao động nữ, 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 lao động nữ ở nước ta qua các chương 2 và chương 3.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Thực trạng pháp luật về quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

2.1.1. Bảo đảm quyền làm việc của lao động nữ

Bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ luôn là chính sách lớn của mỗi quốc gia ở bất kỳ giai đoạn phát triển nào nhằm đảm bảo sự ổn định, phát triển đất nước. Hiểu rõ mục tiêu này, nhà nước và người sử dụng lao động đã xác định trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ.

Bộ Luật lao động Việt Nam năm 2012 (có hiệu lực thi hành ngày 01/5/2013) đã dành hẳn một Chương quy định riêng đối với lao động nữ (Chương X gồm 8 Điều từ Điều 153 đến Điều 160)

** Về trách nhiệm của nhà nước:* Điều 12 BLLĐ 2012 quy định “Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hàng năm. Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ giải quyết việc làm, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động”. Tại khoản 2 Điều 153 Bộ Luật lao động 2012 quy định: “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 chọn thời gian, giao việc làm tại nhà”; các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được hưởng nhiều ưu đãi đặc biệt, sẽ được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia từ việc làm, còn được ưu đãi về thuế: “Nhà nước có chính sách ưu đãi thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ ” nhằm tạo sự bình đẳng và tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phái yếu trong xã hội.

**Về trách nhiệm của người sử dụng lao động:* Khoản 2 điều 154 BLLĐ 2012 quy định trong quá trình sử dụng lao động nữ, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ (Công đoàn) để xác định, tổ chức cho người lao động thảo luận về những hình thức lao động làm việc đã được các bên nhất trí và ghi vào trong thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, phải cùng phối hợp để sắp xếp thời gian cho người lao động theo nguyện vọng, xét tới thứ tự ưu tiên như sau: lao động nữ có thai từ tháng thứ 3 trở đi, người nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người có sức khỏe yếu có kết luận của bác sỹ đa khoa....Ngoài ra, do đặc điểm đặc thù của lao động nữ, người sử dụng lao động cũng cần phối hợp với tổ chức công đoàn lập kế hoạch cho lao động nữ làm việc theo thời gian khác với thời gian quy định chung của cơ quan, doanh nghiệp; làm việc không trọn ngày bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với thời gian ít hơn số giờ làm việc trong một ngày theo quy định chung của doanh nghiệp; làm việc không trọn tuần là sử dụng lao động nữ làm việc với số ngày làm việc ít hơn số ngày làm việc chung của doanh nghiệp và hình thức giao việc tại nhà là giao việc làm cho lao động nữ có thể làm ngay tại nhà, hình thức này vừa giúp lao động nữ tiếp kiệm thời gian, công sức đi lại mà vẫn có thể kết hợp hài hòa các công việc khác của gia đình ...Như vậy, Bộ Luật lao động quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động nhằm tạo ra sự ràng buộc có tính pháp lý, buộc người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ đối với người lao động khi làm việc cho họ.

Bên cạnh những quy định về trách nhiệm của Nhà nước và người sử dụng lao động thì vấn đề bảo đảm quyền việc làm cho lao động nữ theo pháp luật lao động hiện hành cũng được xem xét dưới các lĩnh vực sau:

** Bảo vệ quyền tự do lao động, tự do việc làm của lao động nữ*

Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn việc làm nghề nghiệp và nơi làm việc”. Tại Điều 5 Bộ Luật lao động 2012 cũng quy định: “Người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không được phân biệt đối xử”. Như vậy, người lao động nói riêng và người lao động nói chung, xét trong quan hệ lao động có quyền lựa chọn công việc phù hợp với sức khỏe cũng như hoàn cảnh, trình độ chuyên môn của mình, họ được lựa chọn tham gia vào nhiều loại hình kinh tế khác nhau, được làm

trong lĩnh vực mình mong muốn, lao động nữ có quyền làm việc cho bất cứ người sử dụng lao động nào, có thể là làm việc trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài...Họ cũng có quyền lựa chọn nơi làm việc cho phù hợp với điều kiện sinh sống, phù hợp với 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...Như vậy, pháp luật không ngăn cản hay ép buộc người lao động nữ phải làm những công việc gì hay không được làm việc gì. Chính sự tự do về lao động và việc làm đã tạo ra một thị trường lao động tự do, làm nhiều ăn nhiều, làm ít ăn ít, bình đẳng giữa những người lao động.

** Bảo vệ quyền bình đẳng việc làm của lao động nữ*

Việc phân chia bình đẳng việc làm cũng như tạo sự bền vững về việc làm cho nam và nữ được coi là chính sách 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 lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, đặc biệt là trong tuyển chọn lao động . Điều 154 BLLĐ 2012 quy định: *“chủ sử dụng lao động phải đảm bảo việc thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ 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:

- Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.

- 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 đã chú trọng tới quyền bình đẳng của lao động nữ xét trên nhiều phương diện, quy định này giúp bảo vệ lao động nữ, tránh phân biệt đối xử , phù hợp với tiêu chuẩn mà công ước CEDAW đưa ra.

** Bảo vệ quyền giữ được việc làm của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động*

Pháp luật lao động đã có những quy định linh hoạt dựa trên các mốc thời gian để đảm bảo quyền lợi, giúp lao động nữ duy trì ổn định công việc, tránh tình trạng mất việc làm.

Quyền giữ được việc làm trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

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 thai sản, nuôi con dưới 12 tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất tích hoặc đã chết hoặc sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động”*. Như chúng ta đã biết, mang thai, kết hôn, nuôi con dưới 12 tháng là quy luật tự nhiên mà bất kỳ người phụ nữ nào cũng từng trải qua. Tuy nhiên, đây lại là thời điểm khá nhạy cảm đối với lao động nữ. Để lấp khoảng trống về nhân sự trong thời gian người lao động nữ nghỉ thai sản hoặc nghỉ con ốm, người sử dụng lao động phải tuyển người thay thế, khi hết thời gian trên người lao động trở lại làm việc thì công việc của mình đã có người thay thế. Vì vậy, buộc người sử dụng lao động phải tìm ra lý do để chuyển công tác hoặc không bố trí đúng công việc như trước cho lao động nữ nghỉ thai sản, ốm đau dẫn đến tình huống tự bản thân người lao động nữ phải nghỉ việc. Do đó quy định trên có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền giữ được việc làm cho người lao động nữ. Theo khoản 4 điều 155 BLLĐ 2012, trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động. Khoản 4 điều 123 BLLĐ 2012 cũng quy định vấn đề này. Như vậy trong trường hợp này dù có xảy ra tình huống buộc người lao động nữ phải chịu kỷ luật thì họ vẫn được miễn, tuy nhiên không có nghĩa là họ lạm dụng giai đoạn này để tự do vi phạm mà không bị chế tài gì, pháp luật lao động luôn đề cao người phụ nữ đặc biệt là bà mẹ và trẻ em, do đó, hết thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con thì người lao động nữ vẫn phải chịu các hình thức chế tài như thường.

Khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ 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 người sử dụng lao động phải bố trí việc làm

khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. (Điều 158 Bộ Luật lao động 2012). Rõ ràng đây là quy luật tự nhiên bởi sau khi lao động nữ 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 lao động nữ khá phổ biến bởi người sử dụng lao động cần người thay thế vị trí của lao động nữ nghỉ thai sản để duy trì và ổn định sản xuất kinh doanh, trong khi đó lao động nữ 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 lao động nữ 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 lao động nữ 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, người mẹ, mặt khác nếu bị mất việc thì ảnh hưởng tới cuộc sống của gia đình người lao động nữ, đặc biệt trong thời kỳ trước sinh hoặc sau sinh, cơ hội tìm việc làm mới đối với lao động nữ bị hạn chế rất nhiều.

Bên cạnh đó, lao động nữ 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 thì có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Đây là điểm mới so với BLLĐ cũ bởi thay vì BLLĐ cũ chỉ quy định người lao động khi mang thai có quyền chấm dứt HĐLĐ thì họ lại có thể hoặc chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ bởi nếu tiếp tục làm việc có thể ảnh hưởng đến sức khỏe của bà mẹ và thai nhi. Quy định này rất hợp lý, bởi sau thời gian nghỉ thai sản lao động nữ 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.

Như vậy, quy định về đảm bảo việc làm cho người lao động nữ sau khi nghỉ thai sản đã bảo vệ trọn vẹn quyền làm việc khi vừa có việc lại vừa thực hiện được thiên chức làm mẹ, đây là chế tài buộc người sử dụng lao động phải thực hiện. Trên thực tế, người sử dụng lao động 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 lao động nữ để dễ chấm dứt hợp đồng khi lao động nữ 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 2016 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 lao động nữ [19, tr.25].

**Bảo vệ quyền được lựa chọn nghề và đào tạo nghề của lao động nữ*

Với điều kiện kinh tế thị trường như hiện nay, khi khoa học công nghệ tiến bộ, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng gay gắt kéo theo chất lượng người lao động càng đòi hỏi cao hơn. Lao động không đơn thuần là sự thuê mướn nhân công giữa người làm thuê và người thuê mà là sự chinh chu về chất lượng lao động, do đó, yêu cầu nâng cao trình độ, tay nghề của người lao động là vấn đề cấp thiết, được toàn xã hội quan tâm và lao động nữ cũng không phải là ngoại lệ.

Khi tham gia vào quan hệ lao động này, người lao động nữ được hưởng những ưu đãi riêng so với lao động nam xuất phát từ những đặc điểm riêng của mình. Thông thường, người học nghề khi đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề thì không được trả lại học phí. Tuy nhiên lao động nữ khi tham gia học nghề mà có thai nếu có giấy chứng nhận của sở y tế có thẩm quyền về việc thực hiện hợp đồng học nghề có thể gây ảnh hưởng xấu đến thai thì 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 lao động nữ thực hiện thiên chức làm mẹ của mình và sau khi sinh nở, lao động nữ sẽ tiếp tục đi học mà không gián đoạn hay học lại từ đầu.

Bên cạnh đó, pháp luật đã có những quy định cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong lĩnh vực nghề và đào tạo nghề cho lao động nữ, 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 những 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 lao động nữ không thể tiếp tục làm nghề đó cho đến tuổi được nghỉ theo chế độ của Nhà nước. Quy định đào tạo nghề dự phòng một mặt tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ bởi khi lao động

nữ không tiếp tục làm công việc cũ nữa thì họ có nghề dự phòng để đảm bảo việc làm, đào tạo nghề dự phòng có ý nghĩa quan trọng đặc biệt đối với các ngành nghề mà hiện tại không đảm bảo tính liên tục cho đến sau này, mặt khác quy định này còn ràng buộc trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động. Từ quy định trên, có thể thấy lao động nữ được hưởng ưu đãi, 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. Điều này phù hợp với quy luật giá trị trong việc mua bán hàng hóa sức lao động, đó là những người có giá trị sức lao động cao sẽ dễ dàng bán sức lao động cao với giá cao và có giá trị vị trí làm việc tốt [1]. Với mục đích xóa đói giảm nghèo, nâng cao vị thế cho phụ nữ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 295/2010/QĐ - TT phê duyệt đề án “Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010 - 2015”, hỗ trợ phụ nữ học nghề ngắn hạn với mức tối đa là 3 triệu đồng/người/khóa và được vay vốn để tự tạo việc làm. Về cơ bản, nhà nước ta cũng đã trú trọng vấn đề đào tạo nghề cho đối tượng lao động này.

Trên đây là một số quyền cơ bản của người lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, để đảm bảo những quyền này được thực hiện trên thực tế, còn phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố có liên quan tới người lao động nữ là Nhà nước và người sử dụng lao động.

2.1.2. Bảo đảm quyền về trả lương và thu nhập của lao động nữ

Tiền lương là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận trong Hợp đồng lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng lao động, tính chất ngành nghề và điều kiện sống của người lao động nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Việc ấn định mức lương tối thiểu giúp người lao động đảm bảo được 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 lao động nữ 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”. Trong BLLĐ 2012, khoản 3 Điều 90 cũng quy định: “người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính

đôi với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”. Việc trả lương bình đẳng giữa lao động nữ 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 lao động nữ.

Bên cạnh mức trả lương bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, về tiền lương tối thiểu thì BLLĐ 2012 còn xem xét tới vấn đề tiền thưởng cho người lao động, tại khoản 1 Điều 103 quy định: “Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”. Khoản 2 quy định: “Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”. Tuy nhiên, trên thực tế việc trả lương cho nguồn lao động nữ phụ thuộc rất nhiều vào ý chí chủ quan của người sử dụng lao động, do đó cần có văn bản pháp lý cụ thể điều chỉnh vấn đề này.

Có thể thấy, các quy định về tiền lương, thu nhập của hệ thống pháp luật Việt Nam đã cơ bản thể hiện sự quan tâm của Nhà Nước đối với lao động nữ, mức lương của lao động nữ đa phần thấp hơn lao động nam, giải thích sự bất bình đẳng này xuất phát từ một số lý do liên quan trực tiếp tới bản thân điều kiện, tâm sinh lý của người lao động nữ. Do người lao động nữ thực hiện thiên chức làm mẹ, hoàn cảnh gia đình và một số điều kiện chưa cho phép người lao động được cống hiến hết mình, đối tượng này thường bị giàng buộc nhiều hơn từ phía gia đình mặc 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 dường như là số một, hoặc nếu không thì họ sẽ vừa giỏi việc nước, vừa đảm việc nhà...do đó, sự chi phối này buộc người lao động nữ tự bỏ qua những cơ hội được thăng tiến trong công việc của mình.

2.1.3. Bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động

**** Bảo vệ quyền về tính mạng, sức khỏe của lao động nữ.***

Tính mạng, sức khỏe của lao động nữ là yếu tố quan trọng thúc đẩy quá trình sản xuất của doanh nghiệp, do đó đây là vấn đề các doanh nghiệp hiện nay cần phải quan tâm chú trọng. Nội dung bảo vệ tính mạng, sức khỏe lao động nữ là khá rộng, bao gồm: bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tổ chức khám sức khỏe định

kỳ cho người lao động; đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, đảm bảo bố trí công việc phù hợp...Tuy nhiên, trong phạm vi phần này, bảo vệ tính mạng sức khỏe lao động nữ chủ yếu được xem xét ở mức độ sau:

- Quyền được bảo đảm về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Nhìn chung các quy định của pháp luật lao động về vấn đề làm thêm giờ đã có những ưu đãi đối với lao động nữ, giúp họ thực hiện tốt các chức năng làm vợ, làm mẹ cũng như chăm sóc sức khỏe sinh sản nhằm đảm bảo điều kiện tốt nhất cho lao động nữ phát triển toàn diện về thể chất, phục vụ tái sản xuất sức lao động. Điều 155 BLLĐ 2012 quy định:

1. Người sử dụng lao động 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 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 7, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

Quy định này một mặt bảo vệ lao động nữ trong giai đoạn mang thai và sinh nở, đồng thời đây cũng là các ưu đãi giúp lao động nữ ổn định thu nhập. Nhà nước 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 chọn thời gian, giao việc làm tại nhà bởi lao động nữ ngoài công việc xã hội, họ còn phải làm hầu hết các công việc trong gia đình. Vì vậy việc người sử dụng lao động áp dụng thời gian lao động linh hoạt sẽ giúp người lao động thực hiện tốt thiên chức của mình đồng thời làm tốt các công việc xã hội.

Theo khoản 5 Điều 155 BLLĐ 2012 và Nghị định 45/2013/NĐ-CP, để bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ, 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, lao động nữ được pháp luật ưu tiên nghỉ ở thời gian nhất định, giúp họ có thời gian vệ sinh sạch sẽ để đảm bảo sức khỏe sinh sản cũng như tái sản xuất sức lao động. Một nội dung quan trọng thể hiện quy định về bảo vệ quyền nghỉ ngơi của lao động nữ là quy định người lao động nữ được nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 157 BLLĐ 2012, theo đó khi mang thai hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con ốm, lao động nữ được luật quy định nghỉ trong khoảng thời gian nhất định tùy từng trường hợp cụ thể. Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tạo điều kiện đảm bảo quyền nghỉ ngơi cho lao động nữ. Đối với trường hợp sinh con, thời gian lao động nữ được nghỉ trước và sau sinh con là 6 tháng, trường hợp sinh đôi trở lên thì mỗi con lao động nữ 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 người lao động nữ được nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động, thời gian nghỉ này không bị giới hạn miễn là có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Ngược lại, pháp luật cũng cho phép lao động nữ đi làm trở lại trước thời gian nghỉ thai sản nếu có nhu cầu nhưng phải đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ và nghỉ tối thiểu 4 tháng.

Có thể thấy, do những đặc điểm riêng biệt nên xét về mọi mặt thì điều kiện tìm kiếm việc làm của lao động nữ thường hạn chế hơn lao động nam, nhận thức được vấn đề này nên dường như sự tự ti về tâm lý đã ăn sâu trong tiềm thức của họ dẫn tới nhiều khi người sử dụng lao động có những hành vi chửi mắng, xúc phạm nhân phẩm, danh dự hoặc có những hành động cư xử thô lỗ...nhưng lao động nữ vẫn “*ngậm bồ hòn làm ngọt*” cho qua và âm thầm chịu đựng.

- Quyền của lao động nữ được đảm bảo về an toàn lao động: Đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động được xem là vấn đề then chốt của doanh nghiệp hiện nay. Pháp luật đưa ra những quy định trong lĩnh vực này nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho đối tượng lao động nữ. Nếu doanh nghiệp trang bị các điều kiện làm việc an toàn, phù hợp với sức khỏe người lao động nữ thì giúp nguồn lao động 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 lao động nữ bị làm việc trong

môi trường lao động không đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động sẽ khiến người lao động bị hạn chế về thể lực, ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thêm trầm trọng hơn khi điều kiện vệ sinh không đảm bảo có thể gây thiệt hại về người và của cho cả người lao động nữ lẫn doanh nghiệp.

Cụ thể hóa các quy định của Công ước 45 về sử dụng lao động nữ vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm mỏ, pháp luật lao động quy định tại Điều 160 BLLĐ 2012 và cụ thể Thông tư 26/2013/BLĐTB &XH quy định không được sử dụng lao động nữ làm việc trong điều kiện lao động có hại, 38 loại công việc trong danh mục cấm và không sử dụng lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm 39 loại công việc khác đã được quy định. Nếu đang sử dụng lao động nữ vào các công việc nói trên, doanh nghiệp phải có kế hoạch sắp xếp, đào tạo lại hoặc chủ động chuyển nghề, chuyển công việc phù hợp với lao động nữ. Trong thời gian nghiên cứu lập phương án điều chuyển lao động nữ, người sử dụng lao động 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 lao động nữ, ngoài 38 công việc không được sử dụng lao động nữ như bảo dưỡng, sửa chữa đường dây điện trong cống ngầm hoặc trên cột ngoài trời, đường dây điện cao thế, làm việc trong thùng chìm; làm việc thường xuyên ở giàn khoan trên biển; trực tiếp đào giếng; lái máy kéo nông nghiệp; đổ bê tông dưới nước; thợ lặn ...thì có 39 công việc không được sử dụng cho lao động nữ có thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi như sản xuất cao su; thổi thủy tinh bằng miệng; ngâm tẩm da, muối da, bóc dỡ da sống; sơn, hàn, cạo gỉ trong hầm men bia; tiếp xúc trực tiếp với hóa chất có khả năng gây biến đổi gen và ung thư, thuốc nhuộm, mang vác vật nặng trên 20kg...

BLLĐ 2012 cũng đã cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với lao động nữ như: Để đảm bảo môi trường lao động thuận lợi cho lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm “Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc” (khoản 3, Điều 154 Bộ Luật lao động 2012), đây là quy định bắt buộc đối với bất kỳ doanh nghiệp nào có sử dụng lao động nữ. Trường hợp nếu sử dụng nhiều lao động nữ thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp

mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho lao động nữ để gửi trẻ (khoản 4, Điều 154 Bộ Luật lao động 2012). Quy định doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền lợi của phụ nữ.

Do đó, để hạn chế tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và đảm bảo an toàn vệ sinh lao động trước hết cần nâng cao trách nhiệm từ phía bản thân người lao động nữ trong vấn đề tự bảo vệ mình và các đồng nghiệp. Bản thân doanh nghiệp cũng tổ chức các buổi tập huấn, huấn luyện cho người lao động để họ học được cách xử lý khi có tai nạn lao động xảy ra...

** Bảo vệ quyền về danh dự, nhân phẩm của lao động nữ*

Bảo vệ danh dự, nhân phẩm là việc chống lại bất kỳ hành động nào từ phía người sử dụng lao động đối với lao động nữ tại nơi làm việc có khả năng dẫn tới những tổn thất về thân thể, tình dục hoặc tâm lý... của lao động nữ. Việc bảo vệ danh dự, nhân phẩm của lao động nữ có ý nghĩa quan trọng đối với hoạt động tái sản xuất sức lao động, tạo tâm lý thoải mái giúp người lao động yên tâm làm việc để đạt kết quả cao nhất.

Pháp luật đã quy định về vấn đề này tại điểm a khoản 2 Điều 6 Bộ Luật lao động 2012 về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng: *“Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động”*. Đây cũng chính là nguyên tắc của quá trình sử dụng lao động nhằm phòng chống và hạn chế những hành vi bạo lực của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

Bên cạnh đó, Khoản 1 Điều 128 Bộ Luật lao động 2012 quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động: *‘Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động’*. Khi lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật, người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật đối với họ, xử lý hành vi vi phạm kỷ luật của người sử dụng lao động đối với lao động nữ là hoạt động nhằm đảm bảo kỷ cương và trật tự trong doanh nghiệp, song trong quá trình xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động không được có những lời lẽ xúc phạm, nhục mạ hoặc có những hành động xâm phạm tới thân thể lao động nữ. Lao động nữ thường là những lao động bị yếu thế hơn so với lao động nam khi tham gia quan hệ lao động, xuất

phát từ những đặc điểm riêng của lao động nữ nên họ phụ thuộc vào người sử dụng lao động cả về kinh tế lẫn tổ chức, hơn nữa do đặc thù về tâm sinh lý với thiên chức làm mẹ nên việc duy trì được công việc lâu dài là rất khó khăn trong khi người sử dụng lao động lại có tâm lý e ngại khi nhận lao động nữ vào làm việc. Do đó, nhiều khi họ bị đối xử bất bình đẳng, thậm chí còn bị bóc lột, đánh đập hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm trong quá trình xử lý kỷ luật nhưng do tâm lý e ngại nên họ cũng không dám tố cáo.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ vì những lý do liên quan đến thiên chức làm mẹ, làm vợ của họ. Do gánh vác thiên chức làm mẹ nên trong thời kỳ sinh đẻ, nếu lao động nữ vi phạm quy định thì người sử dụng lao động không có quyền xử lý kỷ luật bởi hành vi kỷ luật lao động nữ trong giai đoạn này sẽ ảnh hưởng không nhỏ tới vấn đề việc làm cũng như tâm lý của họ. Hậu quả pháp lý của hành vi sa thải hay chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ 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, người mẹ, mặt khác nếu bị mất việc thì ảnh hưởng tới cuộc sống của cả gia đình người lao động nữ, đặc biệt trong thời kỳ trước sinh hoặc sau sinh, cơ hội tìm việc làm mới đối với lao động nữ bị hạn chế rất nhiều.

2.1.4. Bảo đảm quyền trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ

Bảo hiểm xã hội là một trong các hình thức bảo trợ xã hội. Chế độ bảo hiểm xã hội là một hệ thống các quy định về trợ cấp đối với công nhân, viên Chức Nhà nước và gia đình họ trong các trường hợp khó khăn, hiểm nghèo tạm thời phải nghỉ lao động, mất sức lao động hay mất người nuôi dưỡng..., nhằm giúp cho bản thân và gia đình họ đỡ một phần khó khăn, đảm bảo điều kiện cần thiết tối thiểu để duy trì cuộc sống, bảo vệ và tăng cường sức khỏe cho công nhân viên chức. Bên cạnh đó là chế độ bảo hiểm đối với xã viên hợp tác xã. Các quy định đó đã được cụ thể hóa tại Điều 59 của Hiến pháp “ Nhà nước mở rộng dần sự nghiệp bảo hiểm xã hội theo trình độ phát triển của nền kinh tế quốc dân và đảm bảo cho người lao động được hưởng quyền lợi đó. Nhà nước hướng dẫn các hợp tác xã thực hiện từng bước chế độ bảo hiểm xã hội đối với xã viên...”

Chế độ bảo hiểm bao gồm tất cả những quy định về bảo trợ cho người lao động lúc ốm đau, tai nạn, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tiền tuất. Các quy định đó áp dụng

cho tất cả người lao động trong xã hội. Ngoài ra, với tính chất đặc thù của người lao động nữ, người phụ nữ vừa thực hiện chức năng lao động như nam giới, lại vừa phải sinh đẻ và nuôi dạy con cái, nên có chế độ bảo hiểm riêng với lao động nữ trong thời kỳ sinh lý đặc biệt. Bảo hiểm xã hội là một trong những hoạt động không thể thiếu trong đời sống xã hội và không thể thiếu đối với người lao động, quan trọng nhất là đối với lao động nữ bởi nó có ý nghĩa thiết thực góp phần bảo đảm cho chế độ thai sản, nuôi con nhỏ của lao động nữ. Ngoài những chế độ bảo hiểm chung như mọi người lao động, đối với lao động nữ, pháp luật lao động còn quy định một số chế độ mang tính chất đặc thù, phù hợp với chức năng đặc biệt của loại lao động này.

** Chế độ thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình*

Ngày nay, vấn đề dân số đang là vấn đề nóng bỏng trên toàn cầu, vấn đề kế hoạch hóa gia đình đang được khuyến khích, phát động đến mọi người. Đây là vấn đề của toàn xã hội và đối với tất cả mọi người, còn đối với người lao động, đặc biệt là lao động nữ, thì nó là vấn đề hết sức quan trọng. Bởi vì, người phụ nữ phải tiếp nhận công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, con cái như công việc thiên bẩm, và đó chính là quá trình tái sản xuất ra con người và xã hội. Công việc này càng nặng nề thêm nếu họ tiếp tục sinh con. Nó ngày càng trói buộc và tiêu phí thời gian của người mẹ và không được trả công khiến họ ít có khả năng, cơ hội học tập và hưởng thụ văn hóa, từ đó họ khó có được việc làm hoặc nếu có cũng chỉ là những công việc với tiền công thấp mà lại nặng nhọc...Chính vì vậy, việc phát động lao động nữ tham gia phong trào kế hoạch hóa gia đình cũng nằm trong chiến lược phát triển tiềm năng lao động nữ. Để khuyến khích và bảo vệ họ, pháp luật đã quy định: Trong thời gian đi thực hiện kế hoạch hóa gia đình, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội hoặc được người sử dụng lao động trả một khoản tiền bằng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội (Điều 159 Bộ luật lao động 2012).

** Chế độ khám thai, sảy thai*

Để đảm bảo cho việc theo dõi sự phát triển của thai nhi, trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 5 lần, mỗi lần khám được nghỉ một ngày. Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở nơi xa tổ chức y tế hoặc người mang thai có bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ 2 ngày mỗi lần đi

khám (khoản 1, Điều 32 Luật bảo hiểm xã hội 2014) và trong thời gian nghỉ khám thai họ cũng được hưởng bảo hiểm xã hội (Điều 159 Bộ luật lao động 2012). Quy định này đảm bảo việc sinh con được thuận lợi, đảm bảo sức khỏe cho đứa trẻ, tạo điều kiện đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ.

Khoản 2, Điều 32 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định: Trong trường hợp sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản 10 ngày nếu thai dưới 5 tuần tuổi, 20 ngày nếu thai từ 5 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi, 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi, 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên. Đây là một quy định rất phù hợp, đảm bảo họ có đủ thời gian để phục hồi sức khỏe và ổn định tâm lý sau một biến cố có ảnh hưởng lớn đến tình trạng sức khỏe và tâm lý của họ.

** Chế độ nghỉ sinh con*

Nếu như trước đây Bộ Luật lao động cũ quy định tổng thời gian lao động nữ được nghỉ khi sinh con là 4-6 tháng tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc và địa điểm làm việc thì nay theo Bộ Luật lao động 2012 lao động nữ sinh con không phụ thuộc vào điều kiện, tính chất và địa điểm làm việc được nghỉ tổng thời gian là 06 tháng (Khoản 1, Điều 157). Như vậy việc tăng thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ lên 6 tháng giúp họ có điều kiện được nghỉ dưỡng, phục hồi sức khỏe sau sinh bởi khi sinh con, thể lực của lao động nữ 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 người lao động bắt lao động nữ phải nghỉ việc sớm hoặc làm việc tới ngày sinh để không gián đoạn công việc gây bất lợi cho sức khỏe người lao động nữ, Bộ Luật lao động 2012 cũng đã có những quy định cụ thể về thời gian nghỉ thai sản đối với lao động nữ. Tại khoản 1 Điều 157 Bộ Luật lao động 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 người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm

việc khi đã được nghỉ ít nhất 4 tháng, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (Khoản 4 Điều 157 Bộ Luật lao động 2012). Có thể thấy, pháp luật Việt Nam đã có chế độ nghỉ thai sản cho lao động nữ ngang bằng với các nước đang phát triển [24] và theo Luật bảo hiểm xã hội 2014 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2016) thì lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội 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.

Bên cạnh những ưu đãi riêng đối với lao động nữ, pháp luật hiện hành cũng quy định lao động nữ sinh con và người lao động nhận con nuôi dưới 4 tháng tuổi phải đóng bảo hiểm xã hội 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 lao động nữ cho trường hợp chưa đóng bảo hiểm xã hội đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng mà trước đó có thời gian dài đã đóng bảo hiểm xã hội (nhất là trường hợp khó sinh phải nghỉ việc để dưỡng thai ngay từ khi có thai). Hoặc trường hợp lao động nữ cũng có nhiều năm đóng bảo hiểm xã hội nhưng đến khi mang thai thì hết hạn hợp đồng và người sử dụng lao động 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 bảo hiểm xã hội năm 2014 có hiệu lực ngày 01/01/2016 đã có những quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con đối với lao động nữ khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền được nói lỏng hơn so với quy định của pháp luật hiện hành. Với đối tượng này cần có đủ 12 tháng trước khi sinh. Quy định này tạo điều kiện cho những người vì lý do 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.

* *Chế độ hưu trí*: Như chúng ta đã biết, chế độ hưu trí là chế độ dành cho những người không còn tham gia lao động nữa, vì vậy nó rất cần thiết bởi bất cứ người lao động 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 người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng

tham gia bảo hiểm xã hội. Các quy định hiện hành của pháp luật quy định tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ về cơ bản đã thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước.

Điều 187 Bộ Luật lao động 2012 đã có quy định linh hoạt theo hướng mở về độ tuổi nghỉ hưu của nữ lao động. Theo đó, lao động nữ khi đủ các điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và đủ 55 tuổi sẽ được hưởng lương hưu. Tuy nhiên, tùy từng điều kiện, hoàn cảnh làm việc mà người lao động có thể nghỉ hưu ở tuổi sớm hơn hay cao hơn so với quy định và mức tối đa ở tuổi thấp hơn hoặc cao hơn không quá 5 năm. Cụ thể: Người lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường thì tuổi nghỉ hưu là 55 tuổi. Đối với người lao động nữ bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt 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, lao động nữ nếu có nhu cầu và đủ điều kiện về hưu sớm 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.

Qua đây, chúng ta thấy chế độ bảo hiểm xã hội là rất quan trọng đối với người lao động, mà đặc biệt là đối với lao động nữ, đảm bảo thu nhập, bảo đảm cuộc sống khi họ bị giảm khả năng lao động như sinh con, nuôi con..., hoặc mất khả năng lao động.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc xây dựng chế độ, chính sách về lao động để đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng, tạo điều kiện để họ phát triển và bình đẳng với nam giới về mọi mặt. Điều này được thể hiện và thể chế hoá trong hiến pháp và pháp luật của Việt Nam. Đặc biệt sự ra đời của Bộ luật Lao động năm 2012 đã đánh dấu một bước chuyển biến quan trọng trong hệ thống chính sách đối với lao động nữ.

Thực tế, sau một thời gian thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động, đã được sửa đổi, bổ sung và Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành nhưng một số điều đối với lao động nữ vẫn chưa đi vào cuộc sống, tạo những bất cập cần được xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đảm bảo một cách thiết thực quyền lợi cho lao động nữ cũng như đối với các doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ. Một mặt, các doanh

nghiệp khi áp dụng quy định của pháp luật về các chính sách đối với lao động nữ thì chưa đầy đủ, hoặc trốn tránh không áp dụng, lao động nữ cũng không nắm vững quyền lợi và nghĩa vụ của mình được quy định trong Bộ luật nên cũng không có đòi hỏi, yêu cầu gì. Vì vậy, để tìm ra các giải pháp thực hiện bình đẳng giới trong pháp luật lao động là rất cần thiết đặc biệt trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

2.2.1. Bảo đảm quyền làm việc của lao động nữ

Do nền kinh tế thị trường phát triển mạnh mẽ, các loại hình doanh nghiệp ngày càng đa dạng, với cơ cấu, quy mô, lĩnh vực hoạt động sản xuất phong phú, dễ dàng tận dụng tài nguyên, nguồn lao động sẵn có ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Điều này góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp thực tế của phụ nữ trong độ tuổi lao động.

Điều 154 Bộ luật Lao động 2012 có quy định “Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần”. Tuy nhiên quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm, bởi họ chỉ tuyển dụng lao động nữ theo quy định riêng của doanh nghiệp. Ví dụ “Chỉ tuyển lao động nữ đã có con” hoặc “công nhân nữ phải cam kết sau 03 năm làm việc mới được sinh con”...Hoặc lao động nữ chỉ được các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản ... tuyển dụng và sử dụng nhiều. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít hoặc không phải qua đào tạo. Điều đó cho thấy một nghịch lý xảy ra trong một doanh nghiệp là những vị trí quản lý, có tay nghề được đào tạo kỹ thuật cao thường là nam giới, lao động nữ nói chung không được khuyến khích vào các vị trí, công việc có thu nhập cao mà được xếp ở vị trí thấp hơn, lao động giản đơn, kém ổn định, thu nhập đồng lương thấp.

Về chính sách tuyển dụng, Bộ luật lao động đã quy định trong trường hợp cả nam và nữ cùng đạt các yêu cầu tuyển ở mức ngang nhau, thì ưu tiên tuyển nữ. Nhưng trên thực tế, cơ chế tuyển dụng của một số doanh nghiệp, cơ quan nhà nước chưa thật

công bằng, có sự thiên lệch giới nghiêng về tuyển nam. Ngay như các ngành đặc thù, thu hút nhiều lao động nữ cũng muốn tuyển nam, nếu như vị trí đó nam có thể thay thế được. Như vậy pháp luật đã chú trọng tới quyền bình đẳng của lao động nữ xét trên nhiều phương diện, quy định này giúp bảo vệ lao động nữ, tránh phân biệt đối xử, phù hợp với tiêu chuẩn mà công ước CEDAW đưa ra.

Về vấn đề đào tạo nghề: Nhà nước ta cũng đã trú trọng vấn đề đào tạo nghề cho đối tượng lao động nữ và đạt được hiệu quả: Tại Nghệ An, năm 2014 đã tạo việc làm mới cho 37.000 lao động, trong đó có 15.910 lao động nữ, chiếm 43% lao động nữ đi xuất khẩu lao động là 5.535 người, chiếm 45%. Tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp năm 2014 chiếm 22,6%, tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề đạt 43%. [31]. Tại Hà Giang, năm 2014, đã mở được 36 lớp dạy nghề cho phụ nữ với tổng số 1171 người tham gia.[32]. Tuy nhiên, hiện nay cả nước có 85,3% lao động nữ đang làm việc không có trình độ chuyên môn, 2,2% lao động đã qua dạy nghề, 4% có trình độ trung cấp, 2,4% có trình độ cao đẳng, 6% là qua đào tạo đại học còn lại 0,1% là không xác định.[33]

Chính sách việc làm đối với lao động nữ đã đạt được những thành tích đáng kể: có nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động nữ vào làm việc, thậm chí lao động nữ chiếm phần đông trong các doanh nghiệp, tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực như: Công nghiệp dệt may, da giày, chế biến thủy hải sản...tạo thêm nhiều việc làm cho lao động nữ, một số doanh nghiệp đã áp dụng khá tốt chính sách sử dụng lao động nữ bằng cách áp dụng nhiều biện pháp tích cực như: mở rộng quy mô sản xuất, tăng cường đầu tư, thu hút nguồn đầu tư từ nhiều phía, chính sách dạy nghề, đào tạo nghề cho lao động nữ. 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 lao động nữ có việc làm và thu nhập ngay cả khi trong điều kiện sản xuất khó khăn, thiếu việc làm một số doanh nghiệp còn bố trí, sử dụng lao động nữ vào làm một số công việc phù hợp với sức khỏe. Do đó tỷ lệ lao động nữ thiếu việc làm, thất nghiệp đã được cải thiện rõ rệt: Theo báo cáo điều tra lao động việc làm quý II năm 2014 thì tỷ lệ lao động nữ thiếu việc làm đã giảm so với năm 2013 và 2012 tương ứng là 2,42% và 2,50% [3]. Trong năm 2012 số lao động nữ được giải quyết việc làm chiếm gần 49% số lao động được

giải quyết việc làm mới; lao động nữ tham gia xuất khẩu lao động chiếm khoảng 33.5% tổng số lao động xuất khẩu; tuyển mới học nghề, học sinh nữ đạt 44% trong đó tuyển mới Cao đẳng, trung cấp nghề đạt 36% tuyển mới dạy nghề cả nước [33].

Tuy nhiên, xuất phát từ những đặc điểm riêng biệt về giới tính, tâm sinh lý cũng như trách nhiệm là người mẹ, người vợ trong gia đình, vừa gánh vác thiên chức làm mẹ nhưng lại đồng thời là người lao động trong quan hệ lao động nên thực tế việc làm đang trở thành mối lo thường trực của mỗi người lao động nữ, nhất là lao động nữ trong các khu chế xuất, khu công nghiệp với trình độ lao động thấp, tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, cũng đang diễn ra: Theo báo cáo điều tra lao động việc làm do tổng cục Thống kê công bố, tính đến đầu năm 2013, cả nước có khoảng 857 nghìn người thất nghiệp, trong đó số người thất nghiệp là nữ giới chiếm nhiều hơn nam giới với tỷ lệ 53,8% [3]. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động nữ ở quý III của năm 2012 giảm so với quý đầu từ 2.85% còn 2,52%, song tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nữ đang có xu hướng tăng lên (theo quý I năm 2012 chỉ 2,34% đến quý III tăng lên 2,54%).[8]. Bên cạnh đó, trình độ lao động nữ đã qua đào tạo tuy có cải thiện nhưng vẫn ở mức thấp hơn lao động nam. Theo thống kê, về cơ cấu % lao động theo vị thế việc làm của NLĐ thì trong nhóm “lao động gia đình”, lao động nữ 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 lao động nữ 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%). Đây là nhóm lao động dễ thay đổi việc làm và hầu như không được hưởng một loại hình xã hội nào. [27]. Tỷ lệ nữ làm việc ở khu đô thị phi chính thức của cả nước cao hơn nam, tương ứng là 76,1% và 72,8%. Lao động nữ ở nông thôn làm việc phi chính thức cao hơn ở thành thị, với tỷ lệ tương ứng là 85,4% và 51% [8]

Mặc dù chính sách của nhà nước là tạo sự bình đẳng giữa nam và nữ nhưng thực tế nhiều doanh nghiệp không tuyển dụng lao động nữ hoặc có thì trong thỏa thuận lao động giữa hai bên buộc lao động nữ không được sinh con trong vòng 2 đến 3 năm đầu hoặc không được kết hôn để đảm bảo chất lượng công việc bởi doanh nghiệp quan niệm họ đã bỏ công sức đào tạo...điều nay vô hình chung tạo ra rào cản, tước đi quyền làm việc của lao động nữ.

Hơn nữa, 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 lao động nữ thì doanh nghiệp nữ cũng phải đáp ứng những yêu cầu của pháp luật: xây dựng nhà tắm, nhà trẻ, chế độ nghỉ thai sản...phức tạp hơn nhiều so với tuyển dụng nam giới nên việc lựa chọn tuyển dụng lao động nữ không phải là ưu tiên hàng đầu 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 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 [30].

Nghị định 23/CP cũng mang nặng yếu tố giới với các thông số đặc trưng như tạo ra sự ưu đãi cho các doanh nghiệp có đông lao động nữ, đảm bảo an toàn môi trường cho lao động nữ...Nhưng cho đến nay, hầu như chưa được thực hiện do nhiều lý do khác nhau. Các doanh nghiệp thường chạy theo lợi nhuận nên chẳng “mặn mà” với chính sách này cho lắm.

2.2.2. Bảo đảm quyền về trả lương và thu nhập của lao động nữ

Hiện nay, tình hình lương, thu nhập của lao động nữ đã có những chuyển biến đáng kể: thu nhập trung bình của lao động nữ năm 2014 là 2974.8 nghìn đồng/người, năm 2015 là 3532 nghìn đồng/người, năm 2016 3832 nghìn đồng/người; thường thì thu nhập bình quân tháng của lao động nữ trong quý II năm 2017 là 4092 nghìn đồng/người [3]. Tuy nhiên, trên thực tế, lao động nam vẫn có thu nhập cao hơn so với lao động nữ, 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% các đồng nghiệp nam [36]. Ước tính tỷ lệ thu nhập thực tế của lao động nữ chỉ bằng khoảng 80% thu nhập của lao động nam cùng ngành nghề, nghĩa là cứ 100.000đ nam giới kiếm được thì nữ giới chỉ kiếm được khoảng 80.000đ. Phụ nữ làm việc trong các khu vực không chính thức có tiền công thấp hơn, tay nghề thấp hơn và ít có cơ hội nâng cao tay nghề và đào tạo hơn nam giới. Có những nữ công nhân làm việc hơn chục năm nhưng lương vẫn chỉ khoảng trên dưới 3 triệu đồng/tháng do doanh nghiệp lách luật ký hợp đồng ngắn hạn để không phải tăng lương. Lương thấp

cộng với nhiều thiệt thòi khác lên lao động nữ luôn đối mặt với mọi khó khăn [37]. Cũng theo báo cáo độc lập của Tổ chức nông nghiệp và lương thực Liên hợp quốc (FAO) với chủ đề: “Khác biệt giới trong nền kinh tế chuyển đổi ở Việt Nam” đã khẳng định một thực tế “lương thực tế trung bình một giờ mà phụ nữ Việt Nam kiếm được chỉ bằng 78% số lương mà lao động nam kiếm được. Trong khi phụ nữ và nam giới dành thời gian như nhau cho công việc tạo ra thu nhập nhưng phụ nữ phải mất thời gian để làm việc nhà hay công việc nội trợ mà không được thù lao” [1, tr.76-77]. Một thực tế là phần lớn các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ khoán lương theo sản phẩm nên việc lao động nữ nghỉ cho con bú đều không được thể hiện trong tiền lương, theo kết quả khảo sát trên thì hầu hết không doanh nghiệp nào thực hiện, các quy định này chỉ là hình thức trên văn bản.

Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ bản thân người lao động nữ bởi lao động nữ thường chọn những công việc bình quân thấp hơn so với lao động nam, điển hình là ở nước ta, tỷ lệ các ngành như y, kinh tế thường có tỷ lệ sinh viên nam thi vào cao hơn mặc dù đây là ngành có thu nhập cao hơn. Mặt khác, do bận công việc gia đình hoặc lý do sức khỏe nên lao động nữ thường ít đầu tư thời gian cho công việc như lao động nam, phụ nữ thường là phái yếu nên họ thường đảm trách công việc ít hơn phái mạnh...do đó, tiền lương của lao động nữ cũng thường thấp hơn lao động nam.

Bên cạnh đó, có những lao động nữ đã làm việc hàng chục năm nhưng lương vẫn ở mức thấp do doanh nghiệp áp dụng hình thức ký hợp đồng ngắn hạn để không tăng lương, người lao động nữ do trình độ hiểu biết pháp luật còn thấp nên không biết khiến họ phải chịu nhiều thiệt thòi. Việc trả lương cho lao động nữ cũng rất tùy tiện, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, nhiều doanh nghiệp trả lương chậm hơn so với thời gian quy định, nợ công, nợ lương...một số doanh nghiệp còn tính lương chuyên cần đối với lao động, theo đó nếu lao động nữ đi không đủ 26 ngày trong một tháng thì bị trừ bao nhiêu % lương, điều này cũng gây khó khăn cho lao động nữ.

Nhìn chung, chế độ tiền lương áp dụng cho khu vực hành chính còn có nhiều bất cập, chưa “tương xứng với sức lao động bỏ ra và vị trí mà công chức đó gánh vác”, đặc biệt đối với người làm công tác quản lý Nhà nước và nghiên cứu khoa học;

2.2.3. Bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động

- Về Quyền được đảm bảo về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Nhìn chung các quy định của pháp luật lao động về vấn đề làm thêm giờ đã có những ưu đãi đối với lao động nữ, giúp họ thực hiện tốt các chức năng làm vợ làm mẹ cũng như chăm sóc sức khỏe sinh sản nhằm đảm bảo điều kiện tốt nhất cho lao động nữ phát triển toàn diện về thể chất, phục vụ tái sản xuất sức lao động.

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 lao động nữ đã có những biến đổi nhất định. Các quy định của pháp luật trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ 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 lao động nữ đều có xu hướng tăng và đạt được 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 hơn nam 1,4 giờ, cụ thể là 43,1 so với 44,5 giờ [8].

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì vi phạm các quy định về thời gian làm việc, làm thêm giờ của người sử dụng lao động có xu hướng tăng cao. Theo tổng liên đoàn lao động Việt Nam, các doanh nghiệp thường kéo dài thời gian làm việc từ 12-14h/ngày, đối với lao động nữ làm việc tại các doanh nghiệp may mặc, thủy sản, da giày, thời gian làm việc thêm giờ từ 2-5h/ngày, tức là khoảng từ 600-1000h/năm, vượt xa so với mức quy định của pháp luật. Theo báo cáo điều tra trong thực hiện tại 34 doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trên cả nước thì phần lớn các doanh nghiệp vi phạm thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động. Có đến 76% lao động nữ phải làm thêm giờ, thời gian làm thêm từ 2h/ngày (35,8%), 3h/ngày (18,8%). Làm thêm 300-400h/năm trong các doanh nghiệp may mặc là phổ biến. Mặc dù thời gian làm việc kéo dài, song thu nhập bình quân của người lao động khá thấp chỉ từ 1,1-1,8 triệu đồng/tháng đã bao gồm tiền làm thêm giờ và phụ cấp [1, tr.76-77].

Tình trạng lao động nữ 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 ở các doanh nghiệp, 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 lao động nữ được hưởng. Theo kết quả tại hội thảo báo cáo kết quả khảo sát tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ khu vực ngoài quốc doanh tại thành phố Hồ Chí Minh thì có tới 76% lao động nữ được khảo sát trả lời có làm thêm giờ, trong đó 36% phải làm thêm 2h/ngày, gần 19% làm thêm 3h/ngày [15, tr.63].

Đối với lao động nữ tại DN may mặc, thủy sản, da giày, thời gian làm thêm giờ từ 2 đến 5h/ngày, khoảng 600 đến 1000 h/năm, vượt quá xa mức quy định trong luật. Tình trạng làm thêm giờ liên tục, số giờ làm thêm quá 200h/năm phổ biến ở các doanh nghiệp sử dụng lao động thời vụ với hợp đồng ngắn hạn và ở các doanh nghiệp làm hàng gia công dệt may, dày da, chế biến thủy sản [39].

Cũng theo kết quả điều tra thực hiện chính sách đối với lao động nữ tại 34 doanh nghiệp trong khu công nghiệp của cả nước do ban bảo hộ lao động và Ban nữ công Tổng Liên Đoàn lao động Việt Nam thì phần lớn các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với lao động nữ. Có đến 76% lao động nữ phải làm thêm giờ, thời gian làm thêm từ 2h/ngày (35,8)%, làm thêm 3h/ngày (18,8%). Mức làm thêm 300 - 400 giờ/năm ở các doanh nghiệp trong ngành dệt may thủy sản là khá phổ biến, có không ít doanh nghiệp lao động nữ phải làm thêm từ 500-600 giờ/năm. Do thu nhập thấp nên lao động nữ phải làm thêm giờ để tăng thu nhập. Tuy nhiên, chủ sử dụng lao động đặt ra định mức lao động quá cao, nên lao động nữ phải làm việc cật lực, đủ giờ thì mới được hưởng lương tối thiểu. Bên cạnh đó, doanh nghiệp bắt ép lao động nữ tăng ca liên tục 12-14h/ngày và gần 1000h/năm. Công nhân phản ứng thì bị dọa cho nghỉ việc, trừ tiền lương, trừ thưởng hoặc không được xét tăng lương. Việc tăng ca, tăng kíp, làm thêm giờ ảnh hưởng đến quyền được nghỉ ngơi, đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ. Thời gian làm việc dài với cường độ cao, song thu nhập bình quân của lao động nữ lại thấp với mức bình quân chưa đầy 2 triệu đồng/tháng (bao gồm cả làm thêm giờ và các phụ cấp khác). Trong đó, chiếm đến 20% là làm thêm giờ, 30% là từ phụ cấp và thưởng năng suất, chỉ 50% lương tối thiểu

- Về thời gian làm việc của lao động nữ: khoản 2 Điều 153 BLLĐ 2012 quy định chế độ làm việc linh hoạt, làm việc không chọn ngày, không chọn tuần, giao việc tại nhà cho lao động nữ. Nhưng hầu như rất ít các doanh nghiệp thực hiện, bởi vì việc thay đổi giờ giấc làm việc linh hoạt cho lao động nữ kéo theo một loạt các phát sinh như tuyển thêm hoặc điều chỉnh người làm thay thế, nếu làm việc không trọn ngày, trọn tuần...hoặc thay đổi hoặc tăng thêm trách nhiệm của người quản lý, nếu giờ làm việc linh hoạt sớm hay muộn hơn theo quy định...thì các chủ doanh nghiệp lại không muốn những việc phát sinh như thế này vì công việc phát sinh sẽ kéo theo chi phí.

- Về thời gian nghỉ ngơi: Bên cạnh những quy định về thời gian làm việc, Bộ luật lao động còn có những quy định về thời gian nghỉ ngơi đối với 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 trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương. Tuy nhiên, trên thực tế lao động nữ vẫn phải làm đủ số giờ theo quy định, nhìn nhận vấn đề này cũng cần xét tới các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động. Về phía người lao động nữ: một mặt do tâm lý e ngại, xấu hổ mà lao động nữ 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 lao động nữ do xe công ty đưa đón nên việc về sớm để cho con bú khó có khả thi trên thực tế. Mặt khác, chế độ cho phép lao động nữ được nghỉ trong một số trường hợp đã nêu, nhưng lao động nữ vẫn phải hoàn thành định mức khoán sản phẩm mà lẽ ra họ phải được giảm đi theo tỷ lệ thời gian hoặc được thanh toán lương thời gian cho giờ nghỉ quy định tại Bộ luật lao động:

- Về điều kiện lao động: Tình trạng sức khỏe của người lao động tùy thuộc vào điều kiện làm việc, tính chất lao động và chế độ nghỉ ngơi. Vì vậy, điều kiện lao động ở các doanh nghiệp được cải thiện thì sức khỏe của người lao động sẽ bớt xấu đi, hạn chế số người mắc bệnh nghề nghiệp. Thế nhưng các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân, thường không mấy khi chú trọng đến vấn đề này, họ mãi chạy theo lợi nhuận mà quên hoặc thiếu trách nhiệm bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Các yếu tố độc hại, độ ẩm nhiệt độ, tiếng ồn, mức độ nặng nhọc của công việc trong các doanh nghiệp thường ở trên mức cho phép, nhưng công tác thanh tra giám sát của các cơ quan chức năng còn lỏng lẻo chưa thật nghiêm, mức xử phạt còn nương nhẹ,

nhiều khi mang tính chiếu lệ. Vì vậy các doanh nghiệp vi phạm quy định điều kiện lao động không có chuyển biến rõ rệt trong việc cải thiện điều kiện lao động, hoặc có cải thiện nhưng thì trang thiết bị bảo hộ và an toàn vệ sinh lao động nhiều khi không đạt chất lượng, không phù hợp cho người lao động sử dụng.

Các doanh nghiệp vi phạm điều kiện lao động như thế khá nhiều và không có mấy doanh nghiệp không có nghề nặng nhọc, độc hại. Do vậy, cơ hội lựa chọn của người lao động vào làm ở các doanh nghiệp có điều kiện lao động tốt hơn, phù hợp với sức khỏe hơn sẽ bị thu hẹp lại. Và lại nhu cầu mưu sinh của người lao động là nhu cầu thiết yếu hàng đầu nên việc chấp nhận làm và chịu đựng các điều kiện lao động không mong muốn là điều kiện dễ hiểu. Riêng đối với lao động nữ thì cơ hội việc làm của họ có nhiều hơn so với thời gian bao cấp, nhưng lại khó khăn hơn so với nam trong việc lựa chọn công việc phù hợp với sức khỏe của mình mà lại có thu nhập đảm bảo cuộc sống. Vì vậy, việc xem xét danh mục các loại công việc cấm hay hạn chế lao động nữ làm việc cũng được cân nhắc kỹ khi ban hành; nếu không, vô hình chung sẽ hạn chế ý nghĩa ban đầu là bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ, nhưng đồng thời phải đảm bảo việc làm cho họ;

- Vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động: Hiện nay nhìn chung được quan tâm đáng kể: điều kiện làm việc cho lao động nữ ở các doanh nghiệp đã được cải thiện hơn so với trước đây, định kỳ hàng năm người sử dụng lao động đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nữ; kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại... phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần. Theo thống kê của sở lao động - Thương binh và xã hội, thực hiện công tác tuyên truyền nâng cao ý thức của nhân dân trên địa bàn tỉnh về ATVSLĐ – PCCN năm 2014, các cơ quan đơn vị, doanh nghiệp trong tỉnh Tuyên Quang đã phát trên 12.000 tờ rơi, treo trên 1000 băng rôn tuyên truyền về công tác ATVSLĐ tới người lao động và người dân; trên 9.200 lượt người dân được tập huấn về PCCN và sử dụng các dụng cụ chữa cháy tại chỗ. Hằng năm có hàng trăm đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh hưởng ứng tuần lễ quốc gia ATVSLĐ – PCCN bằng những việc làm thiết thực [42]. Một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn tổ chức huấn luyện kỹ năng về an toàn lao động đối với người lao động nữ trước khi tuyển vào làm việc.

Tuy nhiên, đa số các doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm chỉnh các quy định, chính sách về an toàn lao động và vệ sinh lao động, các doanh nghiệp mới chỉ quan tâm tới vấn đề môi trường làm việc thông thoáng, quần áo bảo hộ, găng tay, BHXH... Vấn đề tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn, phổ biến kiến thức pháp luật về an toàn vệ sinh lao động, phòng ngừa tai nạn lao động xảy ra hoặc kiểm định chất lượng các thiết bị, máy móc chưa được chú trọng, triển khai trên thực tế dẫn tới việc người lao động nữ có thể lờn hết hậu quả, tác hại bệnh nghề nghiệp gây ảnh hưởng tới hiệu suất lao động cũng như độ an toàn cho người lao động. Vấn đề bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc, giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ 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 hết sức hạn chế, gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tinh thần lao động nữ lâu dài. Nhiều doanh nghiệp vi phạm quy định tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

Theo thống kê của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, năm 2013 có khoảng 56.2% lao động nữ làm việc trong môi trường tiếng ồn, rung, 55% làm việc trong môi trường nóng bụi, 24.6% làm việc trong môi trường có chất độc, 12.9% công việc nặng nhọc, trong đó có những công việc cấm lao động nữ. Hơn 50% doanh nghiệp không có buồng tắm, chỗ thay quần áo cho lao động nữ, kể cả điều kiện tối thiểu nhất như nhà vệ sinh, buồng thay quần áo, nhà tắm cho nữ còn hạn chế...[40]

Theo thông báo của Bộ lao động thương binh xã hội trong năm 2013 có 2.308 lao động nữ bị tai nạn lao động. Con số này tăng so với năm 2012 là 466 người chiếm 25.3% [40]. Theo điều tra của Ban Nữ công Tổng Liên đoàn, ở các ngành nghề dệt may, da giày, chế biến hải sản – nơi thu hút 80% lao động nữ, tỷ lệ lao động nữ nuôi con bằng sữa mẹ chỉ chiếm 18%, nguyên nhân chủ yếu là lao động nữ không bố trí được thời gian cho con bú do doanh nghiệp chưa tạo điều kiện [41].

- Về danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ: Theo Thông tư 26/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội ban hành, hiện nay, có rất nhiều lao động nữ 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 [43]. Xét dưới góc độ bảo vệ quyền lao động nữ thì việc ban hành danh mục 77 công việc không được sử dụng lao động nữ [43] là không khả thi bởi trong điều kiện việc làm của lao động nữ hiện nay hết sức khó khăn, do đó quy định này vô hình chung đã hạn chế nhiều cơ hội việc làm cho lao động nữ trong việc lựa chọn nghề nghiệp, đặc biệt là đối với những lao động nữ đã làm những công việc bất hợp pháp, gây gánh nặng cho xã hội. Thực tế cho thấy có một lượng không nhỏ lao động nữ đáp ứng đầy đủ về thể chất cũng như tinh thần để thực hiện những công việc thuộc danh mục cấm hoặc có những lao động nữ 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 người sử dụng lao động không tuyển họ gây ảnh hưởng tới cơ hội việc làm của lao động nữ cũng như nguồn cung lao động.

- Về chế độ thai sản: Điều 157 Bộ luật lao động 2012 quy định: “Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con 6 tháng”. Tuy nhiên, chế độ nghỉ thai sản chỉ áp dụng được trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, còn lao động nữ trong các khu vực ngoài quốc doanh chưa được hưởng các chính sách này; vì vậy, nó tạo ra sự không bình đẳng giữa các nhóm lao động nữ với nhau (cùng sinh con nhưng có người được hưởng chính sách thai sản, người lại không được hưởng).

Điều 154 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “Nơi có sử dụng lao động nữ, phải bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo” 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 lao động nữ lâu dài.

Nhìn chung, mức độ thực hiện các chính sách, các chế độ ưu đãi đối với lao động nữ ở các doanh nghiệp còn ở mức khiêm tốn và có nhiều vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện. Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh hầu như chưa thực hiện Bộ luật lao động, còn doanh nghiệp nhà nước nơi việc làm vẫn đảm bảo an toàn, thực hiện

chính sách tốt hơn nhưng cũng không ít vấn đề phải xử lý. Công tác thanh tra giám sát của các cơ quan chức năng và hoạt động của các tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp chưa thực sự phát huy hết vai trò của mình, nhiều khâu còn tỏ ra lúng túng trong việc giải quyết các vướng mắc về quyền lợi của lao động nữ. Nhưng cũng có vấn đề phát sinh khó thực hiện do chưa có sự kết hợp đồng bộ giữa các bộ ngành liên quan đến các thị trường vốn, lao động và điều cơ bản là nhận thức về giới ở một số nhà chức trách chưa được sâu rộng nên kết quả bị hạn chế

2.3. Đánh giá pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ và thực hiện pháp luật lao động Việt Nam về bảo đảm quyền lao động nữ

2.3.1. Đánh giá pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ

** Kết quả đạt được*

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam về đảm bảo quyền của lao động nữ điều chỉnh tương đối các vấn đề cơ bản trong quan hệ lao động, phù hợp với pháp luật quốc tế về quyền con người. Số lượng những quy định về hệ thống văn bản pháp luật liên quan đến quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay tương đối lớn, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực bình đẳng giới cũng như bảo đảm và thúc đẩy quyền con người.

Hệ thống pháp luật ngày càng được hoàn thiện, Luật Bình đẳng giới, Bộ luật lao động và rất nhiều các văn bản pháp luật khác đã được thông qua, trong đó, quyền của phụ nữ đã được đảm bảo. Trên cơ sở các quy định của pháp luật đó, vai trò và địa vị của phụ nữ Việt Nam trong mọi mặt của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội đã được nâng lên.

Bộ luật Lao động năm 2012 đã dành một chương (Chương X) quy định riêng về lao động nữ như: lao động nữ được hưởng các chế độ khám thai (nghỉ việc có hưởng lương trợ cấp), nghỉ việc hưởng lương trợ cấp sinh đẻ bằng 100% tiền lương, dưỡng sức sau khi sinh nếu sức khỏe yếu...Chính sách bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; 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; có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng

cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Luật quy định rõ, nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam, nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động; lao động nữ được dành thời gian để cho con bú, làm vệ sinh phụ nữ; không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì kết hôn, có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Đặc biệt, Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 quy định tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ từ 4 tháng lên thành 6 tháng;

Bên cạnh đó, để đảm bảo cơ hội, điều kiện cho phụ nữ phát triển, bảo đảm bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ, nhiều quy định của pháp luật đã được ban hành như:

- Chính sách về bảo hiểm xã hội, về lao động đã có những quy định để bảo đảm quyền của người phụ nữ như: phụ nữ được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội về chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, thất nghiệp, mất sức lao động...

- Chế độ hỗ trợ thai sản cho phụ nữ nghèo cư trú ở vùng sâu, vùng xa là đồng bào dân tộc thiểu số khi sinh con đúng chính sách dân số;

- Thời gian nghỉ thai sản của phụ nữ theo chế độ nhà nước được tính là thời gian để xem xét, tặng danh hiệu “lao động tiên tiến”, “chiến sỹ thi đua cơ sở”

- Sửa đổi tuổi nghỉ hưu đối với người lao động theo hướng giữ nguyên tuổi của nữ là 55, nam là 60, giảm tuổi nghỉ hưu đối với người bị suy giảm khả năng lao động, làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định và tăng tuổi nghỉ hưu cho nhóm có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác.

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam về đảm bảo quyền của lao động nữ điều chỉnh tương đối các vấn đề cơ bản trong quan hệ lao động, phù hợp với pháp luật quốc tế về quyền con người. Số lượng những quy định về hệ thống văn bản pháp luật liên quan đến quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay tương đối lớn, thể hiện sự quan tâm

của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực bình đẳng giới cũng như bảo đảm và thúc đẩy quyền con người.

**Những hạn chế và nguyên nhân*

Trong thời gian qua, Nhà nước ta cơ bản đã ban hành tương đối đầy đủ các văn bản pháp luật đảm bảo quyền của phụ nữ; tuy nhiên quá trình triển khai thực hiện cho thấy pháp luật về vấn đề này vẫn còn một số hạn chế, bất cập nhất định, đây là những vấn đề cản trở cho việc thực thi pháp luật, tổ chức thi hành pháp luật. Cụ thể:

- Chậm ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện dẫn đến các chính sách, quy định không đi vào cuộc sống, như: Nghị định số 39/2015/NĐ-CP quy định chính sách hỗ trợ cho phụ nữ nghèo là người dân tộc thiểu số khi sinh con đúng chính sách dân số (sau 9 năm kể từ khi Luật bình đẳng giới được ban hành thì chính sách này vẫn chưa được thực hiện; Nghị định được ban hành nhưng còn phải chờ Thông tư hướng dẫn);

- Một số chính sách liên quan đến lao động nữ đã được ban hành nhưng trên thực tế không phát huy hiệu quả, chẳng hạn như khoản 4 Điều 153 Bộ Luật lao động 2012 quy định *"Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế"* nhưng trong thực tiễn hầu hết các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ không được hưởng lợi. Nguyên nhân là do các quy trình, thủ tục để được hưởng các chính sách ưu đãi về thuế đối với doanh nghiệp khá phức tạp, số tiền được giảm thuế chưa bù đắp được các chi phí khi áp dụng các ưu đãi dành cho lao động nữ, vì vậy, các doanh nghiệp thường ngại hoặc không muốn tiếp cận với chính sách ưu đãi này. Trong khi chính sách hỗ trợ và bảo vệ người sử dụng lao động nữ còn thiếu và chưa cụ thể thì các chính sách hiện hành bảo vệ lao động nữ lại tương đối đầy đủ, do đó chưa khuyến khích được doanh nghiệp sử dụng lao động nữ.

- Một số quy định bảo đảm việc bình đẳng giới dưới góc độ của pháp luật nhưng lại chưa đảm bảo bình đẳng giới thực chất trên thực tế do thiếu các điều kiện bảo đảm. Cụ thể: khoản 1 Điều 154 Bộ Luật lao động 2012 quy định *"Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác"*, mặc dù đã có quy định nhưng trên thực tế áp dụng pháp luật còn gặp khó khăn.

Mặc dù vậy, không thể phủ nhận thực trạng các quy định của pháp luật Việt Nam thiếu tính đồng bộ và nằm rải rác ở quá nhiều văn bản pháp luật khác nhau dẫn đến việc khó tra cứu, khó tìm hiểu, việc tuyên truyền và thực hiện không hiệu quả, phần nào thể hiện sự không khoa học trong kỹ thuật lập pháp. Ví dụ: Trách nhiệm bảo vệ và bảo đảm quyền con người thuộc về nhà nước được ghi nhận tại các Điều 14, 17, 28 Hiến pháp 2013, còn trách nhiệm của doanh nghiệp đối với con người thì không có quy định cụ thể tại văn bản cao nhất này. Trong khi bản thân trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội, đối với con người được thể hiện ở nhiều các văn bản pháp luật như Bộ Luật lao động, Luật An toàn vệ sinh... Thực tiễn thì các doanh nghiệp đã đóng góp rất nhiều cho quỹ vì người nghèo, quỹ bảo hiểm xã hội, trợ giúp người yếu thế trong xã hội... và đặc biệt chính các doanh nghiệp mới là chủ thể thực hiện quyền bình đẳng về lao động trên cơ sở xây dựng các quy tắc ứng xử tại doanh nghiệp...

Ngoài ra các quy định của pháp luật lao động liên quan đến lao động nữ có nhiều bất cập, chưa đầy đủ, chưa minh bạch và chưa phù hợp với thực tế. Bộ Luật lao động giữ vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Dựa vào các đặc điểm tâm sinh lý và chức năng thiên bẩm của phụ nữ, Bộ Luật lao động đã có những quy định phù hợp với họ và hoàn toàn cần thiết như đã phân tích ở trên của luận án. Tuy nhiên sự ưu tiên được tự do lựa chọn việc làm; thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc; được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động... đã tạo cho người lao động có tâm lý là có luật pháp bảo vệ, muốn làm gì thì làm, không có gắng, phấn đấu trong công việc hay làm việc không có ý thức, kỷ luật.

Những chính sách pháp luật quá ưu ái cho lao động nữ sẽ có tác động ngược trở lại trong việc tuyển dụng và ngăn cản cơ hội thăng tiến cho lao động nữ. Nhiều nhà tuyển dụng không muốn tuyển dụng lao động nữ vì ngại thực hiện chính sách xã hội và năng suất bị giảm sút. Nhận một phụ nữ vào làm, sự đóng góp của lao động nữ cho lợi nhuận của doanh nghiệp chưa thấy đâu đã phải chi nhiều khoản như: thai sản, giờ nghỉ khi có kinh nguyệt, giờ cho con bú, xây nhà vệ sinh... Vì điều này mà ngay cả chủ doanh nghiệp là nữ cũng rất ngại tuyển lao động nữ. Mặc dù ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì được miễn giảm thuế và tiếp cận các nguồn vốn ưu đãi. Những vấn đề miễn, giảm thuế và tiếp cận vốn ưu đãi không phải doanh nghiệp nào

cũng biết được thủ tục để tiếp cận. Trong mục tuyển dụng lao động đăng trên các báo cho thấy, nhiều công ty chỉ tuyển lao động nam mặc dù công việc đó cũng phù hợp với nữ, hoặc có những thông báo tuyển dụng cùng một công việc như nhau, ngành học như nhau nhưng yêu cầu đối với nữ phải có bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi, còn nam chỉ cần tốt nghiệp loại trung bình.

Thực tiễn theo kết quả của Bộ Lao động – Thương binh xã hội đánh giá về việc thi hành Bộ Luật lao động thì có khoảng 300 doanh nghiệp đáp ứng các yêu cầu của việc sử dụng số lượng lao động nữ nhưng họ không nhận được bất kỳ một ưu đãi đặc biệt nào hoặc đặc quyền đặc biệt nào từ Chính phủ vì thủ tục để yêu cầu các ưu đãi đặc biệt này là rất phức tạp và khó thực hiện. Một số quy định ưu đãi đối với người lao động nữ không triển khai thực hiện được vì thiếu nhưng quy định hướng dẫn thực hiện như: giảm thuế, ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ... Từ đó dẫn đến tình trạng thất nghiệp của lao động nữ đã khiến họ phải chấp nhận các công việc nặng nhọc, lương thấp và chế độ làm việc không đảm bảo.

Có những quy định của pháp luật lao động phần nào cảm tính bảo vệ lao động nữ có phần thiếu căn cứ khoa học, vô hình chung làm cho một số doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải tính toán lại để giảm bớt chi phí hoặc hạn chế nhận lao động nữ vào làm việc như các quy định về: cấm lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, việc chuyển người lao động nữ khi có thai đến tháng thứ 7 sang làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một số giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương... Những nội dung này theo khuyến nghị của một số chuyên gia của tổ chức lao động quốc tế (ILO) là hạn chế quyền và cơ hội lao động của lao động nữ.

Vẫn tồn tại một số rào cản đối với quyền bình đẳng trong cơ hội việc làm và thu nhập của lao động nữ và thực hiện thiên chức làm mẹ của họ, chế tài áp dụng khi chủ sử dụng vi phạm chưa thực sự hiệu quả xuất phát từ những bất cập của pháp luật liên quan đến thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động.

2.3.2. Đánh giá việc thực hiện pháp luật lao động Việt Nam về bảo đảm quyền lao động nữ

** Kết quả đạt được*

Bộ luật Lao động năm 2012 đã dành một chương (Chương X) quy định riêng về lao động nữ như:

- Chính sách bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; 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... đã được các cơ quan nhà nước và nhiều doanh nghiệp triển khai thực hiện nghiêm túc, qua đó quyền lợi của lao động nữ trong các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp được bảo đảm và người lao động yên tâm làm việc, muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

- Chính sách việc làm đối với lao động nữ đã đạt được những thành tích đáng kể: Có nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động nữ vào làm việc, thậm chí lao động nữ chiếm phần đông trong các doanh nghiệp, tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực như: Công nghiệp dệt may, da giày, chế biến thủy hải sản... tạo thêm nhiều việc làm cho lao động nữ, một số doanh nghiệp đã áp dụng khá tốt chính sách sử dụng lao động nữ bằng cách áp dụng nhiều biện pháp tích cực như: Mở rộng quy mô sản xuất, tăng cường đầu tư, thu hút nguồn đầu tư từ nhiều phía, chính sách dạy nghề, đào tạo nghề cho lao động nữ. 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 lao động nữ có việc làm và thu nhập ngay cả khi trong điều kiện sản xuất khó khăn, thiếu việc làm một số doanh nghiệp còn bố trí, sử dụng lao động nữ vào làm một số công việc phù hợp với sức khỏe.

- Vấn đề bảo vệ quyền tự do lao động, tự do việc làm của lao động nữ: Pháp luật không ngăn cản hay ép buộc người lao động nữ phải làm những công việc gì hay không được làm việc gì. Chính sự tự do về lao động và việc làm đã tạo ra một thị trường lao động tự do, làm nhiều ăn nhiều, làm ít ăn ít, bình đẳng giữa những NLD.

- Quy định về đảm bảo việc làm cho NLD nữ sau khi nghỉ thai sản đã bảo vệ trọn vẹn quyền việc làm khi vừa có việc lại vừa thực hiện được thiên chức làm mẹ, đây là chế tài buộc NSDLĐ phải thực hiện.

- Quy định về quyền được học nghề và đào tạo nghề của lao động nữ: Nhà nước ta cũng đã trú trọng vấn đề đào tạo nghề cho đối tượng lao động này và đạt được hiệu quả.

- Chính sách bảo hiểm xã hội: Nhìn chung, qua một thời gian dài thi hành chế độ BHXH đối với lao động nữ ở Việt Nam, các quy định pháp luật đã tương thích và phù hợp với đặc điểm riêng của lao động nữ ở các chế độ khác nhau.

Chính sách giảm thuế, ưu đãi vay vốn đối với các doanh nghiệp cũng có rất nhiều tiến bộ.

**Những hạn chế và nguyên nhân*

Luật lao động 2012 đã có những quy định chi tiết, cụ thể về bảo đảm quyền của lao động nữ, nhưng trong thực tế việc thực hiện luật còn nhiều hạn chế.

Về cơ chế tuyển dụng và sử dụng lao động nữ: Điều 154 Bộ luật Lao động 2012 có quy định “Người sử dụng lao động phải phải đảm bảo thực hiện nguyên tắc bình đẳng giới về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động...” Tuy nhiên quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm, bởi họ chỉ tuyển dụng lao động nữ theo quy định riêng của doanh nghiệp. Ví dụ “Chỉ tuyển lao động nữ đã có con” hoặc “công nhân nữ phải cam kết sau 03 năm làm việc mới được sinh con”...Hoặc lao động nữ chỉ được các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản ... tuyển dụng và sử dụng nhiều [36]. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít hoặc không phải qua đào tạo. Điều đó cho thấy một nghịch lý xảy ra trong một doanh nghiệp là những vị trí quản lý, có tay nghề được đào tạo kỹ thuật cao thường là nam giới, lao động nữ nói chung không được khuyến khích vào các vị trí, công việc có thu nhập cao mà được xếp ở vị trí thấp hơn, lao động giản đơn, kém ổn định, thu nhập đồng lương thấp.

Mặc dù việc đảm bảo tuyển dụng đối với lao động nữ đã được pháp luật quy định tại Điều 154 Bộ luật Lao động 2012, tuy nhiên, xuất phát từ những đặc điểm riêng biệt về giới tính, tâm sinh lý cũng như trách nhiệm là người mẹ, người vợ trong gia đình, vừa gánh vác thiên chức làm mẹ nhưng lại đồng thời là người lao động trong quan hệ lao động nên thực tế việc làm đang trở thành mối lo thường trực của mỗi người lao động nữ, nhất là lao động nữ trong các khu chế xuất, khu công nghiệp với

trình độ lao động thấp, tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm cũng đang diễn ra. Có thể thấy, khi các đơn vị sản xuất ngày càng đầu tư nhiều tiến bộ khoa học kỹ thuật, hướng tới công nghiệp hóa đòi hỏi trình độ và tay nghề cao hơn và đồng thời với việc cắt giảm sức người thay vào đó là sự hoạt động của máy móc, thiết bị hiện đại thì nguy cơ đào thải lao động nữ là mối quan tâm đáng lo ngại nhất, tỷ lệ nữ thất nghiệp sẽ nhiều hơn nam giới. Bên cạnh đó, do đặc điểm riêng nên lao động nữ trong quá trình tham gia các quan hệ lao động có thể lấy chồng, sinh con đó là thiên chức cao cả của bất kỳ người phụ nữ nào trên thế giới, tuy nhiên chính đặc điểm này lại là nguy cơ khiến họ có thể mất việc.

Về quyền của lao động nữ trong chăm sóc, bảo vệ sức khỏe:

Theo quy định tại khoản 3,4 Điều 154 Bộ luật Lao động 2012 “Nơi có sử dụng lao động nữ, phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ phù hợp. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo”. 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 lao động nữ lâu dài.

Tại khoản 1 Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định “Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định 06 tháng”. Nhưng trong thực tế quy định này đa số chỉ được áp dụng ở các cơ quan, doanh nghiệp Nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân hầu như không áp dụng.

Tại khoản 2, 5 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định những trường hợp người lao động nghỉ nhưng vẫn được hưởng nguyên lương. Tuy nhiên quy định này cũng khó áp dụng đối với mọi đối tượng lao động bởi việc hưởng nguyên lương 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 tiền lương theo sản phẩm sẽ rất khó áp dụng bởi khi tiền lương được trả theo sản phẩm thì người sử dụng lao động và cả người lao động vì tối đa hóa lợi nhuận họ sẽ quy định mức lao động cao lên, còn đối với lao động nữ một mặt vì muốn làm ra thật nhiều sản phẩm để có lương cao hơn, một mặt

họ có tâm lý sợ không hoàn thành định mức được giao nên họ vẫn phải làm việc mà không hề được hưởng ưu đãi từ quy định trên.

Ngoài ra, tại khoản 4 Điều 153 Bộ luật Lao động 2012 còn quy định “ Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ”. Thế nhưng chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế. Bởi lẽ, trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ như các công ty may mặc, công ty chế biến hải sản... vào những lúc cao điểm có nhiều lao động nữ nghỉ sinh con, doanh nghiệp cần lao động để thay thế nhưng việc tuyển dụng và đào tạo lao động không phải đơn giản trong ngày một ngày hai và số tiền ưu tiên này không đủ để doanh nghiệp chi tiêu vào các khoản chế độ cho lao động nữ. Hơn nữa để được xét giảm thuế thì doanh nghiệp phải làm các thủ tục rất phức tạp. Do vậy, rất ít doanh nghiệp được xét giảm thuế mặc dù sử dụng nhiều lao động nữ.

Về độ tuổi nghỉ hưu: Các quy định của pháp luật về chế độ hưu trí với lao động nữ về cơ bản đã thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước. Tuy nhiên, về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ còn có nhiều quan điểm khác nhau, khoản 1 Điều 187 Bộ luật Lao động 2012 quy định: độ tuổi nghỉ hưu của nữ sớm hơn nam 5 tuổi (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi) cho tất cả các loại lao động kể cả công chức và viên chức sự nghiệp là chưa hợp lý. Quy định này đã làm ảnh hưởng đến quyền lao động của người lao động nữ như đã làm mất các cơ hội đào tạo và thăng tiến của lao động nữ làm công tác quản lý và lao động nữ khu vực phi sản xuất làm cản trở việc phát huy đầy đủ nguồn nhân lực và làm tăng khoảng cách giới trong lĩnh vực lãnh đạo và quản lý, vừa ảnh hưởng đến lương của họ khi nghỉ hưu. Chính vì vậy, hiện đang có rất nhiều ý kiến cho rằng cần nâng tuổi nghỉ hưu của nữ lên bằng với nam giới nhằm một mặt đảm bảo sự bình đẳng giới trong vấn đề việc làm, mặt khác còn nhằm hỗ trợ, bảo toàn cho quỹ bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, chính sách giảm thuế, ưu đãi vay vốn mặc dù rất tiến bộ nhưng trên thực tế, việc áp dụng chính sách ưu tiên này tại các doanh nghiệp còn gặp nhiều bất cập, thiếu tính khả thi bởi việc thực hiện ưu đãi đối với lao động nữ còn phụ thuộc vào khả năng tài chính của mỗi doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp sản xuất ổn định thì ưu đãi cho lao động nữ được thực hiện khá tốt và đầy đủ, còn đối với doanh

ngành sản xuất, kinh doanh gặp khó khăn thì các quy định riêng đối với lao động nữ khó có điều kiện thực hiện trên thực tế. Ở một số doanh nghiệp, do vốn vay có hạn nên trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ như các công ty may mặc, công ty chế biến hải sản...vào những lúc cao điểm có nhiều lao động nữ nghỉ sinh con, doanh nghiệp lao động cần thay thế nhưng việc tuyển dụng và đào tạo lao động không phải đơn giản trong ngày một ngày hai nên số tiền ưu đãi vốn này không đủ để doanh nghiệp chi tiêu vào các khoản chế độ cho lao động nữ cũng gặp nhiều vấn đề, đặc biệt trong nền kinh tế thị trường, khi chi phí sử dụng lao động nữ có xu hướng cao hơn chi phí sử dụng lao động nam thì các doanh nghiệp rất hạn chế tuyển dụng lao động nữ, có chăng cũng chỉ là các ngành nghề bắt buộc yêu cầu lao động nữ như dệt may, lương thực, thực phẩm...

Chính sách ưu đãi thuế, miễn thuế của Nhà nước đối với doanh nghiệp sử dụng lao động nữ chưa thực sự hấp dẫn nên các doanh nghiệp kém mặn mà trong chính sách tuyển dụng của công ty mình, từ đó dẫn tới việc làm đối với lao động nữ trở thành vấn đề nan giải. Thủ tục giảm thuế phức tạp, nguồn vốn đầu tư hàng năm của chính các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất dùng để cải thiện các điều kiện cho lao động nữ, do đó việc đầu tiên doanh nghiệp nghĩ đến là lợi nhuận, hiệu quả kinh tế khi tiến hành đầu tư, việc đầu tư điều kiện làm việc cho lao động nữ với việc cải tiến, đầu tư các khoản khác của doanh nghiệp cái nào có lợi ích nhiều hơn thì sẽ được chú trọng nhiều hơn. Để được hưởng ưu đãi thì cần phải qua rất nhiều thủ tục rườm rà, phức tạp đối với cả doanh nghiệp lẫn cơ quan nhà nước, chẳng hạn như phải lập hồ sơ theo các tiêu chí do pháp luật trình sở lao động, thương binh xã hội phê chuẩn, thủ tục giảm thuế chỉ áp dụng khi doanh nghiệp có lãi.

Ví dụ: DN hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động thường xuyên của DN được giảm thuế thu nhập DN phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ nếu hạch toán riêng được...[35] Do vậy, rất ít doanh nghiệp được xét giảm thuế mặc dù sử dụng nhiều lao động nữ.

Nguyên nhân: Trước hết, những quy định của pháp luật dành riêng cho lao động nữ không có tính khả thi, các cơ quan chức năng chưa có biện pháp xử lý nghiêm minh, kịp thời các doanh nghiệp vi phạm chính sách đối với lao động nữ.

Hầu hết lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp, doanh nghiệp có trình độ thấp, không nhạy bén trong khả năng nhận thức và ứng xử với các tình huống xã hội có liên quan nếu biết mình bị xâm phạm quyền cũng không biết tự đứng lên để bảo vệ quyền lợi của mình một cách đúng đắn.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động không thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật có liên quan đến lao động nữ, thậm chí còn lợi dụng sự yếu thế của lao động nữ để lảng tránh trách nhiệm với họ.

Đa số các cán bộ làm công tác nữ công, công đoàn trong các doanh nghiệp hầu hết là kiêm nhiệm. Do vậy, họ ít có thời gian đầu tư chuyên sâu cho công việc, ít có điều kiện tham gia tập huấn để nâng cao khả năng hiểu biết về công tác công đoàn, hiểu biết về chế độ, chính sách đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế.

Kết luận Chương 2

Trên cơ sở lý luận của Chương 1, trong Chương này tác giả nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam như: Bảo đảm quyền làm việc của lao động nữ; bảo đảm quyền về trả lương và thu nhập của lao động nữ; bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động; bảo đảm quyền trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của lao động nữ. Trên cơ sở đó đã đánh giá được những ưu điểm, tồn tại của pháp luật cũng như việc thực hiện pháp luật về lao động nữ, từ đó có cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ ở Chương 3 của luận văn.

Chương 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

3.1. Quan điểm, định hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Như đã phân tích ở trên, phụ nữ vừa là nhóm đối tượng, vừa là chủ thể tích cực của sự phát triển. Trong hệ thống các chế độ ưu đãi đối với phụ nữ thì chế độ đối với nhóm phụ nữ trong độ tuổi lao động còn khả năng lao động là quan trọng nhất. Bởi vậy tiếp tục hoàn thiện chế độ đối với lao động nữ là một yếu tố khách quan, là trách nhiệm của các nhà hoạch định các chính sách ở tầm vĩ mô nhằm đạt được yêu cầu đảm bảo bình đẳng về giới, biến lao động nữ từ nhóm đối tượng trở thành chủ thể tham gia phát triển kinh tế xã hội, phát huy tính năng động xã hội của lao động nữ, đồng thời tạo điều kiện cho họ kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Tuy nhiên, đây là vấn đề phức tạp, có tính tổng hợp liên ngành. Vì vậy, cần phải có sự thống nhất nhận thức, quan điểm có tính chất định hướng. Hệ thống quan điểm định hướng này phải được quán triệt, trở thành ý thức của các nhà hoạch định chính sách, các chế độ cụ thể đối với lao động nữ.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng về chế độ đối với lao động nữ thời gian qua và xu hướng phát triển của lao động nữ trong các năm tới, có thể khái quát nêu lên một số quan điểm sau đây:

- Việt Nam bước vào thời kỳ mới của sự phát triển, thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, từng bước hội nhập vào cộng đồng quốc tế. Từ đó phải thực hiện phân công lại lao động xã hội nói chung, lao động nữ nói riêng, đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động, trong đó có lao động nữ, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế (theo ngành theo nghề, trình độ kỹ thuật và công nghệ, theo lĩnh vực hoạt động và tùy theo vùng kinh tế). Đó là cơ sở, là nền tảng định hướng đổi mới, bổ sung, sửa đổi chính sách lao động nói chung, chính sách với lao động nữ nói riêng. Vấn đề này có liên quan đến hoạt động chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu lao động, trong đó có lao động nữ, tạo việc làm và chống

thất nghiệp cho lao động nữ thực hiện công bằng giới cho những chính sách liên quan đến quan hệ lao động (tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động...) các chính sách xã hội trợ giúp lao động nữ để họ kết hợp hài hòa, giữa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình, hòa nhập cộng đồng để cùng phát triển;

Chính sách đối với lao động nữ phải được xem xét, bổ sung, sửa đổi đồng bộ trong hệ thống chính sách lao động của nhà nước. Hệ thống chính sách đó ngày càng phải được hoàn thiện phù hợp với điều kiện mới phát sinh về kinh tế chính trị văn hóa xã hội của từng thời kỳ để điều chỉnh chính sách cho sát hơn với thực tế, đảm bảo tính khả thi cao của chính sách, đặc biệt là sự phát triển và biến động của thị trường sức lao động, quan hệ cung cầu và giá cả lao động trên thị trường đó. Trong hệ thống chính sách lao động hiện hành (trong đó có chính sách đối với lao động nữ) có chính sách đã lạc hậu, không còn phù hợp với điều kiện mới đòi hỏi phải bổ sung chính sách, chế độ mới để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới;

- Trong quá trình nghiên cứu bổ sung, sửa đổi chính sách phải luôn luôn được xem xét dưới góc độ đáp ứng yêu cầu về giới. Các chính sách đó phải luôn hướng tới đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ với nam giới trên thực tế trong mọi quan hệ lao động; phải dần dần xóa bỏ những cản trở và phát huy những yếu tố tiềm ẩn của lao động nữ, nhằm tiếp tục giải phóng tiềm năng lao động sáng tạo của phụ nữ. Nhất là phải có thái độ ứng xử đúng trong các quan hệ về mặt bằng chính sách lao động. Vấn đề quan trọng nhất là mọi chính sách phải hướng và tạo điều kiện, cơ hội tối đa cho lao động nữ tham gia phát triển kinh tế, xã hội và hưởng thành quả của mình. Đặc biệt là đảm bảo cho lao động nữ nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường sức lao động từ đó có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm và tăng thu nhập, đảm bảo cuộc sống. Các chính sách ưu tiên, ưu đãi phụ nữ phải theo quan điểm phát triển để không gây ra hậu quả xấu có hại cho lao động nữ, chẳng hạn làm mất cơ hội tìm việc làm cho phụ nữ do làm tăng chi phí sản xuất trong các doanh nghiệp, dẫn đến người sử dụng lao động không muốn tuyển họ vào làm việc. Việc lồng ghép vấn đề giới phải được xem xét đưa vào tất cả các chính sách lao động. Song cần đặc biệt chú ý đặc điểm lao động nữ không phải là một nhóm đồng nhất (về ngành nghề, lĩnh vực hoạt động vùng địa lý, trình độ

năng lực cá nhân, hoàn cảnh gia đình, điều kiện môi trường tìm việc...) để từ đó mà quy định các chính sách, chế độ cụ thể khác nhau;

- Các chính sách đối với lao động nữ, theo quan điểm đáp ứng giới, không được dừng lại ở tư tưởng chính sách không thôi, thì có thể chính sách đó là rất hay, rất ưu việt, nhưng lại không có hướng hành động và cụ thể hóa đến mức tối đa các tư tưởng, quan điểm chính sách. Mức độ thể chế hóa càng cao, cụ thể hóa càng chi tiết sẽ càng có lợi cho phụ nữ bởi tính rõ ràng của nó trong việc áp dụng và thực hiện. Quan điểm, định hướng này rất quan trọng giúp các nhà hoạch định chính sách khi rà soát lại hệ thống chính sách hiện hành đối với lao động nữ nên được kế hoạch và chương trình triển khai cụ thể;

- Quan điểm, phương pháp tiếp cận khi nghiên cứu, rà soát để bổ sung, sửa đổi chính sách đối với lao động nữ bao giờ cũng phải được các nhà hoạch định chính sách quán triệt trước.

Các quan điểm định hướng trên đây là một thể thống nhất, quan hệ hữu cơ với nhau, giúp chúng ta có quan điểm hệ thống, toàn diện và biện chứng để nghiên cứu, xem xét lại toàn bộ chính sách đối với lao động nữ. Tuy nhiên, đây là công việc rất phức tạp, phải tiến hành từng bước, có ưu tiên trọng tâm, trọng điểm.

Thứ nhất, khi ban hành, sửa đổi, bổ sung một quy định pháp luật đối với lao động nữ, quy định đó cần phải phản ánh đúng hiện thực khách quan, không thấp hơn cũng không cao hơn trình độ phát triển kinh tế, xã hội, phù hợp với trình độ nhận thức cũng như nguyện vọng của lao động nữ. 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 lao động nữ 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 trên thực tế. Với vị trí là phái yếu khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ luôn được pháp luật chú trọng đặc biệt với những quyền phù hợp với đặc điểm riêng biệt của họ trên đầy đủ các lĩnh vực như: Việc làm, sức khỏe, thu nhập... Pháp luật đã tạo những điều kiện hết sức thuận lợi để lao động nữ có thể đảm bảo 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, triển khai và đạt được những kết quả rất đáng khích lệ, đã tạo điều kiện cho lao động nữ. Tuy nhiên, một sự việc bao giờ cũng có hai mặt của nó, 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 lao động nữ cần phải đặt trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và tránh sự phân biệt đối xử với lao động nữ nhằm đảm bảo tối đa hiệu quả của việc bảo vệ lao động nữ, đồng thời giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích và tiến bộ xã hội.

Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động và người lao động 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 người sử dụng lao động cũng chính là cách giải quyết vấn đề lợi ích một cách hợp lý, nếu chỉ chú trọng bảo vệ lao động nữ mà quên đi lợi ích của người sử dụng lao động thì quan hệ lao động khó có thể phát triển ổn định và bền vững bởi người sử dụng lao động chỉ thấy gánh nặng khi sử dụng lao động nữ. Như vậy, bảo vệ lao động nữ 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 lao động nữ rơi vào tình trạng khó xử.

Mặt khác, do những đặc điểm đặc thù về giới nên bảo vệ lao động nữ 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 lao động nữ, khiến họ sẽ càng khó khăn hơn khi tham gia vào quan hệ lao động.

Thứ ba, quy định về bảo vệ quyền của lao động nữ cần tiếp cận rộng rãi, 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 Công ước CEDAW...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 lao động nữ đồng thời các quy định của pháp luật lao động về lao động nữ 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 lao động nữ mới được đảm bảo đầy đủ nhất.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và đảm bảo thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Quyền của lao động nữ là một trong những quyền cơ bản của pháp luật lao động nước ta, là đối tượng đặc thù nên lao động nữ luôn được pháp luật giành những quy định riêng phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp. Qua nhiều lần sửa đổi bổ sung, Bộ Luật lao động 2012 được xem là khá toàn diện, giải quyết những tồn đọng bất cập của Bộ Luật lao động 2006, qua các lần sửa đổi, bổ sung, đảm bảo quyền lợi đầy đủ cho lao động nữ. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện pháp luật cũng gặp những vướng mắc, các quy định của pháp luật lao động hiện hành về bảo vệ quyền của lao động nữ 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 việc hoàn thiện các quy định pháp luật và hiệu quả việc thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ là yêu cầu cấp thiết trong mọi giai đoạn phát triển. Để giải quyết vấn đề này, luận văn xin đưa ra một số kiến nghị sau:

** Về việc sửa đổi, bổ sung và ban hành văn bản:* Nhà nước cần ban hành những văn bản giải thích rõ những quy định về bảo vệ quyền của lao động nữ cũng như việc xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong Bộ Luật lao động 2012 trên cơ sở kết hợp hài hòa lợi ích từ phía 3 chủ thể sau trong môi quan hệ lao động: Đối với người sử dụng lao động, 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 lao động nữ, 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 và phát triển thể lực, trí lực của trẻ em. Chẳng hạn như tại Điều 153 Bộ Luật lao động 2012 quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ như sau:

1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.
2. 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.

Hoặc Khoản 1 Điều 154 Bộ Luật lao động 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải bảo đảm thực hiện công bằng đối với lao động nữ trong việc tuyển dụng và sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương... 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 sử dụng lao động nữ:* Chính sách miễn giảm thuế, ưu đãi vốn nhà nước đối với doanh nghiệp đã giúp đỡ, bù đắp cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. 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 lao động nữ 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 lao động nữ nhưng nó là cơ sở để xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động – người trực tiếp sử dụng lao động nữ, 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 lao động nữ 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, vậy doanh nghiệp sẽ lựa chọn đầu tư về bên nào thì thực tế đã chứng minh rất rõ. 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. Nên chăng Nhà nước và doanh nghiệp nên tiến hành phối hợp cùng nhau giải quyết, không thể chỉ đặt trách nhiệm này về một phía. Bên cạnh đó, thủ tục miễn giảm thuế còn

phức tạp, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ 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 rắm 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 lao động nữ có ký kết hợp đồng lao động, có tham gia bảo hiểm xã hội...để thuận lợi cho doanh nghiệp được thụ hưởng, phần nào giảm bớt khó khăn khi sử dụng nhiều lao động nữ.

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

Nên bổ quy định riêng về thời gian nghỉ hành kinh và tính vào thời gian nghỉ cần thiết trong quá trình lao động theo Điều 3 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động bởi hiện nay điều kiện vệ sinh của lao động nữ đã được cải thiện hơn trước rất nhiều.

Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ được nghỉ 60 phút mỗi ngày hoặc có thai đến tháng thứ bảy khi đang làm công việc nặng nhọc vẫn hưởng đủ lương. Quy định này chưa thực sự khả thi bởi do yêu cầu của hoạt động sản xuất dây chuyền, khoán sản phẩm hoặc do điều kiện đi lại xa xôi gây bất cập cho cả người lao động nữ lẫn chủ doanh nghiệp, do đó thời gian 60 phút nghỉ mỗi ngày có thể được thanh toán cho người lao động nữ như giờ làm thêm giờ hoặc cộng dồn 60 phút mỗi ngày thành một ngày nghỉ trong một tuần cho lao động nữ, như vậy vừa đảm bảo quyền lợi cho người lao động lẫn người sử dụng lao động, vừa đảm bảo tính liên tục của quá trình sản xuất.

Pháp luật cần bổ sung quy định về thời gian nghỉ chăm sóc con ốm đau của người lao động nữ đối với trường hợp trẻ bị bệnh cần thời gian chăm sóc, điều trị dài ngày. Theo quy định của pháp luật hiện hành thì khoảng thời gian pháp luật cho phép lao động nữ 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 như: Bệnh 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 bảo hiểm xã hội cần phải dài hơn so với các trường hợp ốm đau thông thường khác.

Theo quy định tại Điều 111 Bộ Luật lao động 2012 thì người làm việc trong điều kiện bình thường nghỉ hằng năm 12 ngày, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 14 ngày, người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 16 ngày. Như vậy, ở đây chế độ nghỉ này đang áp dụng chung cho cả đối tượng lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên, như chúng ta đã biết, lao động nữ có những hạn chế hơn lao động nam: Sức khỏe yếu hơn nam giới, mặt khác họ còn thực hiện thiên chức làm mẹ, làm vợ...nên cần có thời gian nghỉ ngơi nhiều hơn để tái sản xuất sức lao động. Do đó, nên tăng thời gian nghỉ hằng năm của lao động nữ tương ứng như sau: Người lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường nghỉ hằng năm 14 ngày, người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 16 ngày, người lao động nữ làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 18 ngày.

** Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ*

Theo Khoản 4 Điều 154 Bộ Luật lao động 2012 thì người sử dụng lao động 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 pháp luật chưa có văn bản pháp luật quy định cụ thể, thực tế cho thấy hầu hết các nhà trẻ công lập, các trường mầm non chỉ nhận trẻ từ đủ 18 tháng tuổi đến 24 tháng trong khi người lao động nữ chỉ được nghỉ thai sản có 6 tháng. Do đó, nếu họ tiếp tục nghỉ sau thời gian thai sản dẫn tới việc không có thu nhập hoặc mất việc. Việc này khiến lao động nữ phải gửi con tại các nhà trẻ tư nhân gây tâm lý không an toàn, áp lực khi làm việc.

Nên bỏ quy định về việc người sử dụng lao động phải lắp đặt phòng vắt sữa, phòng trữ sữa phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động 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 lao động nữ. 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 lao động nữ 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 không khả thi bởi không phải doanh nghiệp nào cũng làm được điều này, đặc biệt là đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp có ít lao động nữ 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. Mặt khác, trong thời kỳ nền kinh tế suy thoái thì quy định này trở thành gánh nặng đối với doanh nghiệp. 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 người sử dụng lao động có chịu đầu tư phòng vắt sữa, trữ sữa chỉ để phục vụ nhu cầu của một ít lao động nữ. Do đó, quy định này không có tính khả thi.

Khoản 3 Điều 154 Bộ Luật lao động 2012 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải: *“Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc”*. So với quy định trước đây, luật hiện hành đã quy định theo hướng đơn giản hơn, không quy định cứng nhắc bắt buộc phải có 3 loại buồng (buồng thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh). Và thay vì là 3 buồng như trước đây thì bộ Luật Lao động 2012 đã giảm xuống còn 2 buồng. Thực tế, quy định đó có cần thiết không, hay có nhất thiết cần phải đầy đủ những buồng đó ở tất cả các nơi có sử dụng lao động nữ hay không bởi thiết nghĩ đối với những công việc độc hại cần phải khử độc, khử trùng đã có quy định riêng theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế.

** Về những công việc thuộc danh mục cấm sử dụng lao động nữ*

Thay vì cấm sử dụng lao động nữ 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 người lao động, trên cơ

sở đó, nếu đáp ứng được các quy chuẩn theo quy định của pháp luật thì lao động nữ vẫn có thể tiếp tục làm việc ở trong các ngành nghề này.

** Vấn đề xử lý vi phạm pháp luật đối với lao động nữ:* 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 lao động nữ, 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 tời quyền và lợi ích của lao động nữ.

Việt Nam nên xem xét đến vấn đề tham gia 3 Công ước của ILO về bảo vệ thai sản cho lao động nữ được thông qua năm 1919, 1954 và 2000 được thực thi trên 66 quốc gia với nội dung quy định về việc phòng ngừa tiếp xúc với những người 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 đối xử cũng như quyền được trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ.

3.2.2. Nhóm giải pháp đảm bảo thực thi pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

** Tuyên truyền pháp luật nhằm 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 người lao động 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 lao động nữ 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 lao động nữ 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, người sử dụng lao động vẫn chưa thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật đối với lao động nữ bởi các doanh nghiệp vẫn chưa ý thức

ràng bảo vệ quyền lợi người lao động 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 lao động nữ và người sử dụng lao động bằng nhiều hình thức đa dạng hóa 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 lao động nữ về vấn đề chăm sóc sức khỏe, các quyền lợi mà lao động nữ được hưởng...đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo để người lao động nữ 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 người lao động và người sử dụng lao động, giúp người lao động 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: Người sử dụng lao động là người trực tiếp thực thi các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ, 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 của pháp luật. Nên thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên giữa các cấp công đoàn để phát huy những điểm tiến 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 người lao động: Một trong những nguyên nhân dẫn đến những hành vi vi phạm của người sử dụng lao động xuất phát từ sự thiếu hiểu biết pháp luật của người lao động nữ, mặt khác lao động nữ luôn đứng trước nguy cơ mất việc làm nên nhiều lao động nữ 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 lao động nữ 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: Nhà nước là chủ thể quan trọng để đảm bảo quyền bình đẳng với lao động nữ về mọi mặt, đồng thời là chủ thể thực thi các quyền của họ trên thực tế, do đó để các chính sách, pháp luật có hiệu quả, Nhà nước cần phải nỗ lực hơn nữa trong việc đề ra những biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao

động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Bên cạnh đó, cần nâng cao năng lực của các cơ quan hữu quan trong việc bảo vệ lao động nữ, chủ thể trực tiếp quản lý, điều tiết thu nhập, giải quyết các vấn đề xã hội là các cơ quan hữu quan cấp trên như bộ, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan thanh tra xét xử, cơ quan lao động... Các cơ quan này có nhiệm vụ hướng dẫn thi hành pháp luật, quyết định các chính sách về lao động... nên có vai trò to lớn trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ. Vì vậy, để công tác tuyên truyền pháp luật tới lao động nữ 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 người lao động.

** Đẩy mạnh hoạt động thương lượng tập thể, xây dựng thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp*

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm đạt được những yêu sách đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ 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 lao động nữ 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 lao động nữ.

** Đẩy mạnh công tác phát triển công đoàn cấp doanh nghiệp, nâng cao năng lực của công đoàn*

Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Do đó, công đoàn phải thường xuyên giám sát, theo dõi việc thi hành các quy định của pháp luật đối với lao động nữ 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 lao động nữ, nếu

doanh nghiệp nào chưa có tổ chức công đoàn thì cơ quan chủ quản (ngành hoặc địa phương) 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 người lao động 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 lao động nữ. Tuy nhiên, đại diện bảo vệ quyền lợi cho người lao động là tổ chức công đoàn hiện nay chưa đủ mạnh, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, chức năng quan trọng nhất của công đoàn được xác lập là đại diện cho người lao động, vì vậy muốn xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa giữa người sử dụng lao động và lao động nữ, tạo ra cơ chế phối hợp vững chắc thì vấn đề mang tính quyết định là phải xây dựng tổ chức công đoàn thật sự vững mạnh, có tâm, có tầm, có tài, có uy tín, trình độ, năng lực hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đối với đoàn viên công đoàn và người lao động để có đủ sức đại diện cho người lao động thương lượng với giới chủ. Để làm được điều đó thì việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chung cho đội ngũ cán bộ công đoàn là những việc cần phải làm ngay.

Ngoài ra, phải chú trọng tới công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp bởi đây là tổ chức gần gũi nhất với người lao động nữ. Do đó cần phải có đủ các quy định của pháp luật để thực hiện tối đa nhất chức năng của công đoàn.

** Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về lao động, đặc biệt đối với vi phạm pháp luật lao động đối với lao động nữ*

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật về các chính sách bảo vệ quyền của lao động nữ, tạo cơ sở cho việc xử lý vi phạm được chính xác và hiệu quả. Tuy nhiên, cơ chế hoạt động của các cơ quan kiểm tra, giám sát nhìn chung vẫn còn thiếu sự đồng bộ, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong vấn đề thanh tra, kiểm tra còn nhiều yếu kém, mang tính rời rạc, cục bộ, thiếu sự gắn kết, hiện tượng thanh tra theo đoàn, có lịch trình đã làm hạn chế tính tự giác của các doanh nghiệp... Mặt khác, công tác thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay chủ yếu theo cơ chế kiểm tra định kỳ hàng tháng, hàng năm dẫn tới tình trạng doanh nghiệp sẽ hợp pháp hóa các giấy tờ về mặt luật định và đối phó với các cơ quan chức năng, do đó đòi hỏi các cơ quan chức năng phải tiến hành

kiểm tra đột xuất, bất ngờ các doanh nghiệp để xử lý nghiêm những hành vi vi phạm. Hơn nữa phần lớn các doanh nghiệp tư nhân hiện nay không có tổ chức công đoàn, hoặc đã có nhưng chỉ là hình thức, do vậy cần đẩy mạnh, tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các chế độ đối với lao động nữ của khu vực doanh nghiệp này.

Do đó, cần ban hành cơ chế kiểm tra, đánh giá trình độ thanh tra viên lao động, có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo trình độ, chuyên môn cho họ. Xây dựng các quy định cụ thể và thống nhất về trình tự thanh tra, ban hành quy chế kiểm tra, đánh giá chất lượng thanh tra viên định kỳ và có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với những thanh tra viên vi phạm. Thường xuyên tiến hành kiểm tra tình hình thực hiện Bộ Luật lao động nói chung, các quy định về lao động nói riêng, đặc biệt đối với lao động nữ tại các tập đoàn, công ty, doanh nghiệp, địa phương để phát hiện và chấn chỉnh các hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, có chính sách khen thưởng kịp thời và kỷ luật thích đáng để khuyến khích các cán bộ tích cực hơn nữa trong công việc.

Kết luận Chương 3

Bên cạnh những thành tựu đạt được, pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ cũng còn gặp những khó khăn, hạn chế nhất định, Bộ Luật lao động 2012 ra đời góp phần khắc phục những khó khăn, hạn chế của pháp luật. Tuy nhiên, qua thực tiễn thực hiện lại phát sinh những vấn đề mới cần điều chỉnh chính vì vậy trong Chương này, Luận văn đã đưa ra những quan điểm, định hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Trên cơ sở đó tác giả đề xuất hai nhóm giải pháp đó là: Nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và nhóm giải pháp đảm bảo thực hiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Các giải pháp mà tác giả đề xuất có cơ sở khoa học và có tính khả thi.

KẾT LUẬN

Luận văn đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về lao động nữ như: Khái niệm, vị trí, vai trò và đặc điểm, quyền của lao động nữ và đảm bảo quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam. Qua đó, ta có thể thấy lao động nữ có vị trí, vai trò, đặc điểm riêng biệt về tâm sinh lý và thể lực so với lao động nam. Chính vì những đặc điểm đặc thù của lao động nữ, nên việc bảo vệ lao động nữ vẫn là yêu cầu cấp thiết đặt ra trong mọi giai đoạn phát triển.

Luận văn nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam như: Bảo đảm quyền làm việc của lao động nữ; bảo đảm quyền về trả lương và thu nhập của lao động nữ; bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động; bảo đảm quyền trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của lao động nữ. Trên cơ sở đó đã đánh giá được những ưu điểm, tồn tại của pháp luật cũng như việc thực hiện pháp luật về lao động nữ, từ đó có cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ cũng còn gặp những khó khăn, hạn chế nhất định, Bộ Luật lao động 2012 ra đời góp phần khắc phục những khó khăn, hạn chế của pháp luật. Tuy nhiên, qua thực tiễn thực hiện lại phát sinh những vấn đề mới cần điều chỉnh, chính vì vậy Luận văn đã đưa ra những quan điểm, định hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Trên cơ sở đó tác giả đề xuất hai nhóm giải pháp đó là: Nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và nhóm giải pháp đảm bảo thực hiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Các giải pháp mà tác giả đề xuất có cơ sở khoa học và có tính khả thi.

Do thời gian và giới hạn nhất định, luận văn không thể nghiên cứu hết tất cả các vấn đề liên quan đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ, tuy nhiên, với những kết quả nghiên cứu được, hy vọng luận văn sẽ góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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 (3), tr.76-77
2. Bộ lao động – Thương binh và xã hội (1993), Một số Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Hà Nội.
3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư – Tổng cục thống kê (2015,2016), Báo cáo điều tra lao động việc làm Quý III/2015, Quý II/2016.
4. Bộ luật lao động 1994 (đã sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Bộ luật lao động 2012, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2013), Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 ban hành danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ, Hà Nội.
7. Bộ Kế hoạch và đầu tư – Tổng cục thống kê (2012), Báo cáo điều tra lao động việc làm 9 tháng đầu năm 2012
8. 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.
9. 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.
10. Chính phủ (2013), Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm và đưa người lao động đi làm việc nước ngoài, Hà Nội; Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013; 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 lao động nữ.
11. Vũ Ngọc Dương (2010), “Quyền bình đẳng của lao động nữ theo pháp luật Philippines”, Tạp chí luật học (2), tr.10-16
12. 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.
13. 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.

14. 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)
15. TS. Hoàng Thị Minh (2012), Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ, Tạp chí Luật học (5), tr.63
16. Nguyễn Tuấn Minh (2011), “Thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ tại Việt Nam hiện nay”, Quản lý nhà nước (182), tr.54-59
17. Bùi Thị Kim Ngân (2004), Hướng hoàn thiện những quy định của pháp luật về lao động nữ”, Khoa học pháp lý (3).
18. 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).
19. 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.
20. Quốc Hội (2006), Luật bảo hiểm xã hội, Hà Nội
21. Quốc Hội (2014), Luật bảo hiểm xã hội, Hà Nội
22. Vũ Thị Thảo (2013), “Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam”, Luận văn thạc sỹ luật học.
23. Ths. Đặng Thị Thơm (2015), “Quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam”, Tạp chí TAND kỳ II (6), tr.27
24. Ths. Đặng Thị Thơm (2015), “Quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam”, Tạp chí TAND kỳ II (6).
25. Lê Thị Hoài Thu (2008), “Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam”, Khoa học (24), tr.84-92.
26. 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
27. Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Viện nghiên cứu lập pháp (2014) “Chính sách việc làm thực trạng và giải pháp”
28. Xem: http://www.law.unimelb.edu.au/db/useful_links/alc/ListUrls.cfm?Level=2=53.(10/10/2016)
29. Xem: http://www.professionalsaustralia.org.au/women/maternity_leave_around_the_world.asp.(12/9/1015)
30. Xem: <http://nld.com.vn/cong-doan/ngai-tuyen-lao-dong-nu-20180317213331567>. (13/6/2014)

- 31.Xem:<http://congannghean.vn/kinh-te-xa-hoi/201803/tao-viec-nghe-cho-lao-dong-nu-596649>.(4/7/2016)
- 32.Xem:<http://www.baohagiang.vn/xa-hoi/201803/chu-trong-tao-viec-lam-cho-lao-dong-nu-sau-dao-tao-577300/>.(5/6/2002)
- 33.Xem:<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=521&idmid=5&ItemID=12>
- 54.<http://www.vietnamplus.vn/tien-luong-binh-quan-cua-lao-dong-nu-chi-bang-83-so-voi-nam/273380.vnp>.(9/10/2017)
- 34.Xem:<http://www.thanhvien.com.vn/doi-song/nhieu-chinh-sach-doi-voi-lao-dong-nu-chua-di-vao-cuoc-song-406057>.(8/7/2014)
- 35.Xem:<http://tapchitaichinh.vn/Luat-thue-thu-nhap-doang-nghiep/Doanh-nghiep-duoc-huong-loi-tu-uu-dai-thue-thu-nhap-doang-nghiep/52379.tctc>.(20/3/1013)
- 36.Xem:<http://www.ncseif.gov.vn/sites/vie/Pages/thuctrangchinhhsachvieclam-nd-16614.html>.(5/8/2014)
- 37.Xem:<http://dantri.com.vn/xa-hoi/tai-nan-lao-dong-tai-mo-da-1-nguoi-tu-vong-858791.htm>.(6/6/2012)
- 38.Xem:<http://www.congdoanbinhthanh.org.vn/detail.aspx?malsp=10583&masp=1058585>.(6/7/2014)
- 39.Xem:<http://www.baomoi.com/Bao-ve-quyen-loi-ich-hop-phap-chinh-dang-cua-nguoi-lao-dong/47/2971508.epi>.(15/9/1016)
- 40.Xem:<http://antoanlaodong.gov.vn.catld/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=1389>
41. Xem:vietnamnet.com.
- 42.Xem:<http://www.baotuyenquang.com.vn/xa-hoi-/muon-mat-doi-song/antoan-ve-sinh-lao-dong-phong-chong-chay-no-can-nang-cao-y-thuc-cua-moi-nguoi-50613.htm>.(30/5/2015)
- 43.Xem:<http://www.baomoi.com/77-cong-viec-phu-nu-khong-duoc-lam-kho-kha-thi/47/12710017.epi>.(20/3/2013)
- 44.Xem:<http://nld.com.vn/cong-doan/cac-doang-nghiep-no-bhxx-hon-7957-ti-dong-201803109213640857.htm>.(17/9/2014)
- 45.Xem:<http://anhp.vn/van-de-du-luan-quan-tam/201804/doanh-nghiep-no-bhxx-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-bi-treo-469139/>.(23/4/2015)