

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

Nguyễn Thị Hồng Minh

**PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ
TỪ THỰC TIỄN CÁC DOANH NGHIỆP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

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

Nguyễn Thị Hồng Minh

**PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ
TỪ THỰC TIỄN CÁC DOANH NGHIỆP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PGS.TS NGUYỄN HỮU CHÍ

HÀ NỘI - 2018

LỜI CẢM ƠN

Luận văn này được thực hiện tại Học viện Khoa học Xã hội, cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh.

Để hoàn thành được luận văn này, tôi đã nhận được rất nhiều sự động viên, giúp đỡ của nhiều cá nhân và tập thể. Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành, sâu sắc đến PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí đã hướng dẫn tôi thực hiện đề tài của mình.

Xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến các thầy cô giáo, những người đã đem lại nhiều kiến thức bổ trợ, vô cùng có ích cho tôi trong hai năm học qua. Xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám đốc, Phòng Đào tạo của Học viện cùng toàn thể cán bộ, giáo viên cơ sở Học viện tại thành phố Hồ Chí Minh đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, những người đã luôn bên tôi, động viên và khuyến khích tôi trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu của mình.

LỜI CAM ĐOAN

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

Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật - Học viện Khoa học xã hội xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn.

TP. Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2018

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Thị Hồng Minh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG NỮ	6
1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của lao động nữ	6
1.1.1. <i>Khái niệm về lao động nữ</i>	6
1.1.2. <i>Đặc điểm của lao động nữ</i>	8
1.1.3. <i>Vai trò của lao động nữ</i>	10
1.2. Nội dung những quy định của pháp luật lao động về lao động nữ trong các doanh nghiệp Việt Nam	11
1.2.1. <i>Quy định chung về người lao động</i>	12
1.2.2. <i>Quy định riêng có liên quan đến lao động nữ</i>	13
Chương 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH	26
2.1. Khái quát về đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội; doanh nghiệp và tình hình sử dụng lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh	26
2.1.1. <i>Khái quát về đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh</i>	26
2.1.2. <i>Khái quát về doanh nghiệp và tình hình sử dụng lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh</i>	30
2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh	33
2.2.1. <i>Lao động nữ với việc làm, tuyển dụng</i>	33
2.2.2. <i>Lao động nữ với học nghề và đào tạo nghề</i>	41
2.2.3. <i>Lao động nữ trong việc thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động</i>	45
2.2.4. <i>Lao động nữ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội</i>	55

2.3. Nguyên nhân những hạn chế trong thực hiện pháp luật lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh 57

Chương 3: YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG NỮ

..... 63

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ..... 63

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về lao động nữ... 65

3.3. Giải pháp tăng cường hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ..... 70

3.3.1. Tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao ý thức pháp luật của các bên 70

3.3.2. Đẩy mạnh hoạt động thương lượng tập thể, xây dựng thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp..... 72

3.3.3. Đẩy mạnh công tác phát triển công đoàn và nâng cao năng lực của công đoàn 73

3.3.4. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm về pháp luật lao động..... 74

KẾT LUẬN..... 76

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

<i>Bảng 2.1. Số lượng lao động nữ của TP. Hồ Chí Minh qua các năm.....</i>	31
<i>Bảng 2.2. Số lượng lao động nữ trong khu vực doanh nghiệp qua các năm</i>	31
<i>Bảng 2.3. Lao động nữ của Thành phố Hồ Chí Minh đã qua đào tạo.....</i>	32
<i>Bảng 2.4. Độ tuổi của lao động nữ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.....</i>	32
<i>Bảng 2.5. Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2013-2015 .</i>	34
<i>Bảng 2.6. Tình hình giao kết hợp đồng lao động từ năm 2013-2015.....</i>	36
<i>Bảng 2.7. Tình hình tranh chấp lao động tập thể từ 2013 đến tháng 6/2017</i>	46
<i>Bảng 2.8. Tình hình doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội từ năm 2013-2015.....</i>	56
<i>Biểu 2.1. Quảng cáo việc làm có yêu cầu về giới theo vị trí</i>	37
<i>Biểu 2.2. Tỷ lệ cạnh tranh trung bình 1 người tìm việc tại các thành phố lớn</i>	42

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ xa xưa cho tới nay người phụ nữ luôn có vai trò hết sức quan trọng trong xã hội, cả về mặt vật chất lẫn tinh thần. Họ tham gia vào rất nhiều lĩnh vực của đời sống như: kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội và đóng góp một phần không nhỏ vào công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển của đất nước. Trong lĩnh vực lao động, có vô số những ngành nghề cần đến sự khéo léo, linh hoạt và sáng tạo của người phụ nữ, vì thế, số lượng phụ nữ thành đạt, có tên tuổi, có chỗ đứng trong xã hội nhờ phát huy một cách hiệu quả các thế mạnh của mình là không hề nhỏ. Tuy nhiên, do những định kiến về giới, những tàn dư của xã hội phong kiến về tư tưởng “*trọng nam, khinh nữ*” vẫn còn hằn sâu trong hệ tư tưởng của người Việt, cùng với đặc điểm riêng biệt về tâm sinh lý, giới tính khiến cho lao động nữ thường gặp nhiều khó khăn hơn so với lao động nam trong quan hệ lao động và thường trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn.

Vì thế, trong nhiều chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ta đã luôn dành riêng sự quan tâm đặc biệt cho đối tượng là người lao động nữ. Với pháp luật lao động, mục tiêu và nhiệm vụ của nó là khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Để đảm bảo sự phát triển hài hòa và ổn định trong quan hệ lao động việc quy định quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động như thế nào là đủ để vừa đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, vừa dung hòa được mối quan hệ này là yêu cầu hết sức quan trọng. Thực hiện nhiệm vụ này, hệ thống pháp luật nước ta nói chung, pháp luật lao động nói riêng đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động nữ.

Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng những quy định này vẫn còn gặp rất nhiều bất cập đến từ việc quản lý, sử dụng của người sử dụng lao động,

cũng như từ sự chưa hợp lý trong chính các quy định của pháp luật khi thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh - một trung tâm kinh tế lớn nhất của cả nước. Do đó, tác giả đã lựa chọn đề tài ***“Pháp luật lao động về lao động nữ từ thực tiễn các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh”*** để nghiên cứu và làm Luận văn Thạc sỹ luật học. Từ phân tích quy định pháp luật và thực trạng thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh, luận văn đã đưa ra yêu cầu đối với việc hoàn thiện pháp luật lao động về lao động nữ và đề xuất các giải pháp để sử dụng lao động nữ mang lại hiệu quả cao trên thực tế.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Lao động nữ là một trong những nhóm người lao động đặc thù, vì thế đây là vấn đề được quan tâm và nghiên cứu nhiều trong thời gian gần đây. Một số luận văn, luận án đã công bố hoặc các sách, tạp chí chuyên ngành nghiên cứu - trao đổi có liên quan đến đề tài như: *“Pháp luật lao động về việc làm đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước. Thực trạng và một số kiến nghị”* năm 2004 của tác giả Nguyễn Hữu Chí, Phạm Thanh Vân; *“Hợp đồng lao động với vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong nền kinh tế thị trường”* năm 1997 của tác giả Nguyễn Hữu Chí; Luận văn *“Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường”*, năm 2006 của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng; *“Pháp luật lao động về lao động nữ - thực trạng và phương hướng hoàn thiện”*, tạp chí Luật học số 9/2009 của tác giả Nguyễn Hữu Chí; *“Bộ luật lao động năm 2012 với việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ”*, tạp chí Luật học số 7/2014 của tác giả Phùng Thị Cẩm Châu; Luận án *“Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”*, năm 2016 của tác giả Đặng Thị Thơm; Báo cáo của Tổ chức lao động quốc tế năm 2015 về *“Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến ở Việt Nam”*; Luận án *“Pháp luật về lao động nữ - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn, năm 2001 của tác giả Lý Thị*

Thúy Hoa....Các nghiên cứu trên thường là nghiên cứu chuyên sâu về một lĩnh vực nào đó như về việc làm, hoặc hợp đồng lao động, hoặc có đề cập chung đến các quy định về lao động nữ nhưng lại là những nghiên cứu chung nhất, chưa phải là nghiên cứu được đánh giá cụ thể từ thực tiễn thi hành ở một địa phương như Thành phố Hồ Chí Minh, một trung tâm kinh tế phát triển nhất của cả nước.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là phân tích các quy định pháp luật liên quan và các quy định đặc thù về lao động nữ. Đánh giá tính khả thi cũng như hạn chế của các quy định, những vướng mắc, bất cập, nguyên nhân trong quá trình thực hiện từ thực tiễn các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ, nhằm sử dụng hiệu quả lao động nữ trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn được xác định là:

Đề cập những vấn đề chung về lao động nữ ở nước ta, trên cơ sở đó đưa ra khái niệm, đặc điểm, vai trò của lao động nữ trong xã hội. Những quy định của pháp luật lao động Việt Nam về lao động nữ.

Đánh giá thực trạng tình hình kinh tế - xã hội, lao động, việc làm và lao động nữ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Phân tích, bình luận việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó đưa ra được kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định của pháp luật nước ta về lao động nữ, chủ yếu là các quy định trong Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành và thực tiễn thực hiện các quy định này tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn xoay quanh vào trọng tâm là các quy định của Bộ luật lao động 2012 dành cho người lao động nữ, cùng với việc thực hiện các quy định ấy ở các doanh nghiệp đóng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mac - Lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về việc bảo vệ người lao động nữ nói chung và pháp luật về lao động nữ nói riêng.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập tài liệu và số liệu: Dựa vào các văn bản pháp luật, các báo cáo, thống kê nghiên cứu, tạp chí, bài viết... về các nội dung liên quan đến lao động nữ giúp cho việc phân tích và xử lý dữ liệu trong luận văn.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: Phân tích các quy định pháp luật và số liệu để làm rõ tình hình thực hiện pháp luật về lao động nữ. Tổng hợp các kết quả từ các số liệu đã được minh chứng từ đó rút ra được kết luận về thực hiện pháp luật lao động nữ.

Ngoài ra luận văn còn sử dụng các phương pháp khác như so sánh, đánh giá... để giải quyết vấn đề một cách toàn diện nhất.

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

Ý nghĩa lý luận: Từ việc đánh giá thực trạng thực hiện các quy định của Bộ luật lao động 2012 về lao động nữ tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề liên quan tới lao động nữ, từ kết quả nghiên cứu rút ra được nguyên nhân của những hạn chế, từ đó đưa ra được kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ trên thực tế. Góp phần bảo vệ tốt hơn lao động nữ trong quan hệ lao động.

Ý nghĩa thực tiễn: Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu cho những người quan tâm và muốn tìm hiểu về pháp luật lao động nữ.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu theo 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề chung về lao động nữ và quy định pháp luật lao động Việt Nam về lao động nữ.

Chương 2: Thực trạng thực hiện pháp luật về lao động nữ tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Yêu cầu và giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG NỮ

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

1.1.1. Khái niệm về lao động nữ

Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với nhu cầu của con người. Thực chất lao động chính là quá trình kết hợp của sức lao động và tư liệu sản xuất để sản xuất ra sản phẩm phục vụ cho nhu cầu của con người. Lao động là yếu tố quyết định đối với sự phát triển của xã hội loài người. Con người tham gia vào quá trình này được gọi là người lao động.

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành thì “*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*”[25].

Do đó, để trở thành người lao động, chủ thể của quan hệ lao động thì người đó phải có “*khả năng lao động*”, thể hiện qua năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Năng lực pháp luật lao động của cá nhân là khả năng mà pháp luật quy định cho người lao động có quyền được làm việc, quyền hưởng lương, được bảo đảm các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.....và phải thực hiện những nghĩa vụ của mình trong quá trình lao động theo hợp đồng lao động đã giao kết. Năng lực hành vi lao động được xác định bởi các yếu tố có tính chất điều kiện là thể lực và trí lực. Tức là người lao động đó phải có sức khỏe để thực hiện công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và khả năng nhận thức của họ phải đạt trình độ nhất định theo yêu cầu, và để có được sự nhận thức nhất định thì về mặt thời gian tương ứng, người lao động phải đạt một độ tuổi nhất định mà pháp luật lao động quy định là từ đủ 15 tuổi.

Trong các văn bản pháp luật từ trước đến nay và hiện tại là Bộ luật lao động 2012 không có bất kỳ một khái niệm chính thức nào về người lao động nữ. Tuy nhiên, từ sự khác biệt về giới và tổng quan chung trong quan hệ lao động thì có thể hiểu “*lao động nữ*” là người lao động mà xét về mặt giới tính được xác định là nữ giới. Như vậy, cần xem xét khái niệm lao động nữ dưới các góc độ sau:

Thứ nhất: Xét về mặt sinh học lao động nữ là người lao động có “*giới tính nữ*”. Giới tính theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006 thì giới tính “*chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ*”. Đó là sự khác biệt giữa nam và nữ, nó là bẩm sinh và đồng nhất (trừ những trường hợp có sự can thiệp của y học), chỉ có người phụ nữ mới có khả năng mang thai, sinh con, cho con bú. Nam giới không thể thay thế cho nữ giới làm những việc trên. Qua đó thấy được tầm quan trọng vô cùng to lớn của người phụ nữ khi họ vừa tham gia vào quá trình lao động sản xuất, vừa là người tái sản xuất ra nguồn lao động cho xã hội thông qua quá trình sinh sản.

Thứ hai: Khi tham gia vào quan hệ lao động thì họ cũng đáp ứng đầy đủ năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Vì vậy, họ đã trở thành chủ thể của quan hệ 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, 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 và thời gian làm việc.

Tóm lại, dưới góc độ pháp luật lao động, khái niệm về lao động nữ có thể được hiểu như sau: “*Người lao động nữ là người có giới tính nữ, 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*”.

1.1.2. Đặc điểm của lao động nữ

Là một trong những nhóm người lao động đặc thù, người lao động nữ ngoài những đặc điểm chung của người lao động thì họ còn mang những đặc điểm rất khác biệt. Do đó, để sử dụng nguồn lực này một cách có hiệu quả, cần phải hiểu biết thật rõ ràng về những đặc điểm riêng biệt của người lao động nữ từ đó mới đưa ra được những quy định hợp lý để vừa sử dụng hiệu quả nguồn lao động nữ mà vẫn đảm bảo quyền được làm việc của họ và tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng: chức năng lao động và chức năng làm mẹ, chăm sóc, bảo vệ, nuôi dạy con cái. Những đặc điểm riêng cụ thể như sau:

Những đặc điểm mang tính chất tự nhiên: Đó là những khác biệt có sẵn ở nữ giới từ khi sinh ra so với nam giới.

Do cấu tạo về hình dáng cơ thể, tâm sinh lý mà chỉ người phụ nữ mới có khả năng sinh đẻ. Sự khác biệt cơ bản giữa lao động nam và lao động nữ chính là việc người phụ nữ sẽ trải qua các thời kỳ mang tính tự nhiên như: mang thai, sinh đẻ, nuôi con, kinh nguyệt hằng tháng... Trong những thời kỳ này sức khỏe của lao động nữ sẽ giảm sút, dễ đuối sức, tâm lý cũng phần nào bị ảnh hưởng, họ cũng cần có thời gian để vệ sinh cá nhân. Vì thế, bản thân người lao động nữ cần phải có một chế độ làm việc, nghỉ ngơi linh hoạt trong thời kỳ kinh nguyệt, trong quá trình mang thai, hoặc thời gian chăm sóc con nhỏ để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho bản thân người lao động nữ và thế hệ mai sau của đất nước.

So với nam giới thì nữ giới bị hạn chế hơn về mặt thể lực, họ luôn được coi là “*phái yếu*”, là “*chân yếu tay mềm*”. Với sức khỏe như vậy nên họ chỉ phù hợp với những công việc nhẹ nhàng, những công việc cần đến sự khéo léo, tỉ mỉ như việc thủ thừa, nội trợ, chăm sóc gia đình... họ không phù hợp với những công việc nặng nhọc, bởi sức khỏe không đáp ứng được, hoặc

những công việc phải tiếp xúc với môi trường, hóa chất độc hại vì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chức năng sinh sản của họ. Do những đặc điểm tự nhiên về sức khỏe như vậy, nên nữ giới họ bị hạn chế nhiều hơn nam giới trong phạm vi lựa chọn nghề nghiệp của mình.

Những đặc điểm về mặt xã hội: Là những đặc điểm do con người và xã hội tạo nên, nó thay đổi theo điều kiện của xã hội như điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa.

Người phụ nữ Việt thường được gắn liền với cụm từ “*công - dung - ngôn - hạnh*” như một tiêu chí để đánh giá thế nào là một phụ nữ “*mẫu mực*” xoay quanh vai trò nội trợ “*hầu chồng, dạy con*”. Bên cạnh đó tư tưởng “*trọng nam khinh nữ*” còn được thể hiện khi nhiều người mong muốn hoặc nhất quyết phải sinh được con trai để “*nói dỗi tông đường*” vì cho rằng “*nhất nam viết hữu, thập nữ viết vô*”, khiến cho những người phụ nữ sinh ra con gái bị xem thường. Khi lớn lên thì trình độ giáo dục ở nữ giới thường không cao do phải “*nhường nhịn*” cơ hội học tập của mình cho nam giới trong gia đình. Ngoài ra việc bất bình đẳng về giới còn thể hiện qua tệ nạn xã hội mà nạn nhân chủ yếu là phụ nữ như bạo lực gia đình, hiếp dâm....

Những tư tưởng lạc hậu về người phụ nữ và điều kiện khó khăn về kinh tế đã ảnh hưởng rất lớn đến trình độ và chất lượng của nguồn lao động. Nhiều nơi nhất là miền núi, vùng sâu, vùng xa do điều kiện kinh tế khó khăn do đó trẻ em bị hạn chế cơ hội học tập, nên tư tưởng phụ nữ không cần phải học cao mà chỉ cần chuyên tâm ở nhà lo nội trợ. Do giáo dục ảnh hưởng từ tư tưởng “*trọng nam khinh nữ*” ngay từ nhỏ nên người phụ nữ thường e dè, thụ động và ỷ lại, dẫn đến hiệu quả làm việc không cao. Hơn nữa họ còn phải chăm lo công việc gia đình song song với việc lao động sản xuất ngoài xã hội nên trong công việc cũng bị hạn chế về mặt thời gian. Đây cũng chính là lý do khiến nhiều nhà tuyển dụng rất ngại khi phải tuyển dụng lao động nữ. Trong

nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh khốc liệt về việc làm, lao động nữ càng dễ dàng bị đào thải hơn.

Ngày nay, với xu hướng hội nhập và nền kinh tế phát triển nhanh, đòi hỏi chất lượng lao động ngày càng cao, do đó lao động nữ xuất phát từ những đặc điểm về cả tự nhiên và xã hội như đã nêu trên, cho thấy đây rõ ràng là một loại lao động đặc thù, cần có sự quan tâm đặc biệt của Nhà nước. Bên cạnh những chính sách về việc làm, cần có những quy định pháp luật phù hợp với những đặc điểm riêng của người lao động nữ để giúp họ thực hiện tốt chức năng lao động và chức năng sinh sản của mình.

1.1.3. Vai trò của lao động nữ

Trong gia đình lao động nữ nắm giữ vai trò quan trọng, là người sắp xếp, tổ chức cuộc sống gia đình. Ngày nay, mặc dù có nhiều phụ nữ tham gia vào các công việc của xã hội và thành công không kém nam giới nhưng nhìn chung công việc nội trợ và quản lý gia đình vẫn là mảng công việc chủ yếu do phụ nữ đảm trách. Phụ nữ là người tay cầm chìa khóa, quyết định chi tiêu mọi việc trong gia đình, từ đi chợ, nấu ăn, giặt giũ đến quét dọn, bày trí, sắp xếp, mua sắm.... Đó là mảng công việc lặt vặt, tỉ mỉ, chiếm nhiều thời gian nhưng không thể không có, họ sắp xếp, tổ chức gia đình theo suy nghĩ, nhận thức và tính năng động của mình. Ngoài ra, phụ nữ có vai trò trọng yếu trong việc điều hòa các mối quan hệ gia đình, giữa gia đình nhỏ của mình với họ hàng bên nội, bên ngoại và nối kết giữa bố mẹ với con cái trong chính gia đình nhỏ của mình. Để điều hòa được các mối quan hệ gia đình, nó đòi hỏi những đức tính đảm đang, dịu dàng, biết thông cảm, chịu khó và sự tinh tế ở người phụ nữ. Bên cạnh đó, vai trò đặc biệt quan trọng của phụ nữ trong gia đình đó chính là việc dành thời gian quan tâm, chăm sóc, giáo dục con cái. Họ luôn hết lòng vì con và là tấm gương trong việc nuôi dạy con. Ngày nay, đời sống xã hội phát triển, với sự trợ giúp của máy móc, thiết bị công nghệ đã tạo điều

kiện giải phóng phụ nữ khỏi phần lớn công việc nội trợ trong gia đình để tham gia vào hoạt động của xã hội, nhưng vai trò của người phụ nữ không vì thế mà mất đi.

Bên cạnh thiên chức làm mẹ, người phụ nữ đã và đang trở thành lực lượng lao động chủ yếu góp phần quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Phụ nữ có mặt trong hầu hết các công việc và nắm giữ nhiều vị trí quan trọng. Ngày càng nhiều người trở thành chính trị gia, các nhà khoa học nổi tiếng, những nhà quản lý năng động. Trong nhiều lĩnh vực, sự có mặt của người phụ nữ là không thể thiếu như ngành dệt, công nghiệp dịch vụ, may mặc... Qua đó cho thấy trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong mọi ngành nghề, lao động nữ ngày càng chiếm tỉ lệ đông đảo và không ngừng vươn lên, vượt qua gánh nặng cũng như trách nhiệm đối với gia đình để đạt được những thành tích cao và có chỗ đứng ổn định, lâu dài trong công việc.

Lao động nữ luôn thể hiện được tấm lòng nhân ái của mình qua việc tham gia tích cực vào các hoạt động nhân đạo, từ thiện. Tham gia vào các tổ chức đoàn thể, câu lạc bộ... tại cơ quan nơi làm việc họ cũng luôn nhận được sự quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo doanh nghiệp và đặc biệt là tổ chức Công đoàn nên đã có môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi; có được cơ hội học tập, đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn; định hướng xây dựng và phát huy tác phong làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả. Họ cũng được pháp luật bảo vệ, được hưởng các chế độ chính sách xã hội như khi nghỉ thai sản, nghỉ trong thời gian nuôi con.

Tóm lại, ngày nay lao động nữ bên cạnh việc chăm sóc, nuôi dạy con cái, tổ chức cuộc sống gia đình hạnh phúc, ổn định còn có vai trò rất quan trọng ngoài xã hội từ công việc đến các công tác xã hội khác.

1.2. Nội dung những quy định của pháp luật lao động về lao động nữ trong các doanh nghiệp Việt Nam

1.2.1. Quy định chung về người lao động

- Hiến pháp

Đây là luật cơ bản của nhà nước, có giá trị pháp lý cao nhất đã quy định rất rõ về vị trí, vai trò cũng như quyền và nghĩa vụ của người phụ nữ trong xã hội. Theo đó, tại Điều 26 Hiến pháp 2013 ghi nhận “*Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới*”[26]. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để giúp người phụ nữ được nhìn nhận, thừa nhận và được đánh giá một cách đúng đắn, làm nền tảng để pháp luật cụ thể hóa giúp cho quyền lợi chính đáng của người phụ nữ được đảm bảo.

- Bộ luật lao động 2012

Bộ luật lao động 2012 quy định chung về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động. Ngoài ra lao động nữ còn được sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật ở Chương X trong Bộ luật này. Sau đó được chi tiết hóa và bổ sung bằng các đạo luật chuyên sâu như: Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Các văn bản có liên quan đến vấn đề lao động nữ cũng được kịp thời ban hành để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đặt ra. Có thể kể đến như Nghị định số 85/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ; Nghị định 218/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật thuế thu nhập doanh nghiệp; thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ, Nghị định số 43/2013/NĐ-CP, Nghị định số 44/2013/NĐ-CP, Nghị định số 45/2013/NĐ-CP, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP...Song song đó, các chương trình quốc gia

liên quan đến lao động nữ cũng đã được triển khai: Quyết định 05/QĐ-Tg ngày 5/01/2016 Phê duyệt Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020; Đề án về dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015; Quy định về chính sách việc làm và xây dựng Quỹ quốc gia về hỗ trợ và giải quyết việc làm. Ngoài ra, còn rất nhiều chính sách, hoạt động khác về tuyên truyền phổ biến nhận thức về giới cũng được triển khai, thể hiện sự quyết liệt của Nhà nước ta nhằm đẩy mạnh và nâng cao vị thế, vai trò của nữ giới.

Bên cạnh đó Việt Nam cũng tích cực tham gia hầu hết các Điều ước Quốc tế về quyền con người như: Công ước Quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị 1966 và một số công ước quan trọng của ILO về quyền lao động nữ, cụ thể: năm 1997 Việt Nam đã phê chuẩn 02 công ước: Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau và Công ước 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, năm 1994 Việt Nam phê chuẩn công ước số 45 về sử dụng phụ nữ vào những công việc dưới mặt đất trong hầm lò, Ba công ước trên là cơ sở xây dựng hệ thống pháp luật cho lao động nữ ở Việt Nam. Các văn bản này đã được pháp luật Việt Nam nội lực hóa.

1.2.2. Quy định riêng có liên quan đến lao động nữ

Các quy định riêng về lao động nữ được quy định rõ ràng nhất trong Bộ luật lao động 2012 tại Chương X, bên cạnh Nghị định số 85/2015/NĐ-CP, thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH đây là những quy định cụ thể và trực tiếp tác động mạnh mẽ đến lao động nữ. Dân số trung bình cả nước năm 2016 ước tính 92,7 triệu người. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,3 triệu người, trong đó, lao động nam là 27,4 triệu người, lao động nữ là 25,9 triệu người[29]. Như vậy, lực lượng lao động nữ rất đông đảo cho nên Nhà nước phải tạo điều kiện để họ có cơ hội phát triển như lao động nam.

- Quy định về việc làm, tuyển dụng lao động

Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm. Nam, nữ đều bình đẳng với nhau trước cơ hội tìm kiếm việc làm.

Khoản 2 và 3 Điều 153 Bộ luật lao động 2012 đã có quy định riêng về việc làm đối với 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 hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình; Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ*”.

Việc đảm bảo việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản được ghi nhận tại Điều 158 Bộ luật lao động 2012 “*Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; 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*”.

Ngoài ra, Bộ luật lao động 2012 bổ sung một quyền hoàn toàn mới cho lao động nữ song song với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đã được ghi nhận trước đó, đó là quyền tạm hoãn hợp đồng của lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi, họ không còn bị đứng trước

lựa chọn hết sức khó khăn đó là chấm dứt công việc để bảo vệ thai nhi hoặc tiếp tục làm việc theo hợp đồng trong tình trạng an toàn thai nhi bị đe dọa; giờ đây họ có sự lựa chọn tốt hơn đó là tạm hoãn hợp đồng để vừa bảo vệ được thai nhi, vừa có cơ hội duy trì công việc. Nội dung này được ghi nhận tại Điều 156 Bộ luật lao động 2012.

Bên cạnh đó để bảo vệ lao động đặc thù nữ, Điều 160 Bộ luật lao động 2012 quy định về một số công việc không được sử dụng lao động nữ. Đó là, các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con; công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ[25].

Thông qua Bộ Luật Lao động, Nhà nước đã có những chính sách, quy định nhằm bảo vệ và tạo việc làm cho lao động nữ, giúp cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần.

Tuyển dụng là sự lựa chọn của người sử dụng lao động nhằm tìm ra những người lao động đáp ứng yêu cầu để vào làm việc tại doanh nghiệp, theo quy định tại Điều 11 Bộ luật lao động 2012 thì *“Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh”*. Tuy nhiên, do đặc điểm giới tính, khi tuyển lao động, người sử dụng lao động vẫn e ngại tuyển lao động nữ, vì họ sợ phải đảm bảo những ưu đãi với lao động nữ và như vậy phần nào sẽ bị giảm sút lợi nhuận. Vì vậy, để đảm bảo cho lao động nữ được bình đẳng với lao động nam khi tham gia quan hệ lao động, người sử dụng lao động phải *“Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ”* ghi nhận ở khoản 1 Điều 153 Bộ luật lao động, và *“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” ghi nhận ở khoản 1 Điều 154. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ (Khoản 2 Điều 5- Nghị định 85). Trong nội dung của hợp đồng lao động đảm bảo “tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”[25]. Những quy định trên là sự bù đắp rất chính đáng cho người lao động nữ từ phía Nhà nước.

Trong cơ chế tuyển dụng, để khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng lao động nữ, Nhà nước có một số chính sách ưu đãi dành cho doanh nghiệp và đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ. Theo đó, doanh nghiệp và đơn vị được xác định là có sử dụng nhiều lao động nữ cần phải đảm bảo các điều kiện do pháp luật quy định. Các điều kiện này được quy định tại khoản 1 Điều 3 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015, đó là thứ nhất: doanh nghiệp sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm từ 50% trở lên trong tổng số lao động, thứ hai: doanh nghiệp sử dụng từ trên 100 đến dưới 1000 lao động nữ, trong số đó lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động, thứ ba: doanh nghiệp sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên. Đáp ứng một trong ba điều kiện trên doanh nghiệp sẽ được hưởng các chính sách hỗ trợ dành cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được quy định tại khoản 2 Điều 11 như sau *“được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp; các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài Chính”*[12].

Nội dung những ưu đãi cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được quy định tại: Luật thuế thu nhập doanh nghiệp 2013, Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013, Thông tư số 96/2015/TT-BTC, Thông tư

78/2014/TT-BTC của Bộ Tài chính quy định: Các khoản chi thêm cho lao động nữ gồm: chi phí đào tạo lại nghề, chi phí tiền lương cho cô giáo dạy ở nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức và quản lý, chi bồi dưỡng cho lao động nữ sau sinh con, chi khám sức khỏe thêm trong năm.....các khoản chi này được tính vào chi phí được trừ và doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp tương ứng với khoản chi thêm cho người lao động nữ theo đúng quy định của pháp luật.

Trong việc hỗ trợ cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, tại Khoản 3 Điều 4 Nghị định số 39/2018/NĐ-CP Nhà nước cũng quy định nguyên tắc trong việc xem xét hồ sơ là ưu tiên trước trong việc áp dụng các chính sách trợ giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đã có hồ sơ đầy đủ.

Những chính sách nêu trên phần nào đảm bảo quyền và lợi ích của người sử dụng lao động nữ, điều này giúp cho thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về lao động nữ ngày càng tốt hơn đồng thời cũng tạo cho lao động nữ nhiều cơ hội hơn trong việc tiếp cận với việc làm.

- Quy định về học nghề và đào tạo nghề

Do đặc điểm riêng về tâm sinh lý của lao động nữ nên khi tham gia vào quan hệ lao động, lao động nữ được hưởng những ưu đãi riêng so với lao động nam. Điều này thể hiện cả trong lĩnh vực học nghề và đào tạo nghề, trước tiên đó là trách nhiệm của Nhà nước thể hiện ở khoản 5 Điều 153 như sau: *“mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”*. Nghề dự phòng là nghề khác nghề hiện tại đang làm và có thể được dùng khi người lao động không làm nghề hiện tại nữa. Quy định này tạo điều kiện cho lao động nữ trong trường hợp không thể tiếp tục làm công việc cũ được nữa thì có sẵn nghề dự phòng thay thế, điều này có ý nghĩa đặc

biệt quan trọng là tạo việc làm thường xuyên, liên tục giúp lao động nữ có việc làm.

Bên cạnh đó Điều 60 Bộ luật lao động 2012 cũng quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là hằng năm xây dựng kế hoạch và dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình[25].

Đối với trường hợp lao động nữ mang thai tham gia học nghề trong trường hợp có thai nếu có chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền về việc thực hiện hợp đồng học nghề có thể gây ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì người học nghề được chấm dứt hợp đồng học nghề, được bảo lưu kết quả và trả lại học phí của thời gian chưa học. Nếu chấm dứt hợp đồng học nghề với doanh nghiệp thì lao động nữ trong trường hợp này cũng không phải bồi thường chi phí đào tạo. Những quy định này không chỉ khẳng định nguyên tắc bình đẳng mà còn là những nội dung riêng phù hợp, ưu tiên cho lao động nữ trên cơ sở chức năng giới của họ để đạt được sự bình đẳng trên thực tế.

- Quy định về thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi

Việc quy định thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi tạo hành lang pháp lý nhằm bảo vệ sức khỏe người lao động. Quy định hợp lý để vừa đảm bảo được hiệu quả, năng suất lao động đồng thời bảo đảm cho người lao động có đủ thời gian để nghỉ ngơi, tái tạo lại sức lao động của mình. Nếu không có những quy định hợp lý thì có thể dẫn đến nhiều hệ lụy về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm sức khỏe kéo dài. Điều này đặc biệt quan trọng đối với đối tượng đặc thù là lao động nữ.

Do chính sách ưu tiên nên lao động nữ nên bên cạnh việc tuân thủ các quy định về thời giờ làm việc được ghi nhận từ Điều 104 đến Điều 107 Bộ luật lao động 2012, thì để bảo vệ thai sản khoản 2 Điều 155 quy định “lao

động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương”[25]. Đối với người sử dụng lao động tại khoản 1 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 quy định: “không sử dụng lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07, hoặc từ tháng 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, phụ nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi để làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa”.

Thời giờ nghỉ ngơi được pháp luật ghi nhận từ Điều 108 đến Điều 116 Bộ luật lao động 2012. Tuy nhiên, lao động nữ còn được hưởng các quy định tại khoản 5 Điều 155 Bộ luật lao động 2012, 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, được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng, nếu sinh đôi trở lên thì từ con thứ 02 trở đi mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

- Quy định về tiền lương, thu nhập

Tiền lương là khoản tiền do người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận căn cứ vào năng suất lao động, chất lượng công việc 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 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. Khoản 2 Điều 85 Hiến pháp 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”; khoản 3 Điều 90 Bộ luật lao động 2012 quy định: “Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công

việc có giá trị như nhau”. Mặt khác tại khoản 2 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 quy định những trường hợp lao động vẫn được hưởng nguyên lương như giảm 01 giờ khi mang thai từ tháng thứ 07 nếu làm công việc nặng nhọc, trong thời gian hành kinh nghỉ mỗi ngày 30 phút và nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Bên cạnh mức trả lương bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, về tiền lương tối thiểu thì Bộ luật lao động 2012 còn xem xét tới vấn đề tiền thưởng cho người lao động, tại khoản 1 Điều 103: *“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 thưởng cho người 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.

- Quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động

Đảm bảo an toàn tính mạng, sức khỏe trong quá trình lao động là quyền quan trọng nhất của người lao động và đó là nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Xuất phát từ quan điểm sự phát triển của xã hội lấy con người làm trung tâm, con người là vốn quý, pháp luật lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Do đặc thù của người phụ nữ về tâm sinh lý, chức năng sinh đẻ, nuôi dạy con cái... nên ngoài việc được điều chỉnh bằng các quy định chung cho người lao động từ Điều 133 đến Điều 146 Bộ luật lao động 2012, lao động nữ còn được quy định riêng trong Chương X điều chỉnh, cụ thể là Điều 154 và Điều 160 quy định: các công việc không được sử dụng

lao động nữ, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành, công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước, công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Có như vậy thì những lợi ích chính đáng của phụ nữ mới được đảm bảo. Trước sự tác động mạnh mẽ của nền kinh tế thị trường, doanh nghiệp phải chạy theo lợi nhuận nhiều hơn là quan tâm đến chính sách dành cho lao động nữ, cho nên cũng có những doanh nghiệp chưa thực hiện tốt các quy định trong lĩnh vực này.

- Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động

Việc xác lập hợp đồng lao động chính là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho mỗi bên và dù là bất kỳ bên nào thì cũng không ai hy vọng bị chấm dứt vì những lý do không mong muốn. Nhà nước đưa ra những quy định phù hợp để đảm bảo cho mối quan hệ này được ổn định và phát triển. Cũng giống như người lao động nói chung, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động nữ ngoài việc chịu sự điều chỉnh của các quy định chung về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì lao động nữ còn được pháp luật quy định thêm trường hợp họ được sử dụng quyền này khi họ mang thai tại Điều 156 Bộ luật lao động 2012. Khi mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Bộ luật lao động 2012 có một quy định mới so với trước đây nhằm bảo vệ lao động nữ khi họ bị xâm phạm quyền lợi thì được sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đó là nếu bị quấy rối tình dục người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (điểm c khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012). Hành vi quấy rối tình dục đã trở thành hiện tượng xã

hội phổ biến mà đối tượng thường bị xâm phạm là lao động nữ, đến Bộ luật lao động 2012 đã được đưa thành quy định nghiêm cấm. Tuy nhiên liệu rằng việc quy định những trường hợp như trên người lao động để bảo vệ sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của mình chỉ có cách nghỉ việc, trong khi họ cần có thu nhập, như vậy liệu có thỏa đáng và công bằng đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng hay không? Bên cạnh đó pháp luật lao động quy định người sử dụng lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo các quy định tại Điều 38, Điều 125 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, khi muốn thực hiện quyền này đối với lao động nữ thì người sử dụng lao động còn phải đáp ứng các điều kiện quy định ở khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi*”. Quy định này tạo điều kiện giúp lao động nữ yên tâm để thực hiện chức năng làm mẹ của mình.

- Quy định về kỷ luật lao động

Phục tùng sự quản lý của người sử dụng lao động là một trong những nghĩa vụ quan trọng nhất mà pháp luật quy định cho người lao động. Các đơn vị sử dụng lao động khó có thể duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động của mình nếu không được quyền quản lý người lao động. Bên cạnh việc ghi nhận các quyền, pháp luật cũng đặt ra những giới hạn nhất định cho quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Những giới hạn này được đặt ra là để đảm bảo rằng quyền quản lý lao động sẽ được thực hiện một cách công bằng, thích hợp và hiệu quả.

Điều 118 Bộ luật lao động 2012 quy định khái niệm về kỷ luật lao động “*...là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động*”, như vậy kỷ luật lao động được thể hiện dưới hình thức là nội quy lao động trong doanh nghiệp nhằm mục đích điều chỉnh hành vi của người lao động trong thời gian làm

việc cho người sử dụng lao động. Khi vi phạm nội quy lao động, người lao động phải chịu một trong các hình thức kỷ luật theo Điều 125 Bộ luật lao động. Đối với người lao động nữ theo quy định tại khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 thì người sử dụng lao động không được áp dụng hình thức kỷ luật là sa thải đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động nữ được kéo dài thời hiệu xem xét kỷ luật theo Khoản 2 Điều 124.

Do những đặc điểm về tâm sinh lý của người lao động nữ nên việc Bộ luật lao động 2012 quy định như trên là phù hợp và cần thiết. Mặc dù khi tham gia vào quan hệ lao động, khi đã chấp nhận ký hợp đồng lao động thì người lao động phải tuân theo các nghĩa vụ trong hợp đồng và cả bảng nội quy của doanh nghiệp đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, nhưng vì lao động nữ là nhóm lao động đặc thù nên pháp luật phải có những quy riêng biệt dành cho đối tượng này, pháp luật hạn chế một vài trường hợp mà người sử dụng lao động không được áp dụng những hình thức kỷ luật trong những khoảng thời gian nhất định, nếu không làm như vậy thì sẽ ảnh hưởng rất lớn đến đời sống vật chất và tinh thần của lao động nữ trong khoảng thời gian họ sinh con, nuôi con nhỏ.

- Quy định về bảo hiểm xã hội

Mục đích của bảo hiểm là nhằm trợ giúp phần nào cho người lao động khi cần sự hỗ trợ, cho nên có được khoản thu nhập này là sự động viên rất lớn về mặt vật chất và cả mặt tinh thần cho người lao động khi rơi vào những trường hợp khó khăn trong cuộc sống. Sâu xa hơn là vì mục đích đảm bảo vấn đề an sinh xã hội của đất nước được phát triển bền vững và ổn định. Điều này

có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với lao động nữ vì với thiên thức làm mẹ nên người phụ nữ có thời gian mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ...nên thời gian lao động tạm thời bị gián đoạn. Vì thế, họ cần có những khoản bù đắp cho những giai đoạn như vậy. Bởi thế, việc thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ là vô cùng cần thiết.

Điều 186 Bộ luật lao động 2012 quy định: *“Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế; Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động”*.

Riêng đối với lao động nữ tại khoản 2 Điều 157 Bộ luật lao động 2012 quy định *“Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội”*. Những nội dung này được quy định từ Điều 30 đến Điều 41 Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Điều 159 Bộ luật lao động 2012 quy định *“Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội”*. Những nội dung này được cụ thể từ Điều 24 đến Điều 29 Luật Bảo hiểm xã hội 2014.

Nhằm giúp người lao động ổn định cuộc sống khi hết tuổi lao động, chế độ hưu trí được quy định tại Điều 187 Bộ luật lao động 2012 và cụ thể hóa trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định từ Điều 53 đến Điều 65. Nữ giới nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi), tùy thuộc vào ngành nghề, khu vực mà nữ giới tham gia thì độ tuổi về hưu cũng không giống nhau.

Kết luận chương 1

Trong thị trường lao động, lao động nữ chiếm phân nửa lực lượng lao động ở nước ta. Với những đặc điểm khác biệt cả về cấu tạo tự nhiên và những tư tưởng định kiến của xã hội còn tồn tại về người phụ nữ. Xuất phát từ chính những đặc điểm riêng ấy, mà khiến cho họ vừa là một nguồn lực tiềm tàng để phát triển kinh tế - xã hội, lại vừa là lực lượng lao động gặp nhiều khó khăn, trở ngại nhất trên thị trường lao động. Chính vì lẽ đó, Đảng và Nhà nước cần có những chính sách và khung pháp lý phù hợp nhằm tạo điều kiện tối đa cho lao động nữ tham gia vào hoạt động lao động, kích thích nguồn lao động có triển vọng này phát triển. Thực tiễn cho thấy pháp luật lao động nước ta về lao động nữ đã ghi nhận đối với lao động nữ, ngoài việc thực hiện các quy định chung như những lao động khác thì họ có những quy định riêng về chế độ nhằm đảm bảo tốt hơn về điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, bảo vệ nhân phẩm, danh dự của người lao động nữ, giúp cho họ phát huy được những thế mạnh của mình khi tham gia vào quan hệ lao động, đồng thời tạo điều kiện giúp họ thực hiện tốt chức năng sinh sản, nuôi con và chăm sóc gia đình của mình.

Chương 2

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH

2.1. Khái quát về đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội; doanh nghiệp và tình hình sử dụng lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Khái quát về đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh nằm trong tọa độ địa lý khoảng 10010' – 10038' vĩ độ Bắc và 106022'– 106054' kinh độ Đông. Phía Bắc giáp tỉnh Bình Dương, Tây Bắc giáp tỉnh Tây Ninh, Đông và Đông Bắc giáp tỉnh Đồng Nai, Đông Nam giáp tỉnh Bà Rịa -Vũng Tàu, Tây và Tây Nam giáp tỉnh Long An và Tiền Giang. Với tổng diện tích hơn 2.095 km², thành phố được phân chia thành 19 quận và 5 huyện với 322 phường - xã, thị trấn. Khoảng cách từ trung tâm thành phố đến biên là 50 km theo đường chim bay và cách thủ đô Hà Nội gần 1.730km đường bộ. Độ cao trung bình cao hơn 6m so với mực nước biển. Bề mặt địa hình cao ở vùng Bắc-Đông và thấp ở vùng Nam-Tây Nam. Thành phố Hồ Chí Minh có mạng lưới sông ngòi dày đặc với hệ thống kênh rạch trải dài hơn 2.900 ha rất thuận lợi cho giao thông đường thủy. Nằm trong vùng nhiệt đới gió mùa cận xích đạo, Thành phố Hồ Chí Minh có hai mùa rõ rệt đó là mùa mưa và mùa khô. Mùa mưa diễn ra từ tháng 5 đến tháng 11 với lượng mưa bình quân hàng năm là 1.979 mm và mùa khô diễn ra từ tháng 12 đến tháng 4 năm sau với nhiệt độ trung bình hàng năm là 27,550C. Nằm ở vị trí trung tâm của vùng kinh tế phía nam với các đầu mối giao thông quốc tế quan trọng như sân bay Tân Sơn Nhất, cảng Sài Gòn, ga Sài Gòn, nút giao thông đường thủy, đường bộ, đường hàng không tỏa đi khắp nơi. Là một trong những trung tâm kinh tế lớn nhất của cả nước, thu hút nhiều nguồn vốn đầu tư từ nước ngoài và là nơi tập trung lực lượng lao động vô cùng đông đảo từ khắp các tỉnh, thành phố trên cả nước.

Trong quá trình phát triển và hội nhập, Thành phố Hồ Chí Minh là một trung tâm kinh tế, thương mại, tài chính, dịch vụ của cả nước và là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

Về thương mại, Thành phố là trung tâm xuất nhập khẩu lớn nhất nước. Kim ngạch xuất nhập khẩu của Thành phố ngày càng chiếm tỷ trọng lớn trong tổng kim ngạch xuất nhập khẩu của cả nước. Cơ sở vật chất ngành thương mại được tăng cường với khoảng 400 chợ bán lẻ, 82 siêu thị, 28 trung tâm thương mại, 3 chợ đầu mối và hơn 10 thương hiệu chuỗi cửa hàng tiện lợi đang hoạt động. Khu vực dịch vụ tăng trưởng hàng năm, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sản xuất kinh doanh và phục vụ đời sống dân cư.

Về tài chính, Thành phố là trung tâm tài chính ngân hàng lớn nhất Việt Nam, dẫn đầu cả nước về số lượng ngân hàng và doanh số quan hệ tài chính tín dụng. Doanh thu của hệ thống ngân hàng thành phố chiếm khoảng 1/3 tổng doanh thu toàn quốc. Nhiều dịch vụ tín dụng hiện đại được đưa vào ứng dụng, mạng lưới thanh toán được mở rộng.

Về kinh tế, Thành phố chỉ chiếm 0,6% diện tích và 9% dân số nhưng nhiều năm qua luôn giữ vững vai trò là đầu tàu kinh tế của cả nước: Tạo ra 1/3 tổng sản phẩm quốc nội, 1/3 giá trị sản lượng công nghiệp, 30% tổng thu ngân sách, hơn 30% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu và thu hút lượng lớn vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam[35], cụ thể: Nền kinh tế tại đây luôn duy trì tốc độ phát triển và tăng trưởng ổn định, bên cạnh nhiều thách thức, khó khăn còn tồn tại; qua từng năm, chất lượng tăng trưởng nền kinh tế từng bước được nâng cao. Kinh tế thành phố trong 06 tháng đầu năm 2017 tăng trưởng cao hơn cùng kỳ, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) 6 tháng đầu năm 2017 đạt 513,311 tỷ đồng, tăng 7,76% cao hơn mức tăng trưởng cùng kỳ của 02 năm gần đây (cùng kỳ năm 2016 tăng 7,47%). Trong đó: khu vực dịch vụ tăng 7,4% (cùng kỳ tăng 7,1%), khu vực nông nghiệp tăng 5,9% (cùng kỳ tăng

5,2%), khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 7,2% (cùng kỳ tăng 7,4%). Bên cạnh việc thực hiện nhiều chương trình, biện pháp tái cơ cấu nền kinh tế, bình ổn thị trường, kết nối doanh nghiệp và ngân hàng. Về chỉ số giá tiêu dùng (CPI) tăng 4,82% so với cùng kỳ, kim ngạch nhập khẩu hàng hóa của thành phố 06 tháng ước đạt 20,68 tỷ USD, tăng 19,1% so với cùng kỳ. Ngành hàng nhập khẩu tăng chủ yếu là trang thiết bị, nguyên vật liệu cho sản xuất như: máy vi tính, sản phẩm điện tử và linh kiện, sắt thép các loại, linh kiện và phụ tùng ô tô... Tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa của doanh nghiệp thành phố 06 tháng ước đạt 17 tỷ USD, tăng 14,5% so với cùng kỳ. Thị trường xuất khẩu tăng trưởng ở hầu hết các thị trường lớn như: Hoa Kỳ, EU, Trung Quốc..... Trong 06 tháng đầu năm, trên địa bàn thành phố có hơn 20 nghìn doanh nghiệp thành lập mới với tổng số vốn đăng ký hơn 275 nghìn tỷ đồng; hơn 29 nghìn lượt doanh nghiệp thay đổi nội dung đăng ký bổ sung và điều chỉnh bổ sung tăng hơn 296 nghìn tỷ đồng. Tính chung, tổng vốn đăng ký và bổ sung là hơn 572 nghìn tỷ đồng, tăng gấp 2,15 lần so với cùng kỳ năm 2016[32].

Vốn đầu tư phát triển trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (vốn đầu tư xã hội) 06 tháng đầu năm 2017 ước đạt 137 ngàn tỷ đồng, tăng 9,5% so với cùng kỳ. Trong đó, vốn đầu tư trong nước tăng 2,15 so với cùng kỳ, vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài thu hút 2,3 tỷ USD, tăng 2 lần so cùng kỳ[32].

Một trong những yếu tố giúp kinh tế của thành phố tăng trưởng cao là do thành phố đã tập trung đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp trong đổi mới, sáng tạo; hỗ trợ cho hàng nghìn dự án, nhất là các cá nhân, nhóm khởi nghiệp, kể cả các ý tưởng khởi nghiệp. Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục đẩy mạnh cải thiện môi trường kinh doanh, có biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy đổi mới công nghệ, đầu tư chiều sâu để tăng năng suất, chất lượng hoạt động; các doanh nghiệp tiếp tục triển khai

các điểm bán hàng bình ổn giá, đẩy mạnh tiến độ hoàn thành các đơn đặt hàng, thị trường bán lẻ phát triển sôi động. Đó là nguyên nhân chính dẫn đến việc tăng nhu cầu tuyển dụng lao động, đặc biệt lao động thời vụ - bán thời gian. Chính những điều kiện về kinh tế nêu trên đã thúc đẩy sự gia tăng về nhu cầu nhân lực trong thị trường lao động, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Một số nhóm ngành nghề có nhu cầu tuyển dụng lao động cao như: Kinh doanh - bán hàng; Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn, Kinh doanh tài sản - Bất động sản, dịch vụ phục vụ (nhân viên giới thiệu sản phẩm, nhân viên vệ sinh, nhân viên giữ kho theo thời vụ, nhân viên bốc xếp...). Đồng thời các doanh nghiệp tập trung đẩy mạnh tiến độ hoàn thành các đơn đặt hàng, có nhu cầu tuyển dụng lao động thời vụ ở các vị trí như: gia công, kiểm hàng, nhân viên giao nhận, soát vé... ở các nhóm ngành nghề như: dệt may - giày da, chế biến lương thực thực phẩm, vận tải kho bãi - xuất nhập khẩu... Thị trường lao động trong những năm trở lại đây đều phát triển theo hướng yêu cầu chất lượng, trình độ và hạn chế về số lượng, yêu cầu đối với sinh viên mới ra trường và người lao động có nghề chuyên môn cần phải tự trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp... khi gia nhập vào thị trường lao động.

Sự tăng trưởng về kinh tế cũng kéo theo sự tăng trưởng về mật độ dân số tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ước tính dân số bình quân trên địa bàn thành phố năm 2016 có 8.297,5 ngàn người, tăng khoảng 2,16% so với năm trước. Năm 2017 thành phố cũng đã thu hút và giải quyết việc làm cho 323 ngàn lượt người, vượt 15,4% kế hoạch năm, số chỗ việc làm mới được tạo ra trong năm là 133 ngàn chỗ, vượt 6,6% kế hoạch năm[54]. Mật độ dân số trên địa bàn thành phố tăng, tuy có thể cung cấp một nguồn nhân lực dồi dào nhưng lại kéo theo nhiều mặt trái như sự cạnh tranh khốc liệt về nhu cầu việc làm, ô nhiễm môi trường, ùn tắc giao thông và vô số các tệ nạn xã hội, thành phố cũng luôn dẫn đầu cả nước về số vụ tranh chấp lao động. Chính những yếu tố

này cần được các cấp chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh không ngừng quan tâm và đưa ra các biện pháp khắc phục nhằm bảo đảm chất lượng cuộc sống cho người dân nói chung và người lao động nói riêng.

Có thể nói, mặc dù còn nhiều khó khăn và hạn chế nhưng nhìn chung nền kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh được xem là một môi trường làm việc lý tưởng và tiên bộ, thuận lợi cho sự phát triển của lực lượng lao động, trong đó có lao động nữ.

2.1.2. Khái quát về doanh nghiệp và tình hình sử dụng lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh vừa là thành phố đông dân nhất trong cả nước, vừa là trung tâm kinh tế lớn nhất nước, nhu cầu lao động tại đây luôn giữ vị trí cao so với địa phương khác. Lao động nữ là một bộ phận không thể thiếu đối với thị trường lao động. Khái quát về doanh nghiệp và tình hình sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố được thể hiện cụ thể như sau:

Tổng số doanh nghiệp: Số doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh qua các năm 2013 có 120.724 doanh nghiệp, năm 2014 có 136.267 doanh nghiệp, năm 2015 có 148.886 doanh nghiệp[30], tính đến hết ngày 31/12/2016, toàn thành phố có 172.979 doanh nghiệp, tăng 61,86%. Trong đó, loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước luôn có bước phát triển vượt bậc so với các loại hình còn lại, đạt 65,35%, chiếm 97,36% trong tổng số doanh nghiệp toàn thành phố. Tổng nguồn vốn của khối DN này tăng 2,11 lần, tương ứng 3.262.149 tỷ đồng, trong đó vốn chủ sở hữu tăng 3,23 lần, chỉ tiêu doanh thu thuần gấp 1,56 lần so năm 2011. Đây cũng là khu vực tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động. Số liệu điều tra cũng chỉ ra, mặc dù số lượng doanh nghiệp phát triển nhanh nhưng chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Xét về hiệu quả thông qua chỉ tiêu lợi nhuận còn khá hạn chế. Trong tổng số 171.655 doanh nghiệp đang hoạt động, chỉ có 64.607 doanh nghiệp

hoạt động có lãi, chiếm 37,81%; 96.936 doanh nghiệp bị thua lỗ, chiếm 56,49%; số còn lại kinh doanh hòa vốn. Tỷ lệ các doanh nghiệp thua lỗ sau 5 năm có xu hướng tăng lên, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài nhà nước đã tăng 2,87%, số doanh nghiệp có lãi lại giảm từ 43,30% năm 2011 xuống còn 37,41% năm 2016[40].

Bảng 2.1. Số lượng lao động nữ của TP. Hồ Chí Minh qua các năm

Năm	Tổng	Lao động nam		Lao động nữ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2013	4.165.750	2.208.697	53,0	1.957.053	47,0
2014	4.188.525	2.264.031	54,1	1.924.494	45,9
2015	4.251.535	2.250.308	52,9	2.001.227	47,1

(Nguồn: Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh)

Trong đó tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động của thành phố là 68.2% trong đó nam giới là 76.5%, nữ giới là 60.9%, chênh lệch giữa nam và nữ là 15.6%. Tỷ lệ thất nghiệp của người lao động trong độ tuổi lao động của thành phố là 2.66%, trong đó nam giới 3.11%, nữ giới 2.14%.

Bảng 2.2. Số lượng lao động nữ trong khu vực doanh nghiệp qua các năm

Năm	Tổng	Lao động nam		Lao động nữ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2013	2.400.510	1.342.858	55.9	1.057.652	44.1
2014	2.566.868	1.453.653	56.6	1.113.215	43.4
2015	2.728.603	1.537.361	56.4	1.191.242	43.6

(Nguồn: Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh)

Qua bảng số liệu trên cho thấy tỷ lệ lao động nữ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh tuy ít hơn lao động nam, nhưng sự tham gia của họ vào thị trường lao động là rất lớn.

Bảng 2.3. Lao động nữ của Thành phố Hồ Chí Minh đã qua đào tạo

Đơn vị tính: %

Năm	Tổng	Lao động nam	Lao động nữ
2011	29,3	32,5	13,9
2012	28,5	31,5	13,9
2013	31,6	34,2	18,9
2014	32,5	35,3	20,3
2015	34,1	37,1	20,4

(Nguồn: Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh)

Qua bảng số liệu cho thấy, lao động nam đã qua đào tạo cao hơn hẳn so với lao động nữ, từ đó cho thấy chất lượng của lao động nữ còn thua kém hơn so với lao động nam.

Bảng 2.4. Độ tuổi của lao động nữ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

STT	Độ tuổi	2013		2014		2015	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
		1.957.053	100	1.924.494	100	2.001.227	100
1	15-24	353.683	18,06	245.565	12,76	223.336	11,16
2	25-34	606.686	31	557.911	28,99	580.556	29,01
3	35-44	435.69	22,26	459.761	23,89	483.296	24,15
4	45-54	391.59	20	440.515	22,89	461.283	23,05
5	55-64	131.905	6,74	171.281	8,9	188.516	9,42
6	65 ⁺	37.499	1,94	49.461	2,57	64.240	3,21

(Nguồn: Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh)

Độ tuổi của lao động nữ tập trung nhiều nhất trong khoảng từ 25 đến 34 tuổi. Qua tỷ lệ các nhóm tuổi trong 03 năm cho thấy, độ tuổi của lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh đang có xu hướng già hóa. Đây là vấn đề không chỉ riêng tại địa bàn thành phố, mà trên cả nước cũng vậy. Hiện tại tuy lực lượng lao động trong giai đoạn vàng, nhưng về lâu dài nếu không có sự chuẩn bị kỹ lưỡng về các chính sách lao động thì khi bước vào giai đoạn già hóa lao động, sẽ có nhiều khó khăn cho về nguồn lao động, chính sách...

2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Lao động nữ với việc làm, tuyển dụng

Dựa trên chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước, các cấp các ngành tại Thành phố Hồ Chí Minh đã có những kế hoạch cụ thể nhằm giải quyết tốt nhất vấn đề về việc làm. Từ năm 2012-2015, các thành phần kinh tế trên địa bàn thành phố đã thu hút và giải quyết việc làm cho 1.167.890 lượt lao động, số việc làm mới là 491.137 chỗ, tỷ lệ thất nghiệp giảm còn 4,5%. Ngoài thu hút lao động làm việc trong các thành phần kinh tế trên địa bàn thành phố, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần giải quyết việc làm, đi làm việc tại thị trường lao động các nước là 34.818 người; tổ chức 157 sàn giao dịch cố định và phiên lưu động tại các quận - huyện để kết nối cung - cầu lao động đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của các thành phần kinh tế, trong đó chú trọng kết nối đối tượng lao động thất nghiệp có nhu cầu làm việc để nhanh chóng tái gia nhập thị trường lao động. Năm 2017 thành phố cũng đã thu hút và giải quyết việc làm cho 323 ngàn lượt người, vượt 15,4% kế hoạch năm, số chỗ việc làm mới được tạo ra trong năm là 133 ngàn chỗ, vượt 6,6% kế hoạch năm[31].

Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp của thành phố trong 03 năm 2013-2015 như sau:

Bảng 2.5. Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2013-2015

STT	Nội dung	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
1	Số người đăng ký BHTN	122.795	115.458	Không còn ĐK, chỉ nộp hồ sơ
2	Số người nộp hồ sơ hưởng BHTN	110.070	107.677	108.500
3	Số người có QĐ hưởng hàng tháng	108.483	110.909	108.382
4	Số người bị hủy QĐ hưởng TCTN hàng tháng	1.726	2.209	2.744
5	Số người chuyển hưởng sau khi có QĐ hưởng	979	1.002	865
6	Chuyển hưởng đi	692	583	589
7	Chuyển hưởng đến	287	419	276

8	Số người được TV GTVL	113.370	110.598	86.823
9	Số người được hỗ trợ học nghề	5.243	12.035	15.321
10	Số người tạm dừng hưởng TCTN	10.630	8.716	8.415
11	Số người chấm dứt hưởng BHTN	89.152	99.484	132.971
12	Số người tiếp tục hưởng BHTN	3.379	2.774	2.625
13	Số tiền chi TCTN (đồng)	1.227.233.358.070	1.431.942.329.595	1.264.560.928.821
14	Số tiền chi hỗ trợ học nghề (đồng)	1.022.524.000	33.093.527.789	43.167.000.000

(Nguồn: Báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Bên cạnh đó việc tuyển dụng lao động được xác định theo nhu cầu sản xuất kinh doanh. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp tuyển người lao

động Việt Nam và người lao động có quyền trực tiếp với người sử dụng lao động để tìm việc làm nên đã tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người lao động tự thỏa thuận với nhau như học nghề, thử việc tiến tới giao kết hợp đồng lao động. Qua thu thập thông tin cầu lao động của hơn 70.000 doanh nghiệp cho thấy tình hình giao kết hợp đồng lao động trên địa bàn thành phố như sau:

Bảng 2.6. Tình hình giao kết hợp đồng lao động từ năm 2013-2015

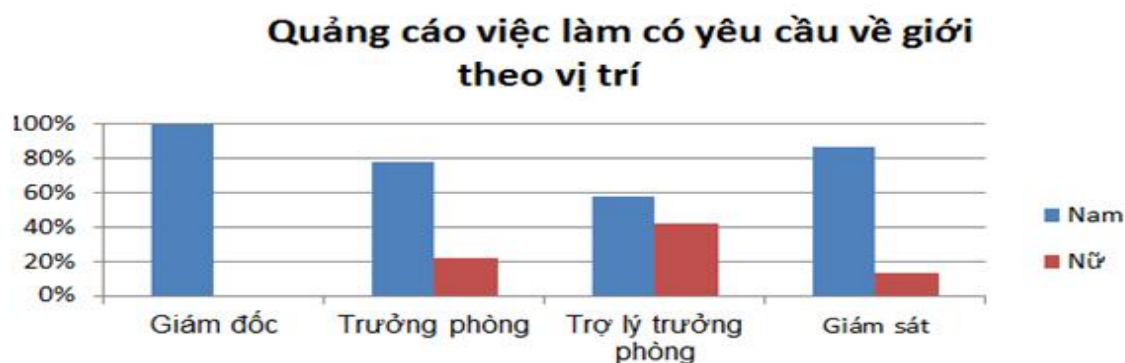
Năm	Tổng số DN thu thập thông tin	Tổng số lao động	Số lao động có giao kết HĐLĐ	Tỉ lệ lao động có giao kết HĐLĐ
2013	73.219	1.553.528	1.373.715	88,4
2014	75.806	1.552.631	1.371.114	88,3
2015	71.717	1.618.570	1.432.307	88,5

(Nguồn: Báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Việc thực hiện tốt các quy định của pháp luật trong tuyển dụng về: bảo đảm thực hiện bình đẳng giới, các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, cùng với những quy định ưu đãi cho lao động nữ đã giúp cho số lượng nữ giới tìm được công ăn việc làm ngày càng nhiều, họ có được cơ hội thực hiện vai trò của mình. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng tuân thủ tốt các quy định này, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Mặc dù pháp luật có quy định rất cụ thể về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động đều đáp ứng điều kiện tuyển dụng như nhau thì ưu tiên tuyển dụng lao động nữ, quy định cụ thể quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký hợp đồng lao động, song trên thực tế các quyền này của lao động nữ thường không được đảm bảo thực hiện vì người sử dụng lao động họ yêu cầu vị trí tuyển dụng đó cho nam giới. Đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm bởi họ chỉ tuyển lao động nữ theo các điều kiện ngầm của doanh nghiệp

như: tuyển lao động nữ đơn thân, hoặc cam kết sau một khoảng thời gian nhất định mới được sinh con. Vì thế, đối với nữ giới khi tìm kiếm việc làm, nếu không gặp những bản tuyển dụng như trên thì cũng thường là những công việc mà mức lương không cao, các chế độ, điều kiện làm việc không hấp dẫn người lao động cho lắm. Chưa kể đến về mặt thể lực lao động nam khỏe hơn lao động nữ, họ phù hợp với những công việc nặng nhọc, nhưng họ từ chối những nơi làm việc có mức lương thấp. Vì thế những doanh nghiệp muốn có chi phí nhân công rẻ, thì lao động nữ là đối tượng mà họ hướng đến, đây chính là nguyên nhân khiến cho người lao động nữ dễ bị rơi vào tình trạng bị bóc lột sức lao động, ép tăng ca và không được bảo đảm các chế độ khác mà pháp luật lao động quy định, những điều này càng dễ xảy ra đối với lao động nữ lớn tuổi, vì thực tế khi ngoài 30 tuổi, nhất là trên 35 tuổi thì cơ hội việc làm đối với lao động nữ bị thu hẹp rất nhiều. Một thực tế khác, dù tay nghề không kém lao động nam nhưng nữ giới vẫn phải chấp nhận làm việc với mức lương thấp hơn, thời gian lao động dài hơn và hầu hết là làm những công việc mà nam giới không muốn làm. Đa số các ngành nghề mà nam giới được ưu tiên tuyển dụng thường cần đến kỹ năng cao hơn và thu nhập cũng tốt hơn so với những công việc dành cho phụ nữ, hay nói cách khác việc tuyển dụng lao động vẫn đang có sự phân biệt về giới tính. Biểu đồ dưới đây thể hiện tỷ lệ nam nữ được các doanh nghiệp đăng tin tuyển dụng.

Biểu 2.1. Quảng cáo việc làm có yêu cầu về giới theo vị trí



Nguồn: Báo cáo ILO

Điều này cho thấy các nhà tuyển dụng vẫn còn chịu ảnh hưởng khá nặng nề về định kiến “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” vì thế họ đánh giá khả năng của lao động nữ kém hơn so với lao động nam, đặc biệt là đối với những vị trí lãnh đạo. Định kiến này còn thể hiện rõ khi doanh nghiệp thu hẹp phạm vi tuyển dụng đối với những ngành nghề được định trước là chỉ thuộc về nam giới hoặc nữ giới, gây ra sự bất bình đẳng về giới trong tuyển dụng. Ngoài ra có lẽ sự khác biệt ở tuổi về hưu, mất sức hiện hành, tốn nhiều chi phí trong đào tạo, các chế độ về ốm đau thai sản... là những nguyên nhân gây khó khăn cho phụ nữ trong việc tận dụng cơ hội nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến.

Tuy nhiên, bên cạnh những bất cập còn tồn tại, nhiều doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh vẫn đưa ra nhiều chính sách nhằm giúp đỡ và thu hút lao động nữ. Bên cạnh sự cố gắng của các doanh nghiệp, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cũng ban hành kế hoạch thực hiện các hoạt động chăm lo, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân các Khu chế xuất - Khu công nghiệp thành phố giai đoạn 2014-2020, theo đó các Khu chế xuất - Khu công nghiệp sẽ chủ trì, phối hợp để hoàn thành 12 trường mầm non, 5 trạm y tế/ phòng khám đa khoa, 10 cửa hàng tiện ích, 06 cơ sở cung cấp suất ăn sẵn và 04 trung tâm sinh hoạt công nhân[46]. Thành phố Hồ Chí Minh hiện có hơn 01 triệu công nhân đang làm việc ở thành phố, Trong các khu chế xuất - khu công nghiệp có hơn 250.000 công nhân làm việc, chủ yếu là lao động ngoại tỉnh, với khoảng 40.000 đến 50.000 trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo. Nhằm thu hút và tạo điều kiện cho môi trường làm việc của lao động nữ, dự kiến đến năm 2020, Thành phố Hồ Chí Minh sẽ có 22 dự án nhà trẻ dành riêng cho con công nhân được hoàn thành, đáp ứng nhu cầu giữ 1.000 trẻ. Đến nay đã có 14 dự án hoàn thành. Tuy vậy, so với nhu cầu gửi trẻ thực tế của công nhân, cơ sở vật chất phục vụ mới chỉ đáp ứng khoảng ¼ nhu cầu gửi trẻ. Nhằm tháo gỡ bớt khó khăn trong năm học 2016-2017 để hỗ trợ cho các trường mầm non dành riêng cho con công nhân, Tháng 8/2016 Ủy

ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã có quyết định phê duyệt kế hoạch “Hỗ trợ giữ trẻ ngoài giờ tại Khu chế xuất - Khu công nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2016-2020”. Theo đó, ngân sách thành phố sẽ hỗ trợ chi trả 100% kinh phí cho con công nhân gửi thêm ngoài giờ. Trong trường hợp khó khăn về ngân sách, Ủy Ban Nhân Dân Thành phố Hồ Chí Minh đề xuất ngân sách hỗ trợ chi trả 50%, 50% kinh phí còn lại sẽ vận động doanh nghiệp hỗ trợ và thu của phụ huynh[50].

Bên cạnh đó, một số các quy định của pháp luật xuất phát từ mục đích nhằm chăm lo, bảo vệ tốt hơn cho lao động nữ trong việc làm tuyển dụng, song đôi khi chính những quy định này lại làm hạn chế bớt quyền làm việc của lao động nữ, hoặc quy định chưa thực sự thỏa đáng để bảo vệ tốt hơn lao động nữ, cụ thể:

Không sử dụng lao động nữ vào những công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ, nuôi con. Theo Điều 3 Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH quy định 38 công việc cấm sử dụng mọi lao động nữ và 39 công việc cấm riêng với phụ nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, xét về phương diện việc làm khiến cho nhiều lao động nữ mất đi cơ hội lựa chọn nghề nghiệp, đó là những phụ nữ đã lập ra đình, đã sinh con hoặc không có nhu cầu sinh đẻ tiếp và muốn được làm các công việc trên do phụ cấp cao nhưng vì quy định này mà người sử dụng lao động không thể tuyển dụng họ.

Khoản 3 Điều 155 quy định: cấm người sử dụng lao động sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Tuy nhiên nếu không muốn sử dụng lao động nữ nữa thì người sử dụng lao động sẽ lấy các lý do được quy định tại Khoản 1 Điều 38 để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Những quy định tại Điều 37 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động củ người lao động do phần lỗi

thuộc về phía người sử dụng lao động như vi phạm về trả lương, bố trí công việc, địa điểm làm việc hoặc vi phạm pháp luật. Vấn đề đặt ra là người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng liệu đã được pháp luật bảo vệ thỏa đáng hay chưa khi họ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để phản ứng lại sự vi phạm từ phía người sử dụng lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động ở đây không phải là sự chủ động từ ý muốn của người lao động, bản thân họ không muốn phải nghỉ việc mà xuất phát từ phía người sử dụng lao động họ đã vi phạm hợp đồng hoặc vi phạm pháp luật mà người lao động không thể chấp nhận được. Trong trường hợp này người lao động không còn lựa chọn nào khác là phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, sự phản ứng của người lao động ở đây là toàn toàn mang chiều hướng tiêu cực.

Để hỗ trợ gián tiếp cho người lao động nữ được ưu tiên ký kết hợp đồng trong tuyển dụng, bên cạnh việc quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động nữ thì pháp luật lao động cũng quy định những ưu đãi đối với doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ, đó là chính sách giảm thuế theo pháp luật về thuế, các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế. Tuy nhiên theo chuyên gia tư vấn về giới và tiêu chuẩn lao động Nguyễn Thị Diệu Hồng “đường như các quy định này mới chỉ đạt yêu cầu về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật của Luật Bình đẳng giới mà chưa giải quyết được các khó khăn, thách thức hiện hữu đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ”. Việc xét miễn, giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ lại chỉ bó hẹp trong “doanh nghiệp sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp bằng số chi thêm cho lao động nữ” (Điều 15 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2008 và được giữ nguyên cho tới ngày nay, được

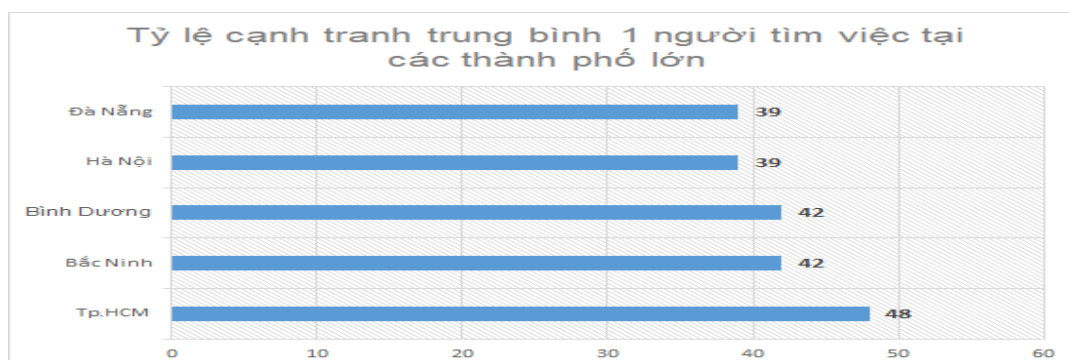
hướng dẫn cụ thể tại Điều 21 Thông tư 78/2014/TT-BTC). Theo báo cáo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về tình hình triển khai thi hành việc giảm thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, trong tổng số 48 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (Có Thành phố Hồ Chí Minh); 4 cơ quan bộ, ngành; 3 ban quản lý khu công nghiệp và 1 tổng công ty thuộc diện tiến hành khảo sát, chỉ có 2 tỉnh là Nghệ An và Bình Định là có các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được xem xét miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp. Bên cạnh đó quy định này không mang tính bắt buộc, nếu doanh nghiệp chi thêm thì phải thực hiện thủ tục phức tạp để đề nghị được xét giảm thuế. Doanh nghiệp thường sẽ không chọn để tránh các vấn đề phát sinh pháp lý[39].

Kết quả trên xuất phát từ việc nhiều doanh nghiệp chưa biết tới quy định này, hoặc có biết thì việc thực thi cũng gặp nhiều bất cập. Vì thế doanh nghiệp không mặn mà lắm với quy định này, do đó cần xem xét lại theo hướng quy định cụ thể hóa, chi tiết hơn trong những văn bản hướng dẫn. Giúp doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận những ưu tiên mà đáng ra họ được hưởng.

2.2.2. Lao động nữ với học nghề và đào tạo nghề

Theo báo cáo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động của thành phố trong 6 tháng đầu năm 2017, nhu cầu tuyển dụng lao động của thành phố cao gấp 2.24 lần so với cùng kỳ 2016. Nhu cầu nguồn nhân lực tăng cao do tình hình kinh tế xã hội ổn định, tốc độ tăng trưởng cao cùng với những chính sách tập trung tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, tạo nguồn vốn. Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương có tỷ lệ cạnh tranh tìm việc trung bình cao nhất trong cả nước với tỉ lệ 1/48 ứng viên.

Biểu 2.2. Tỷ lệ cạnh tranh trung bình 1 người tìm việc tại các thành phố lớn



Nguồn: Vietnamwork, VnExpress

Trong nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt về việc làm tại thị trường lao động, với yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế, sự ra đời và phát triển của nền kinh tế tri thức để đảm bảo việc làm cho lao động nữ thì một trong những điều kiện tiên quyết là lao động nữ phải không ngừng học nghề, đào tạo nghề để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc học nghề chính là cơ sở để đảm bảo quyền tự do việc làm cho lao động nữ.

Để tránh tình trạng “cung chưa gặp cầu”, công tác giáo dục nghề nghiệp chưa gắn với đầu ra của xã hội, Thành phố Hồ Chí Minh xác định: Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp gắn kết đào tạo nghề với nhu cầu của doanh nghiệp, phát triển giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố. Căn cứ vào nhu cầu nhân lực, chính quyền thành phố đã có những kế hoạch, định hướng cho công tác học nghề, đào tạo nghề để tạo ra nguồn nhân lực đủ điều kiện đáp ứng cho nhu cầu của thành phố. Vừa qua Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Kế hoạch số 3875/KH-UBND ngày 16/5/2017 về Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, kế hoạch số 3875/KH-UBND ngày 22/6/2017 về việc Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn thành phố năm 2017 với mục tiêu là đào tạo nghề cho 12.000 lao động nông thôn, gồm: 3.470 người học nghề

nông nghiệp và 8.530 người học nghề phi nông nghiệp, tỷ lệ có việc làm sau khi học nghề đạt 80% trở lên[33].

Chính quyền thành phố đã quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo nghề, nâng cao tay nghề cho người lao động tại doanh nghiệp; hợp đồng đào tạo nghề, chi phí đào tạo nghề; trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo nghề nếu một trong hai bên vi phạm; về học nghề, tập nghề để về làm cho doanh nghiệp. Theo số liệu thống kê trong năm 2015, Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức thi bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho 3.304 công nhân lao động, cụ thể: có 182 lao động bậc 2/7; 646 lao động bậc 3/7; 492 lao động bậc 4/7; 231 lao động bậc 5/7; 337 lao động bậc 6/7 và 1416 lao động bậc 7/7 với các ngành nghề: điện tử, điện lạnh, điện công nghiệp, hàn, tiện, sửa chữa thiết bị may, kinh doanh điện năng, quản lý vận hành, sửa chữa, xây lắp hệ thống điện, vận hành máy in, máy dao cắt, máy tráng UV, máy bẻ, máy đóng kim, cầu tháp, xe đào....[31]. Số tiền chi hỗ trợ học nghề của thành phố lần lượt qua các năm 2013 là 1.022.524.000, năm 2014 là 33.093.527.789, năm 2015 là 43.167.000.000.

Tuy nhiên, trên thực tế thị trường lao động của thành phố đang tồn tại những nghịch lý: nhiều người thất nghiệp hoặc mất việc làm trong khi nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động có nghề và lao động phổ thông thì lại không tuyển được lao động. Bên cạnh đó cũng tồn tại thực trạng phân bố nhân lực không đồng đều giữa các khu vực kinh tế, ngành kinh tế tạo nên sự mất cân đối nhu cầu nhân lực và nhu cầu việc làm. Nội dung đào tạo của đa số các cơ sở đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu thực tế phát triển thị trường lao động và mức độ phát triển khoa học công nghệ. Quy mô đào tạo tăng nhanh trong khi điều kiện đảm bảo chất lượng còn hạn chế, khó đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nhân lực của các ngành kinh tế và thị trường lao động ngày càng cao.

Bộ luật lao động 2012 không quy định cụ thể hoặc giới hạn tối đa thời gian đào tạo khi người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp. Ngoài ra, chưa có quy định cụ thể về cách tính tiền lương đối với người học nghề, tập nghề khi họ trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách. Cũng chưa có hướng dẫn cụ thể đối với trường hợp người lao động sau thời gian học nghề, tập nghề nhưng không đạt yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp thì có thể không ký hợp đồng lao động chính thức và bồi thường chi phí đào tạo hay không.

Những quy định về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ chưa được thực hiện hợp lý. Thực tiễn các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải nghiên cứu những nghề để tạo thêm nghề dự phòng cho lao động nữ, các khoản chi thêm cho lao động nữ được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế và nếu doanh nghiệp kinh doanh không có lời thì các khoản chi này được coi là chi phí hợp lệ và hạch toán vào chi phí giá thành. Như vậy, không phù hợp với nguyên tắc của kinh tế thị trường. Nó tạo cho chủ doanh nghiệp tâm lý không muốn sử dụng lao động nữ vì phải tăng chi phí, tạo nên sự phân biệt đối xử với phụ nữ khi tuyển dụng. 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 như chỉ tuyển lao động nữ đã có con hoặc công nhân nữ phải cam kết sau vài năm làm việc mới được sinh con. Hoặc chỉ các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản...tuyển dụng và sử dụng nhiều lao động nữ. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít thậm chí không phải qua đào tạo. Nhiều trường hợp xảy ra trong một doanh nghiệp là những vị trí quản lý, có tay nghề được đào tạo kỹ thuật cao lại là nam giới, lao động nữ nói chung không được lựa chọn 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, đồng lương

thấp. Vì vậy, việc nghiên cứu hệ thống nghề không thể thực hiện ở cấp doanh nghiệp và phụ thuộc vào quan điểm của họ mà phải ở tầm vĩ mô cao hơn, cấp ngành hoặc Nhà nước thì mới hiệu quả.

2.2.3. Lao động nữ trong việc thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động - Tiền lương, thu nhập

Tiền lương và thu nhập là một vấn đề khá nhạy cảm trong quan hệ lao động, bởi nó chính là thước đo thể hiện giá trị sức lao động, liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động. Việc trả lương phải được thực hiện bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau. Tại địa bàn thành phố tính từ tháng 12/2016 đến 31/6/2017 có 12.967 doanh nghiệp gửi thang lương, bảng lương đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương, tăng 2.240 doanh nghiệp (20.8%) so với cùng kỳ năm trước[31]. Tuy vậy, việc xây dựng và đăng ký thang lương, bảng lương ở các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp - khu chế xuất vẫn còn mang tính chất đối phó. Hằng năm, các doanh nghiệp cũng tiến hành xây dựng thang, bảng lương gửi đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Song, số doanh nghiệp gửi thang, bảng lương về cho Hepza chỉ đạt tỉ lệ 60% - 65%. Bên cạnh đó, tình trạng nhiều doanh nghiệp không áp dụng đúng thang, bảng lương đã xây dựng còn xảy ra. Doanh nghiệp không nâng bậc mà chỉ điều chỉnh lương tối thiểu vùng theo quy định, dẫn đến người lao động làm lâu năm có mức lương bằng với người lao động mới tuyển. Hầu hết mức lương chỉ cao hơn lương tối thiểu vùng từ 7% - 12% (chưa bao gồm phụ cấp và các khoản hỗ trợ khác)[43].

Thực tế cho thấy mức lương của lao động nữ vẫn có sự chênh lệch rõ rệt so với lao động nam. Mức tiền lương bình quân/tháng của người làm công ăn lương từ 15 tuổi trở lên ở thành phố năm 2016 là 6.38 triệu đồng/ tháng, trong đó nam giới là 6.86 triệu đồng/tháng, nữ giới là 5.83 triệu đồng/tháng

[29]. Mức thu nhập trên không phải là quá thấp so với thu nhập bình quân cả nước (4,5 triệu đồng/tháng/người)[29], nhưng với mức sống ngày càng đắt đỏ ở Thành phố Hồ Chí Minh thì mức lương này có thể không đủ với những lao động di cư, khi họ còn phải chi phí nhiều cho việc thuê nhà, xe cộ... . Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp còn nhập nhằng trong việc trả lương, thưởng Tết cho người lao động, dẫn đến nhiều cuộc đình công biểu tình, gây trì trệ đối với sự phát triển kinh tế và ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của người lao động.

Chẳng hạn như gần 1.000 công nhân của công ty may Nam Phương – khu công nghiệp Tây Bắc - Huyện Củ Chi kéo đến công ty để đòi lương nhưng không có ai giải quyết, giám đốc người Hàn Quốc nghi đã bỏ trốn, đồng thời công ty cũng đang trốn đóng bảo hiểm xã hội nhiều tỉ đồng. Công nhân đã nhiều lần đình công đòi công ty trả lương và thực hiện các chế độ nhưng vẫn không được đáp ứng [52]. Tình hình tranh chấp lao động tập thể từ năm 2013 đến hết tháng 7 năm 2016 trên địa bàn thành phố như sau:

Bảng 2.7. Tình hình tranh chấp lao động tập thể từ 2013 đến tháng 6/2017

Năm	Số vụ	Số lao động tham gia	Trong đó:			
			Vốn trong nước	Vốn ngoài nước	Trong KCX-KCN	Ngoài KCX-KCN
2013	96	34.632	49	47	16	80
2014	86	26.985	43	43	19	67
2015	84	29.003	36	48	10	74
Đến tháng 7/2016	33	10.128	14	19	7	26

(Nguồn: Báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tổ chức Công đoàn tại thành phố cũng phát huy rất tốt vai trò của mình, như vụ việc xảy ra tại Công ty TNHH Sae Vina (100%) vốn Hàn Quốc, công ty này đã đột ngột đóng cửa vào cuối năm 2013 khiến cho gần 700 lao động bị mất việc. Khi đó công ty này còn nợ lương hơn 3,3 tỷ đồng và nợ bảo hiểm xã hội hơn 7 tỷ đồng. Được người lao động ủy quyền Liên đoàn lao động huyện Củ Chi đã khởi kiện vụ việc ra tòa. Công đoàn thắng kiện đã đòi được những quyền lợi chính đáng của người lao động, gần 700 công nhân được nhận lại lương[47].

Tuy nhiên, cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp còn nhiều cứng nhắc và thiếu linh hoạt, chủ yếu dựa trên quy định tiền lương tối thiểu do Chính phủ quy định hằng năm nên dẫn đến tình trạng doanh nghiệp trả lương cho công nhân chưa thực sự tương xứng với năng suất, chất lượng công việc.

Việc thưởng tết cho người lao động doanh nghiệp hoàn toàn được chủ động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Vì thế, nên người lao động nhiều khi phải chịu thiệt thòi khi doanh nghiệp dùng một số chiêu trò để né tiền thưởng tết như sa thải công nhân vào thời điểm trước Tết, nhiều công ty đã lách luật bằng cách ký hợp đồng lao động có thời hạn đến gần cuối năm, điều này có nghĩa trước khi Tết đến, số lao động này hết hợp đồng và không nhận được các khoản thưởng hay phúc lợi vào dịp Tết. Vụ việc ở công ty may Thái Dương Thế giới (Củ Chi, TP. Hồ Chí Minh) đã làm đơn cầu cứu cơ quan chức năng vì công ty cắt giảm 350 nhân sự trước tết, công ty này cho biết chỉ làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội để lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp, riêng thưởng tết không giải quyết với lý do công ty gặp nhiều khó khăn do thu hẹp sản xuất. Chiêu trò nhân viên nghỉ việc để cắt thưởng dịp cuối năm là chiêu bài của không ít doanh nghiệp[45]. Tuy nhiên, hành vi này là trái pháp luật nhưng hầu hết người lao động lại không nắm rõ luật nên phải chịu thiệt thòi.

Trước thực trạng trên, ngày 8/1/2018 Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã có công văn số 350/SLĐ-TB&XH gửi đến các cơ quan liên quan của thành phố cho biết dịp cuối năm cận tết, tình hình trả lương, thưởng cho người lao động diễn ra phức tạp, sở đề nghị các cơ quan liên quan cử cán bộ tham gia đoàn công tác khảo sát này, mục đích để ổn định quan hệ lao động, đảm bảo quyền lợi người lao động. Để hạn chế những trường hợp nêu trên Liên đoàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh đã cử cán bộ cùng tham gia với đoàn công tác của thành phố để xử lý các vấn đề liên quan đến lương, thưởng...nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động vào dịp tết. Thực tế Liên đoàn lao động đề nghị kiểm tra công ty Dịch vụ công ích quận 12 đang nợ lương tháng 9, 10, 11, 12 của người lao động trên 3 tỷ đồng. Ngoài việc tham gia đoàn công tác trực tiếp, phía Liên đoàn lao động thành phố cũng chủ động cung cấp danh sách gồm 9 doanh nghiệp thường xuyên vi phạm các chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, lương, thưởng Tết từ nhiều năm qua để Sở Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp xử lý. Cụ thể: Công ty TNHH Nam Phương (huyện Củ Chi) nợ lương công nhân tháng 11, 12 vừa qua, nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hơn 25 tỉ đồng khiến công nhân ngừng việc nhiều lần; Công ty TNHH MTV Dịch vụ công ích quận 12 đang nợ lương tháng 9,10,11,12 của công nhân với số tiền trên 3 tỉ đồng; Công ty TNHH Tasko Vi Na (huyện Hóc Môn) thường xuyên chậm trả thưởng tết cho người lao động, đang nợ bảo hiểm xã hội hơn 9 tháng không đóng cho người lao động, dịp Tết nguyên đán Đinh Dậu năm ngoái công nhân cũng đã phải ngừng việc tập thể mới đòi được thưởng tết. Công ty TNHH Toyoshima VN, huyện Hóc Môn thường xuyên thay đổi chính sách về trả lương, thưởng Tết khiến công nhân bức xúc; Công ty Shinsung Việt Nam, cũng thay đổi các chính sách lương, thưởng khiến công nhân bức xúc, công ty hiện đang nợ bảo hiểm xã hội trên 3 tháng, tiềm ẩn nhiều nguy cơ xảy ra tranh

chấp lao động; Công ty TNHH May mặc Tao Nhã thường xuyên thay đổi chính sách trả lương, thưởng cho người lao động dẫn đến tranh chấp lao động...[49].

Ngoài ra, vào dịp Tết Mậu Tuất 2018, trung bình mỗi người lao động đều được hưởng 01 tháng lương, trong đó mức thưởng cao nhất lên đến 950 triệu. Theo số liệu công đoàn các Khu công nghiệp - Khu chế xuất cũng rà soát những trường hợp công nhân khó khăn, bị mất việc, tập trung vào nhóm đối tượng mang thai, có con nhỏ dưới 18 tháng tuổi để hỗ trợ, dự kiến mỗi phần quà tết trị giá 500 ngàn đồng[42].

Từ thực tiễn thực hiện cho thấy, bên cạnh những bất cập còn tồn tại về lương thưởng của người lao động, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cùng với người sử dụng lao động đã và đang cố gắng hết sức thực hiện và triển khai nhiều chính sách, kế hoạch để bảo đảm quyền và lợi ích thiết thực nhất của người lao động qua vấn đề tiền lương - thu nhập, đặc biệt là người lao động nữ đặc thù.

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Mặc dù Bộ luật lao động 2012 quy định rất rõ ràng về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của người lao động nói chung và một số quy định dành cho lao động nữ nói riêng. Tuy nhiên, việc áp dụng chính sách về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi vẫn chưa được thực hiện nghiêm túc tại nhiều doanh nghiệp, một phần là do những quy định của pháp luật gây khó khăn khi áp dụng vào thực tiễn, một phần là do sự hiểu biết của người lao động nữ đối với quyền và lợi ích của bản thân mình vẫn còn hạn chế.

Trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, theo số liệu báo cáo tổng kết 03 năm thi hành Bộ luật lao động 2012, số lượng doanh nghiệp đăng ký làm thêm 200 đến 300 giờ rất ít, cụ thể năm 2014 có 73 doanh nghiệp, năm 2015 có 52 doanh nghiệp, tính đến tháng 7 năm 2016 có 02 doanh nghiệp [31].

Tuy nhiên, trên thực tế không hiếm doanh nghiệp bắt ép người lao động tăng ca liên tục gần 1.000 giờ/năm. Công nhân phản ứng thì bị dọa cho nghỉ việc, trừ tiền chuyên cần, trừ thưởng, không được xét tăng lương. Ví dụ như ở Công ty TNHH DV-TM Hoa Tím (Q.Gò Vấp), ép công nhân tăng ca liên tục từ thứ 2 đến thứ 6, mỗi ngày từ 2 đến 5 tiếng tùy xưởng, chủ nhật không được nghỉ. Đáng nói, với công nhân nữ mang thai từ 7 tháng trở lên, theo đúng luật lao động thì doanh nghiệp không được yêu cầu làm việc ban đêm hoặc làm thêm giờ. Nhưng ở Công ty Hoa Tím, nếu công nhân làm việc chưa đủ năm mà có thai trên 7 tháng vẫn phải tăng ca như thường. Ai không tăng ca hoặc tăng ca không đúng thời gian quy định thì bị đánh giá là không hợp tác với Công ty và bị trừ tiền chuyên cần (600.000 đồng/tháng), cuối năm sẽ bị trừ tiền thưởng, không được xét tăng lương... Cùng chung hoàn cảnh, nhiều công nhân công ty TNHH Shilla Bags Việt Nam (Q.12) - cho biết, ở công ty không có chuyện công nhân tự nguyện tăng ca, tăng ca cũng không được báo trước, hôm nào có hàng gấp, công nhân phải ở lại làm đến khi nào xong mới được rời khỏi xưởng[44]. Một thực tế khác là lao động nữ tự nguyện làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập, bởi vì do chủ sử dụng lao động đặt ra định mức lao động quá cao, nên lao động nữ phải làm cật lực, đủ giờ thì mới được hưởng lương tối thiểu. Theo Ban Nữ công Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam do tiền lương, thu nhập thực tế của đa số công nhân hiện nay mới chỉ đáp ứng được từ 68%-72% so với mức sống tối thiểu. Lương thấp nên gần 90% công nhân phải làm thêm giờ để tăng thu nhập và cải thiện cuộc sống. Công nhân các khu công nghiệp: 79,1% không có tích lũy; 69,7% không có nhà cửa ổn định; 38,2% sợ ốm đau không có tiền chữa bệnh; 29,2% lo lắng công việc không ổn định; 47,5% cho rằng không đủ điều kiện chăm sóc, nuôi con và 21,8% phải gửi con về quê nhờ ông bà trông giúp. Xu hướng quan hệ tình dục trước hôn nhân, tình trạng nạo phá thai trước hôn nhân trong công nhân rất

đáng báo động. Có 24,6% công nhân cho rằng có tình trạng cưới rồi không dám sinh con vì kinh tế khó khăn; 19,3% cho rằng tình trạng sống độc thân ngày càng nhiều; 20,2% cho rằng có tình trạng lao động nữ sinh con và nuôi con một mình; 11,7% cho rằng có con nhưng không đăng ký kết hôn[38]. Những điều này đã gây ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lao động nữ nói riêng và tình trạng xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nói chung.

Bên cạnh đó, các quy định riêng về thời giờ nghỉ ngơi dành cho lao động nữ cũng không thể phát huy đúng và đầy đủ tính tích cực của nó, chế độ lao động nữ được nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay nghỉ 30 phút trong kỳ kinh nguyệt bị vi phạm, thậm chí là bị hạn chế ngay cả thời gian và số lần đi vệ sinh [48]. Xuất phát từ nhận thức của người lao động nữ cũng không nắm rõ quy định, hoặc có biết nhưng không khả thi vì lương không tính theo thời gian mà ăn theo sản phẩm vì thế lao động nữ có biết cũng không dám nghỉ. Do đó, còn nhiều những quy định ưu tiên cho lao động nữ, nhưng thực chất trên thực tế chưa được bảo đảm thực hiện hoặc không khả thi, điều này làm ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của lao động nữ, đặc biệt là sức khỏe của họ.

- An toàn lao động, vệ sinh lao động

An toàn lao động, vệ sinh lao động là vấn đề có vai trò vô cùng quan trọng, liên quan mật thiết đến sức khỏe người lao động nữ và chất lượng sức lao động mà họ tạo ra. Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động luôn được thành phố áp dụng nhiều biện pháp để kêu gọi người sử dụng lao động thực hiện. Nhằm đẩy mạnh quản lý nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động, chính quyền thành phố căn cứ Quyết định số 05/QĐ-TTg ngày 05/01/2016 về Phê duyệt Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020 hằng năm đều triển khai các kế hoạch hoạt động về an toàn lao động, vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ trên địa bàn, cụ thể

như tăng cường kiểm tra việc thực hiện các quy định tại doanh nghiệp, tổ chức nhiều lớp tập huấn nâng cao năng lực quản lý công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động, tổ chức nhiều hoạt động tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức người lao động, người sử dụng lao động trong việc ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp như hội thi, truyền thanh, truyền hình... nhằm giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp trên địa bàn thành phố. Về công tác quản lý thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, từ tháng 5/2014 đến tháng 12/2016 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiếp nhận 310 lượt hồ sơ báo cáo với 1.222 thiết bị, trong đó có 908 thiết bị thuộc đối tượng phải khai báo và 314 thiết bị không thuộc đối tượng phải khai báo[31].

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác về an toàn lao động, vệ sinh lao động trên địa bàn thành phố vẫn còn những tồn đọng, cụ thể như sau:

Trung tâm bảo vệ sức khỏe lao động và môi trường (thuộc Sở Y tế TP.HCM) cho biết, cơ quan này phát hiện nhiều yếu tố độc hại trong môi trường lao động tại thành phố vượt chuẩn cho phép. Qua kiểm tra môi trường lao động tại 1.424 doanh nghiệp, trung tâm ghi nhận có đến 8/9 yếu tố được kiểm tra vượt tiêu chuẩn. Vấn đề ánh sáng vượt mức cho phép 22%, nhiệt độ 14%, độ ồn 13%. Chưa hết, có những yếu tố độc hại vượt chuẩn cho phép như hơi khí độc, điện từ trường. Trung tâm bảo vệ sức khỏe lao động và môi trường còn ghi nhận trong 148 doanh nghiệp được kiểm tra về vệ sinh, an toàn lao động, có đến 64% các cơ sở có yếu tố nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp. Trong khi đó, việc tổ chức khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong môi trường lao động có yếu tố nguy cơ cao chưa được thực hiện tốt, chỉ 21% cơ sở có yếu tố nguy cơ thực hiện việc khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động[34].

Một thực trạng cũng đáng báo động hiện nay là việc xảy ra hàng loạt các vụ tai nạn lao động thương tâm mà nguyên nhân chủ yếu là do doanh

nghiệp quá thờ ơ với công tác bảo hộ lao động, không thực hiện các quy trình, biện pháp làm việc an toàn, thiết bị không an toàn và không huấn luyện an toàn lao động cho người lao động. Cũng theo Sở Lao động Thương binh và Xã hội năm 2017 chỉ có 5.387 doanh nghiệp báo cáo tình hình tai nạn lao động, chiếm 12,8% trong tổng số cơ sở, doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Theo kết quả thống kê năm 2017, Thành phố Hồ Chí Minh dẫn đầu cả nước về tai nạn lao động với 1.492 vụ với 1.508 người bị nạn, trong đó có 102 người chết, thiệt hại về tài sản khoảng 19 tỉ đồng. Đa số các vụ tai nạn lao động chủ yếu diễn ra trong các lĩnh vực sản xuất công nghiệp như sản xuất giày dép, may trang phục, sản xuất gia công kim loại...[41]. Thành phố Hồ Chí Minh là nơi tập trung một đội ngũ kỹ sư an toàn lao động chuyên nghiệp và đông đảo; các mặt hàng thiết bị bảo hộ lao động rất phổ biến nhưng lại là 1 trong 10 địa phương xảy ra số vụ tai nạn lao động nhiều nhất nước. Hiện nay nhiều doanh nghiệp muốn tiết kiệm chi phí nên đã cắt giảm các khâu mua sắm trang thiết bị bảo hộ cho người lao động, vì vậy, khi tiến hành thanh tra cho kết luận: có đến 42% nguyên nhân để xảy ra tai nạn lao động là do người sử dụng lao động vì không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn; thiết bị không đảm bảo an toàn lao động; không huấn luyện an toàn lao động hoặc thực hiện chưa đầy đủ; không tổ chức trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân. Có 17,3% nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động từ người lao động do vi phạm quy trình quy chuẩn về an toàn lao động, không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân, cũng có những lý do từ chính bản thân người lao động cũng chủ quan không đòi hỏi các thiết bị an toàn khi làm việc[36].

- Kỷ luật 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. Song trong quá trình xử lý kỷ luật, người sử

dụng lao động không được xâm phạm đến thân thể, nhân phẩm của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật, họ phải chịu chế tài xử lý phù hợp và không vượt quá giới hạn luật cho phép; Người sử dụng lao động không được phép có những hành vi không đúng mực như xúc phạm, nhục mạ hoặc xâm phạm đến thân thể người lao động. Mặt khác, người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ vì những lý do liên quan đến thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ: Theo quy định tại khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 thì người sử dụng lao động không được lấy lý do người lao động nữ kết hôn, có thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi để sa thải họ. Việc lao động lấy chồng, có thai, nuôi con nhỏ là quy luật tự nhiên là thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ chứ không phải là hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Bởi thế ngay cả trong trường hợp nội quy lao động của doanh nghiệp có quy định lao động nữ bị sa thải trong những trường hợp này thì việc sa thải đó cũng bị coi là trái pháp luật. Quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ thiên chức của người lao động nữ đồng thời tránh tình trạng vì thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ của mình mà họ bị mất việc làm. Trên thực tế nếu doanh nghiệp muốn chấm dứt hợp đồng thì họ sẽ lấy lý do ở khoản 1 Điều 38 để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ đang mang thai, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đó là thực tế mà dù biết nguyên nhân thực chất, thì người lao động nữ và đại diện công đoàn cũng khó có thể bảo vệ được quyền lợi của mình.

Lao động nữ là những lao động “yếu thế” hơn so với lao động nam khi tham gia quan hệ lao động do xuất phát từ đặc điểm về giới. Người sử dụng lao động thường không muốn nhận lao động nữ vào làm việc, tìm được việc làm đối với họ thường rất khó khăn nên lao động nữ thường có tâm lý chịu đựng, không dám tố cáo những hành vi xúc phạm của người sử dụng lao động. Đặc biệt khi lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật thì tâm lý càng lớn

hơn do mặc cảm về lỗi của mình. Bởi vậy, nhiều khi bị xúc phạm cả về thân thể và nhân phẩm trong quá trình xử lý kỷ luật nhưng họ cũng không dám tố cáo người sử dụng lao động. Như trường hợp của nhân viên Nguyễn Ngọc Lê - kế toán của Xí nghiệp Khai thác và Sản xuất Vật liệu xây dựng TPHCM đóng trên địa bàn quận 9, TPHCM - bị chuyển làm công việc bán cát ở quận 2, TPHCM. Do thay đổi công việc và địa điểm làm việc đột ngột, chị Lê đã khiếu nại nhưng xí nghiệp không giải quyết. Bức xúc, chị Lê gửi đơn tố cáo các sai phạm của lãnh đạo xí nghiệp lên cấp trên. Kết quả là chị bị sa thải do "đã phát hành đơn thư tố cáo vượt cấp..., ý thức kỷ luật kém, gây ra sự nghi ngờ lẫn nhau, dẫn đến mất đoàn kết nội bộ"[51].

Thực tiễn tại thành phố cho thấy công tác lấy ý kiến của công đoàn cơ sở gần như không thể thực hiện được vì thực tế nhiều doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, do vậy có nhiều nội quy lao động áp đặt, có những điểm không phù hợp với quy định của Bộ luật lao động.

2.2.4. Lao động nữ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội

Bảo đảm quyền lợi của người lao động được được công bằng trong chính sách an sinh xã hội theo nguyên tắc “có đóng - có hưởng” của Luật Bảo hiểm xã hội do Nhà nước quy định và khuyến khích, đảm bảo người sử dụng lao động áp dụng những chính sách hoặc thỏa thuận có lợi hơn so với quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội cho người lao động nữ. Theo đó, công tác thu và phát triển đối tượng trên địa bàn thành phố đạt kết quả tích cực, cụ thể: Tổng số người tham gia bảo hiểm xã hội năm 2013 là 1.807.573 người. Năm 2014 số người tham gia bảo hiểm xã hội là 1.883.097 người, năm 2015 số người tham gia bảo hiểm xã hội là 1.966.383 người, 6 tháng đầu năm 2016 số người tham gia bảo hiểm xã hội là 1.984.592 người[31]. Thực tế cho thấy số lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội hiện nay chủ yếu là lao động nữ làm việc ở khu vực nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, còn lao

động nữ làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, khu vực phi nông nghiệp và khu vực nông nghiệp tham gia ít hoặc chưa tham gia. Điều này đồng nghĩa với việc hưởng thụ các chế độ bảo hiểm khi gặp rủi ro, bất trắc của họ là không có, đồng thời còn ảnh hưởng tới công tác phát triển đối tượng của cơ quan bảo hiểm.

Bên cạnh kết quả đạt được, việc thực tiễn thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội vẫn còn gặp phải rất nhiều hạn chế, tình trạng doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội còn nhiều, rất nhiều trường hợp khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động nhưng doanh nghiệp không chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động do doanh nghiệp còn nợ cơ quan bảo hiểm xã hội, cụ thể:

Bảng 2.8. Tình hình doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội từ năm 2013-2015

ĐVT: Người, triệu đồng

Loại hình DN	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015	
	Số LĐ	Số tiền nợ	Số LĐ	Số tiền nợ	Số LĐ	Số tiền nợ
Nhà nước	1.337	109.595	1.289	109.239	1.256	126.380
FDI	4.816	208.923	4.987	218.694	5.193	369.993
Dân doanh	41.104	847.532	44.302	1.021.349	49.269	1.205.503
Cộng	47.257	1.166.049	50.578	1.349.282	55.718	1.701.876

(Nguồn: Báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Trên địa bàn thành phố tình trạng doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản như mức lương, phụ cấp, trợ cấp, các khoản bổ sung khác để trốn đóng bảo hiểm xã hội. Do pháp luật không ghi nhận giới hạn của từng khoản tiền người sử dụng lao động chi trả người lao động, để hợp lý hóa các khoản chi, doanh nghiệp thường xây dựng một loạt các loại phụ cấp, trợ cấp với tổng mức hưởng cao hơn nhiều lần so với tiền lương người lao động được hưởng. Một số doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền

thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động thụ hưởng, theo dõi và giám sát thực hiện. Bên cạnh đó, tình trạng chủ doanh nghiệp nợ tiền bảo hiểm xã hội dù vẫn khấu trừ vào thu nhập của người lao động đã và đang diễn ra không ngừng, tạo nên nhiều bức xúc, là một trong những nguyên nhân khiến nhiều công nhân đình công yêu cầu được giải quyết. Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ việc công tác thanh tra trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội chưa thường xuyên, công tác xử lý sau thanh tra chưa nghiêm túc, dứt điểm.....

Thực tiễn cho thấy việc áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế, không chỉ đến từ các bất cập của luật mà còn đến từ ý thức pháp luật kém của doanh nghiệp, đòi hỏi Đảng và Nhà nước cần có những chính sách hợp lý hướng dẫn thi hành một cách chi tiết, cụ thể các quy định pháp luật, đồng thời xử phạt nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với người lao động, đặc biệt là lao động nữ, nhằm đảm bảo tối đa quyền lợi cho họ.

2.3. Nguyên nhân những hạn chế trong thực hiện pháp luật lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh

Trong việc thực hiện các quy định pháp luật lao động về lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh nêu trên, luận văn đã nêu rõ những kết quả đạt được và những hạn chế tồn tại của địa phương trong việc thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ. Để đưa ra được kiến nghị hoàn thiện pháp luật và biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ cần làm rõ những nguyên nhân khiến cho việc thực hiện pháp luật lao động nữ còn những hạn chế, bất cập nêu trên. Cụ thể:

Nguyên nhân từ bất cập của pháp luật về lao động nữ

Các quy định riêng dành cho lao động nữ tại chương X Bộ luật lao động 2012 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã cơ bản đi vào thực tiễn

cuộc sống, phát huy vai trò to lớn trong việc tạo lập hành lang pháp lý trong quan hệ lao động, đã bảo đảm các quyền và lợi ích của người lao động nữ. Tuy nhiên vẫn còn những tồn tại bất cập cần được nhìn nhận khách quan vì các văn bản pháp luật này còn nhiều quy định chưa thật sự hài hòa về lợi ích kinh tế và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, còn những quy định mang tính hình thức chưa phù hợp với hiện thực khách quan dẫn đến khó khăn khi áp dụng vào thực tiễn. Có những quy định vì quá chú trọng vào quyền lợi của lao động nữ mà không cân nhắc tới lợi ích hài hòa của doanh nghiệp, khiến cho doanh nghiệp phần nào gặp khó khăn trong việc thực thi, vì thế tâm lý e ngại khi tuyển dụng lao động nữ để tránh những phiền phức về mặt pháp luật khi tuyển dụng lao động nữ vào làm việc. Ví dụ như quy định người lao động nữ trong kỳ kinh nguyệt được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, mỗi ngày được nghỉ 60 phút...việc quy định như vậy là để bảo đảm về sức khỏe, vệ sinh của nữ giới, tuy nhiên đối với những doanh nghiệp hoạt động sản xuất theo dây chuyền hoặc tính lương sản phẩm thì nó lại không phát huy được tác dụng. Hay như quy định doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải chủ động nghiên cứu những nghề mà lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi nghỉ hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng, hay chính sách doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được hưởng các chính sách ưu đãi về thuế. Tuy nhiên, những quy định của pháp luật đối với lao động nữ vẫn được ví như một miếng bánh ngon nhưng không được ăn...

Nguyên nhân từ phía người sử dụng lao động

Xuất phát từ những quy định của pháp luật còn bất cập như quá chú trọng vào lao động nữ mà không xét tới thực trạng của doanh nghiệp, quên đi tính khả thi của pháp luật. Khiến cho người sử dụng lao động phải cân nhắc giữa lợi ích của doanh nghiệp và những khó khăn gặp phải khi sử dụng lao động nữ. Mặc dù Nhà nước có những chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp

sử dụng nhiều lao động nữ nhưng trên thực tế doanh nghiệp không quá mặn mà bởi những ưu đãi doanh nghiệp được hưởng không đủ để bù vào các chi phí bỏ ra dành cho lao động nữ theo đúng quy định pháp luật.

Bên cạnh đó trong tư tưởng của rất nhiều nhà tuyển dụng vẫn còn giữ quan điểm lạc hậu, quan niệm đàn ông mới có chí lớn “xây nhà” còn phụ nữ chỉ “xây tổ ấm”, điều này ít nhiều ảnh hưởng đến ý thức pháp luật của người sử dụng lao động, khiến cho họ có xu hướng thiếu tôn trọng người lao động nữ, vì cho rằng, người phụ nữ khó khăn về kinh tế mới phải đi làm, coi họ là thể yếu trong quan hệ lao động, họ cần mình chứ mình không cần họ, nên họ thường không tuân thủ những quy định của pháp luật về lao động nữ. Chính vì lẽ đó, ngày nay, rất nhiều doanh nghiệp thường có xu hướng lờ đi những quy định ấy, hoặc đơn giản là không nhận lao động nữ để tránh những phiền toái có thể xảy ra. Không chỉ thế, nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn chưa thật sự hiểu biết về các quy định pháp luật dành riêng cho lao động nữ này, họ vẫn định ninh trách nhiệm thực hiện chế độ dành cho lao động nữ là thuộc về phía Công đoàn, từ đó khoán hết mọi công tác có liên quan đến vấn đề này và xem như doanh nghiệp không hề liên quan.

Nguyên nhân từ phía lao động nữ

Những bất cập trong áp dụng pháp luật về lao động nữ có một phần đến từ chính bản thân người lao động nữ. Do định kiến của xã hội về tư tưởng trọng nam khinh nữ nên ngay từ nhỏ nếu điều kiện kinh tế gia đình khó khăn thì nữ giới họ phải nhường nhịn lại cơ hội học tập cho các anh , em trai trong gia đình. Vì thế sau này trình độ nhận thức chung ở nữ giới là thua kém nam giới, đặc biệt là nữ giới ở vùng sâu, vùng xathì sự chênh lệch này càng rõ nét hơn nữa. Bởi thế họ không nhận thức được quyền và lợi ích của bản thân mình, không thể tự bảo vệ mình khi quyền lợi bị xâm phạm, ngại phải dính líu đến các vấn đề kiện tụng hoặc thủ tục phức tạp...Chính những điều này đã

góp phần hạn chế sự áp dụng pháp luật vào thực tiễn, người lao động nữ cũng dần dà cam chịu với những thiệt thòi mà họ gặp phải, tạo nên những bất cập tồn tại cho đến ngày nay.

Nguyên nhân từ hoạt động quản lý Nhà nước

Trong cơ quan quản lý Nhà nước các cấp một phần đội ngũ cán bộ công chức vẫn chưa nhận thức thật đầy đủ về tầm quan trọng, vai trò của lao động nữ, chưa đặt đúng trọng tâm lên công tác quản lý và sử dụng lao động, dẫn đến việc các quy định pháp luật chưa được triển khai một cách đầy đủ và đúng đắn vào thực tế. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các quy định của pháp luật vẫn chưa được chặt chẽ, thường xuyên. Đội ngũ thanh tra, kiểm tra còn thụ động, nguồn nhân lực còn thiếu thốn, hiện tại mới chỉ đạt khoảng 40% yêu cầu so với số doanh nghiệp, với số lượng thanh tra viên lao động hiện có thì mỗi năm thanh tra được 3,4 tổng số doanh nghiệp trên địa bàn. Hiện nay thanh tra viên lao động mới chỉ tập trung ở cấp Trung ương và Thành phố, trong khi tại cấp quận, khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bố trí tăng cường. Hơn nữa năng lực thanh tra viên lao động còn chưa đồng đều giữa các cấp, còn thiếu kiến thức chuyên sâu, dẫn đến việc vẫn còn nhiều doanh nghiệp lợi dụng kẽ hở của pháp luật và gây bất lợi đến quyền và lợi ích của lao động nữ. Sự phối hợp giữa các cấp cơ quan quản lý Nhà nước vẫn chưa thật sự hài hòa, việc thanh tra, kiểm tra vẫn còn được thực hiện một cách sơ sài, lỏng lẻo, không đạt hiệu quả cao. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật còn chưa được chú trọng tiến hành thường xuyên, thường là chỉ tập trung phổ biến vào thời điểm mà Bộ luật hoặc văn bản hướng dẫn thi hành mới ban hành. Nội dung tuyên truyền còn sơ sài, chưa tuyên truyền rộng rãi tới tất cả các đối tượng, và nguồn kinh phí dành cho công tác này còn hạn chế.

Nguyên nhân từ Công đoàn

Công đoàn chính là tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Bên cạnh những cố gắng, tích cực tham gia nhiều hoạt động đặc biệt là trong lĩnh vực tuyên truyền và phổ biến pháp luật cho lao động nữ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy hoạt động công đoàn vẫn chưa thật sự hiệu quả và tồn tại nhiều hạn chế, cụ thể: Thứ nhất còn nhiều doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, nhất là doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; Thứ hai là cán bộ làm công tác công đoàn cơ sở không chuyên trách vừa thiếu, vừa yếu, chưa được đào tạo về nghiệp vụ. Do đó, đa số công đoàn cấp cơ sở chưa làm tốt vai trò là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi ích của người lao động. Những việc như: giám sát thực thi pháp luật, yêu cầu người sử dụng lao động giải quyết các kiến nghị của người lao động nữ, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận thang bảng lương, đề nghị người sử dụng lao động cung cấp thông tin và tình hình sản xuất kinh doanh, những thuận lợi, khó khăn để cho người lao động biết....ban chấp hành công đoàn cơ sở làm chưa tốt hoặc không thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình. Cán bộ công đoàn kiêm nhiệm, làm nhân viên của doanh nghiệp vì thế họ không có sự độc lập trong công việc, tình trạng cán bộ công đoàn làm theo chỉ đạo của lãnh đạo doanh nghiệp là không hề nhỏ, dẫn đến các hoạt động của công đoàn chỉ là hình thức, một vài nội dung thực hiện chủ yếu là thăm hỏi động viên những lúc ốm đau, ma chay, hiếu hỉ và một số hoạt động văn nghệ, thể thao.

Kết luận chương 2

Dựa trên những đặc điểm riêng về tâm sinh lý của lao động nữ, Nhà nước ta ban hành những quy định pháp luật lao động riêng về lao động nữ, những quy định của pháp luật lao động Việt Nam về cơ bản đảm bảo quyền lợi cho người lao động nữ ở hầu hết các lĩnh vực từ việc làm, học nghề, thời

giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, thai sản...đều phù hợp với các quy định của pháp luật quốc tế. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc bảo đảm những quyền lợi chính đáng của lao động nữ. Từ điều kiện thuận lợi về tự nhiên và cơ chế phát triển kinh tế xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh khiến cho thực tiễn thi hành các quy định này ở các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh có được những kết quả đáng kể. Tuy nhiên, ngoài những mặt tích cực đã làm được thì các quy định pháp luật liên quan đến lao động nữ vẫn tồn tại những bất cập nhất định trên thực tiễn. Thực trạng thực hiện các quy định pháp luật về lao động nữ còn nhiều vấn đề đã và đang phải đặt ra từ phía lao động nữ và người sử dụng lao động cũng như các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động. Từ đó đặt ra yêu cầu đối với việc hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến lao động nữ, cũng như đề ra những giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả thực thi trên thực tế. Tạo tiền đề cho người lao động nữ thực hiện tốt những vai trò của mình trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

Chương 3

YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG NỮ

Lao động nữ là một trong những người lao động đặc thù, được quy định thành một chương riêng trong Bộ luật lao động 2012. Nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho họ do những hạn chế từ đặc điểm tâm sinh lý đem lại. 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 lao động cũng gặp những vướng mắc, do đó cần hoàn thiện các quy định pháp luật và hiệu quả việc thực hiện pháp luật về lao động nữ là yêu cầu cấp thiết trong mọi giai đoạn phát triển.

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ

Nhiều chính sách được Nhà nước ban hành đã tạo điều kiện cho lao động nữ, nhiều chính sách đã được triển khai và đạt được những kết quả rất đáng khích lệ. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ mà pháp luật đã và đang thực hiện tốt thì nó cũng bộc lộ những hạn chế nhất định, thiếu tính khả thi....điều này là tất yếu của quy luật phát triển của xã hội, phát triển để hoàn thiện thiếu sót, để khắc phục những hạn chế nhằm phát triển toàn diện hơn.

Thứ nhất: khi ban hành, sửa đổi, bổ sung những quy định pháp luật về lao động nữ, cần xem xét một cách toàn diện trong việc quy định đó có phù hợp với hiện thực khách quan hay không? Phù hợp với trình độ phát triển kinh tế, xã hội hay chưa? và đặt nó trong xu hướng phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Hiện nay còn nhiều quy định mang tính chất chung chung, chưa cụ thể dẫn đến tình trạng khó thực thi trên thực tế. Vì thế, yêu cầu đặt ra là để đưa pháp luật vào cuộc sống, thì pháp luật phải cụ thể, rõ ràng về đối tượng, về

trách nhiệm, về thời gian, về thủ tục....có như vậy việc áp dụng pháp luật mới nhất quán và dễ dàng đi vào cuộc sống. Đồng thời việc ban hành, sửa đổi, bổ sung này cũng phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước ta trong mỗi giai đoạn phát triển của đất nước.

Thứ hai: Khi hoàn thiện pháp luật về lao động nữ bên cạnh việc lồng ghép các quy định về bình đẳng giới thì cần phải đặt trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích của người sử dụng lao động. Mục đích là nhằm bảo vệ quyền là lợi ích hợp pháp của lao động nữ, tránh sự phân biệt đối xử nhưng đồng thời những quy định đó phải giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế và tiến bộ xã hội. Vì vậy, việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật phải nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ xã hội, giảm thiểu tranh chấp lao động, đình công, việc bảo đảm cho quyền và lợi ích của người lao động cũng chính là giữ được sự ổn định của doanh nghiệp, đồng thời việc đảm bảo cho quyền và lợi ích của người sử dụng lao động cũng chính là giữ được sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp từ đó mới đảm bảo việc làm cho người lao động, nếu chỉ chú trọng đến lợi ích của 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 vì người sử dụng lao động chỉ thấy gánh nặng khi sử dụng lao động nữ, vì thế họ sẽ không muốn đầu tư, mở rộng sản xuất tạo việc làm cho lao động nữ.

Như vậy, việc quy định những điều khoản có những ưu đãi đặc biệt dành cho lao động nữ là cần thiết, song mức độ thế nào là phù hợp thì cần phải có sự cân nhắc hợp lý bởi nếu ưu đãi quá mức cần thiết thì sẽ không những không mang lại hiệu quả mà thậm chí còn khiến lao động nữ rơi vào tình trạng khó xử. Hoặc đôi khi sự ưu đãi đó lại 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: Những quy định riêng về lao động nữ cần tiếp cận rộng rãi, phù hợp với pháp luật lao động quốc tế, đặc biệt là các nội dung về quyền con người, và bình đẳng giới được xem trọng. Với tư cách là thành viên của Tổ chức lao động quốc tế, Liên Hợp quốc.....Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này về các quy định riêng đối với 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 các quy định riêng về lao động nữ mới được bảo đảm thực hiện đầy đủ nhất.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về lao động nữ

Nhà nước cần ban hành những văn bản giải thích rõ những quy định riêng về lao động nữ trong việc bảo đảm quyền lợi 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 từ lợi ích từ phía 3 chủ thể sau trong mối 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[23].

Nhìn chung, các quy định của pháp luật lao động hiện hành về lao động nữ khá đầy đủ ở các mặt nhưng hầu hết các quy định này còn khó thực thi trên thực tế bởi nhiều quy định còn mang tính chung chung, không có chế tài áp dụng, chưa phù hợp với khả năng của doanh nghiệp. Do đó, để giải quyết vấn đề này, luận văn xin đưa ra một số kiến nghị sau:

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi dành cho lao động nữ

Về quy định người lao động nữ trong thời gian hành kinh mỗi ngày được nghỉ 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, mỗi ngày được nghỉ 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương. Trong thực tế quy định này rất khó thực hiện nếu doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền hoặc trả lương theo sản phẩm. Do đó, nếu nhìn nhận đây là một trong những đặc thù về giới của lao động nữ (sinh sản, nuôi con) thì nên chăng quy định những trường hợp này thuộc về nội dung của chế độ bảo hiểm xã hội giống như chế độ thai sản và các chi phí liên quan do bảo hiểm xã hội chi trả, không nên để doanh nghiệp chi trả và tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp như hiện nay, nó sẽ làm tăng chi phí sản phẩm. Người lao động nếu vẫn tiếp tục làm trong thời gian đó, thì sẽ được tính giống như làm thêm giờ hoặc cộng dồn 30 phút trong kỳ kinh nguyệt, 60 phút mỗi ngày thành một ngày nghỉ trong một tuần cho lao động nữ, như vậy vừa đảm bảo quyền lợi cho cả người lao động lẫn người sử dụng lao động, vừa đảm bảo tính liên tục trong quá trình sản xuất.

Về thời gian nghỉ hằng năm cho lao động nữ: 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 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, lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 16 ngày, lao động nữ làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 18 ngày.

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: 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.

Về chăm sóc, bảo vệ sức khỏe, danh dự dành cho lao động nữ

Nên bỏ quy định về việc người sử dụng lao động phải lắp đặt phòng vắt sữa, phòng trữ sữa mẹ 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 tiến 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 các 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 số 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 số 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 giảm 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 02 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.

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.

Bên cạnh đó phải chăng để bảo vệ quyền lợi cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng nên sửa đổi quy định về việc người lao động

được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ trả lương, không bố trí công việc theo hợp đồng..... (điểm a, khoản 1 Điều 137) theo hướng cho phép người lao động có quyền ngừng việc. Thời gian ngừng việc sẽ được kéo dài cho đến khi người sử dụng lao động thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của họ. Trong thời gian ngừng việc người lao động vẫn được trả đủ tiền lương theo Khoản 1 Điều 98 Bộ luật lao động 2012.

Về chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Để chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, những doanh nghiệp do nữ làm chủ được thực thi trên thực tế có nên chăng việc hệ thống hóa các quy định liên quan đến lao động nữ bằng một văn bản quy pháp luật riêng, cụ thể hóa thủ tục giảm thuế cho doanh nghiệp bằng các văn bản hướng dẫn 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 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 chính sách doanh nghiệp hỗ trợ Nhà nước xây dựng nhà giữ trẻ

Theo khoản 4 Điều 154 Bộ luật lao động 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*”. Quy định này được hướng dẫn tại Điều 9 Nghị định 85/2015/NĐ-CP, người sử dụng lao động căn cứ điều kiện cụ thể để xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật...Việc quy định chung chung chỉ mang tính “giúp đỡ,

hỗ trợ” nên dường như chỉ để đẹp về mặt hình thức. Bởi vì mục tiêu của doanh nghiệp là phương án kinh doanh có lãi, vì thế thật khó để họ bỏ thời gian và tiền bạc ra để thực hiện những quy định trên. Nên chăng vấn đề này cần quy định cụ thể, rõ ràng hơn nữa để hỗ trợ cho lao động nữ có con nhỏ. Bởi vì hiện nay 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 là 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 yên tâm, áp lực khi làm việc.

Về 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 tới quyền và lợi ích của lao động nữ.

3.3. Giải pháp tăng cường hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ

3.3.1. Tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao ý thức pháp luật của các bên

Công tác tuyên truyền pháp luật là một trong những biện pháp hữu hiệu và hiệu quả nhất trong việc phổ biến kiến thức pháp luật đến các tầng lớp nhân dân, trong đó có lực lượng lao động nữ. Một quy định pháp luật khi đưa vào thực tiễn, không muốn người dân vi phạm thì phải để người dân biết rõ về quy định đó. Khi quyền và lợi ích của họ bị xâm phạm thì họ phải biết được cách thức để đòi lại quyền lợi của mình. Ngày nay 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, các kênh tuyên truyền nội dung pháp luật cũng khá là đa dạng, cụ thể: tại cơ quan nơi làm việc, tại địa phương, tại trường, lớp, qua ti vi, qua sách báo, qua các chương trình tổ chức trò chơi....Tuy nhiên, có thể thấy những vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động vẫn thường xuyên diễn ra. Điều đáng lo ngại là không chỉ ở sự thiếu hiểu biết về các quy định của pháp luật lao động, mà xảy ra ở ngay cả chính những người nắm rõ nội dung quy định pháp luật lao động nhưng vẫn cố tình vi phạm. Điều đó cho thấy yêu cầu đối với công tác tuyên truyền không chỉ dừng lại ở phổ biến nội dung pháp luật lao động, mà còn phải giúp các đối tượng hiểu rõ mục đích, ý nghĩa của những quy định ấy. Công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật phải bảo đảm rằng:

Đối với người sử dụng lao động: Để doanh nghiệp tuân thủ theo pháp luật thì chủ doanh nghiệp phải thấy rằng việc thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật đối với lao động nữ, bảo vệ quyền lợi người lao động là bảo vệ sự phát triển bền vững, ổn định của doanh nghiệp. Việc chủ doanh nghiệp coi pháp luật là thượng tôn, thì họ sẽ chú trọng tăng cường và bổ sung kiến thức pháp luật cho người lao động, cũng như đội ngũ lãnh đạo trong doanh nghiệp. 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 lí, ban nữ công công đoàn để cập nhật kịp thời và đúng đắn các quy định pháp luật. Nên thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên giữa các cấp công đoàn để phát huy những điểm tiến bộ, phát hiện ra những thiếu sót để rút kinh nghiệm, đảm bảo sự phối hợp giữa các cấp hiệu quả.

Đối với người lao động: Để tự bảo vệ mình, lao động nữ cần có những hiểu biết nhất định về pháp luật lao động và những chính sách đối với lao động nữ. Họ phải tăng cường tự học hỏi, sắp xếp thời gian tham gia vào những buổi phổ biến kiến thức pháp luật do cơ quan, địa phương tổ chức. Họ

cũng cần có thái độ đúng đắn khi người sử dụng lao động vi phạm quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình. Đặc biệt người lao động họ chỉ nên coi đình công là giải pháp cuối cùng. Trước khi đình công họ nên thông qua tổ chức công đoàn để đưa ra các yêu sách với chủ doanh nghiệp, với cơ quan chức năng....

Về phía Nhà nước: Cần nâng cao năng lực của các cơ quan hữu quan trong việc bảo vệ lao động nữ. 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.

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

Theo Điều 66 Bộ luật lao động 2012 “*Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm đạt được mục đích: Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; xác lập các điều kiện lao động mới và giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”.

Như vậy, thương lượng tập thể không chỉ là việc thương lượng nhằm hướng đến việc ký kết thỏa ước lao động tập thể, tức là xác lập các quyền và nghĩa vụ của người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động. Nó còn bao gồm quá trình thương lượng nhằm giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Ngoài ra, thương lượng tập thể còn có mục đích ổn định, hài hòa và tiến bộ. Đây là mục tiêu sâu xa của thương lượng tập thể. Với các bên thương lượng, mục đích của họ là tìm ra các giải pháp có tính chất đồng thuận cho các vấn đề phát sinh, khi thương lượng thành công tức là khi các bên đạt được

giải pháp đồng thuận cho các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

Thực tế cho thấy 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.

3.3.3. Đẩy mạnh công tác phát triển công đoàn và 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, họ chính là đại diện cho tiếng nói của lao động nữ, đóng vai trò quan trọng trong việc đấu tranh, giành quyền lợi cho lao động nữ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, hoạt động công đoàn chưa đạt được hiệu quả trên thực tế do hoạt động công đoàn cơ sở còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động, năng lực cán bộ công đoàn còn hạn chế, đa số là kiêm nhiệm, do đó họ ít có thời gian đầu tư chuyên sâu cho công việc, ít có điều kiện để đi tập huấn nâng cao nghiệp vụ công đoàn, hiểu biết về chế độ, chính sách đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn nhiều hạn chế. Vì vậy, để tăng cường hiệu quả các tổ chức công đoàn các cấp cần tăng cường việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ trong các Khu công nghiệp - Khu chế xuất; nên có những đề xuất bổ sung, sửa đổi những vấn đề chưa phù hợp trong chính sách đối với lao động nữ. Ngoài ra, thành viên công đoàn cũng phải nâng cao chất lượng hoạt động của mình, tránh hình thức, nhất là Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp trong việc nắm bắt tình hình đời sống của lao động nữ như trong việc định hướng và tham gia giải quyết những vi phạm về quyền của lao động nữ đã được pháp luật lao động quy định.

3.3.4. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm về pháp luật lao động

Vi phạm các quy định pháp luật về lao động nói chung và lao động nữ nói riêng ngày một nhiều tại các doanh nghiệp hiện nay đã cho thấy sự thiếu sót trong công tác quản lý, thanh tra, giám sát của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Vì vậy, Đảng và Nhà nước cần có những chỉ thị, chính sách phù hợp nhằm đẩy mạnh các hoạt động thanh tra, kiểm tra, qua đó phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo tính thực thi của pháp luật. Việc xử lý vi phạm nghiêm khắc theo đúng quy định của pháp luật đối với doanh nghiệp sẽ tạo hiệu ứng răn đe đối với các doanh nghiệp khác, hạn chế những trường hợp coi thường pháp luật và xử lý một cách tùy tiện đối với người lao động. Bên cạnh đó hoạt động của các cơ quan Nhà nước có hiệu quả, đúng quy định cũng sẽ giành được sự tin tưởng từ phía người lao động, khuyến khích họ chủ động tìm kiếm đến các cơ quan Nhà nước khi gặp khó khăn hoặc bị vi phạm quyền lợi, giúp việc quản lý Nhà nước với lĩnh vực này sẽ thuận lợi hơn, góp phần tạo môi trường làm việc lành mạnh và hiệu quả cho người lao động.

Kết luận chương 3

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, pháp luật lao động về lao động nữ cũng còn gặp những khó khăn, hạn chế nhất định trong quá trình thực hiện tại địa phương cụ thể là Thành phố Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế lớn nhất nước. Để pháp luật đi vào cuộc sống, hạn chế những bất cập, vấn đề đặt ra là cần phải hoàn thiện pháp luật về lao động nữ và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật. Việc hoàn thiện pháp luật bằng cách sửa đổi, bổ sung, quy định mới cần dựa trên sự phát triển hài hòa, ổn định kinh tế, xã hội, cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, cụ thể là giữa người sử dụng lao động và người lao động nữ. Luận văn cũng đề xuất một số giải pháp nhằm

tăng cường hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ, những giải pháp này được xem xét dựa trên thực trạng thực hiện pháp luật lao động nữ nhưng cũng cần đảm bảo sự thực thi trên nguyên tắc: có sự điều hòa lợi ích giữa lao động nữ với lợi ích của người sử dụng lao động dựa trên thương lượng, thỏa thuận và bình đẳng với nhau, không thể vì ưu đãi lao động nữ quá mức mà không xét tới quyền lợi của chủ doanh nghiệp và ngược lại. Giải pháp về nâng cao vai trò hoạt động công đoàn, thanh tra, kiểm tra cũng như công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật là những biện pháp quan trọng. Bên cạnh đó Nhà nước và các cơ quan hữu quan như: Tòa án, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan tư pháp....cần có sự phối hợp đồng bộ để đảm bảo thực thi có hiệu quả các quy định trên thực tế. Như vậy, việc sửa đổi, bổ sung những quy định mới sẽ giúp hệ thống pháp luật lao động về lao động nữ được hoàn thiện hơn, giúp người lao động nữ yên tâm công tác và ổn định đời sống.

KẾT LUẬN

Người lao động nữ vì có những đặc điểm khác biệt về giới khiến họ trở thành đối tượng lao động đặc thù. Những quy định của pháp luật lao động Việt Nam về lao động nữ đã đảm bảo các quyền và lợi ích của người lao động nữ trên thực tế, kết hợp với sự ưu đãi dành cho doanh nghiệp, đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, trong thời kỳ phát triển kinh tế hiện nay với xu hướng hội nhập quốc tế, yêu cầu hoàn thiện pháp luật luôn được đặt ra để ngày càng thực hiện tốt hơn việc đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ.

Qua quá trình tìm hiểu, nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật cũng như đánh giá thực tiễn thi hành pháp luật lao động về lao động nữ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, cùng với sự hướng dẫn tận tình của PGS. TS Nguyễn Hữu Chí, việc tìm hiểu đề tài "*Pháp luật lao động về lao động nữ từ thực tiễn các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh*" đã đạt được một số kết quả sau:

Luận văn đã đề cập những vấn đề lý luận chung về lao động nữ ở nước ta, trên cơ sở đó đưa ra khái niệm, đặc điểm, vai trò của lao động nữ trong xã hội. Tổng hợp những nội dung các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về lao động nữ.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng thực hiện các quy định của Bộ luật lao động 2012 về lao động nữ từ thực tiễn các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề liên quan tới lao động nữ, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, cho thấy sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho người lao động không đồng nhất với sự bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

Từ đó đưa ra được một số kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động nữ trên thực tế. Góp phần bảo vệ tốt hơn lao động nữ trong quan hệ lao động.

Do thời gian và giới hạn nhất định về kiến thức của bản thân, luận văn không thể nghiên cứu hết tất cả các vấn đề liên quan đến lao động nữ, tuy nhiên, với những kết quả nghiên cứu được, luận văn hy vọng sẽ góp phần nào vào việc hoàn thiện pháp luật trong các quy định pháp luật về lao động nữ, hy vọng pháp luật về lao động nữ ngày càng hoàn thiện hơn, giúp lao động nữ tự tin và phát huy hết khả năng vốn có của mình, đưa đất nước ta ngày một phát triển, nhất là Thành phố Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế lớn nhất trên cả nước, góp phần vào sự phát triển chung của cả nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2015), *Báo cáo khảo sát “Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”*.
2. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2013), *Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 Quy định 77 danh mục công việc không sử dụng lao động nữ; Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ*.
3. Bộ Tài chính (2015), *Thông tư 96/2015/TT-BTC Hướng dẫn về thuế thu nhập doanh nghiệp tại Nghị định số 12/2015/NĐ-CP ngày 12/2/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của các Luật về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của các Nghị định về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014, Thông tư số 119/2014/TT-BTC ngày 25/8/2014, Thông tư số 151/2014/TT-BTC ngày 10/10/2014 của Bộ Tài chính*
4. Bộ Tài chính (2014), *Thông tư 78/2014/TT-BTC Hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp*
5. Bộ Y tế (2002), *Quyết định 3733/2002/QĐ-BYT ngày 10/10/2002 Ban hành 21 tiêu chuẩn vệ sinh lao động, 5 nguyên tắc và 7 thông số vệ sinh lao động*.
6. Đỗ Ngân Bình (2003), *Việc thực hiện các công ước của tổ chức lao động quốc tế về lao động nữ ở Việt Nam*, Tạp chí Luật học (số 03/2003), Tr.8-13.
7. Đỗ Ngân Bình (2004), *Lao động Việt Nam với việc bảo vệ quyền lợi người lao động*, Tạp chí Luật học (số 03/2004), Tr.17-19.

8. Chính phủ (2008), *Nghị định 69/2008/NĐ-CP ngày 30/5/2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường.*

9. Chính phủ (2010), *Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 04/10/2010 của Chính phủ Quy định xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.*

10. Chính phủ (2013), *Nghị định 218/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật thuế thu nhập doanh nghiệp.*

11. Chính phủ (2015), *Nghị định 61/2015/NĐ-CP Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm*

12. Chính phủ (2015), *Nghị định số 85/2015/NĐ-CP Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.*

13. Chính phủ (2015), *Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.*

14. Nguyễn Hữu Chí (2004), *Pháp luật về lao động nữ: Những hạn chế*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, (số 03/2004), Tr.49-56

15. Nguyễn Hữu Chí (2009), *Pháp luật về lao động nữ - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện*, Tạp chí Luật học, (số 09/2009), Tr.26-32.

16. ILO (2015), *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam.*

17. Trần Thị Quốc Khánh (2012), *Thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sỹ luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

18. Trần Thúy Lâm (2009), *Phòng chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc*, Tạp chí Luật học, (số 2/2009), Tr.48-52.

19. Trần Thúy Lâm (2009), *Bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực kỹ luật lao động*, Tạp chí Luật học, (số đặc san về bình đẳng giới 2005), Tr.25-29.
20. Liên hợp quốc (1979), *Công ước CEDAW về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*.
21. Hoàng Thị Minh (2012), *Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ*, Tạp chí Luật học, (số 05/2012), Tr.61-67.
22. Nguyễn Hồng Ngọc (2011), *Lao động nữ và vấn đề nghỉ thai sản của lao động nữ*, Tạp chí nghiên cứu Lập pháp, (số 24/2011), Tr.40-44.
23. Bùi Thị Kim Ngân (2013), *Một số ý kiến về lao động nữ theo BLLĐ 2012*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, (số 10/2013), Tr.69-73.
24. Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), *Quyền của lao động nữ theo quan điểm của tổ chức lao động quốc tế trong những công ước Việt Nam chưa phê chuẩn*, Tạp chí Luật học, (số 03/2004), Tr.63-67.
25. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động 2012*.
26. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam*
27. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội 2014*.
28. Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện khoa học xã hội.
29. Tổng cục thống kê, Bộ Kế hoạch đầu tư (2016), *Báo cáo điều tra lao động và việc làm năm 2016*, Hà Nội
30. Tổng cục thống kê (2017), *Niên giám thống kê 2016*, Hà Nội
31. UBND TP. Hồ Chí Minh (2015), *Báo cáo 03 năm thực hiện Bộ luật lao động 2012 tại TP. HCM*
32. UBND TP. Hồ Chí Minh (2017), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm 2017*.
33. UBND TP. HCM (2017), *Kế hoạch 3875/KH-UBND, Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn thành phố năm 2017*.

34. Nam Anh, *Môi trường lao động tại TP.HCM độc hại vượt ngưỡng cho phép*, congan.com.vn, http://congan.com.vn/doi-song/moi-truong-lao-dong-tai-tphcm-doc-hai-vuot-nguong-cho-pherp_13753.html, cập nhật ngày 21/10/2016.

35. Ban quản lý các khu chế xuất – khu công nghiệp TP.HCM, *Tổng quan về Thành phố Hồ Chí Minh*, hepza.hochiminhcity.gov.vn, <http://hepza.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/tong-quan-ve-tphcm>

36. An Chi, *TP. HCM đứng đầu cả nước về số vụ tai nạn lao động*, nld.com.vn, <https://nld.com.vn/cong-doan/tp-hcm-dung-dau-ca-nuoc-ve-so-vu-tai-nan-lao-dong-20170402111135139.htm>, cập nhật ngày 02/4/2017.

37. Thu Diệu, *TP. HCM: Nhiều chính sách chăm lo cho nữ công nhân, viên chức, lao động*, baomoi.com, <https://baomoi.com/tp-hcm-nhieu-chinh-sach-cham-lo-cho-nu-cong-nhan-vien-chuc-lao-dong/c/16089586.epi>, cập nhật ngày 06/03/2015.

38. Văn Duẩn, *Sống khổ công nhân ngại lập gia đình*, baomoi.com, <https://baomoi.com/song-kho-cong-nhan-ngai-lap-gia-dinh/c/19457541.epi>, cập nhật ngày 24/05/2016.

39. Bạch Dương, *Khuyến khích sử dụng lao động nữ*, nguoibovequyenloi.com, http://nguoibovequyenloi.com/User/ThongTin_ChiTiet.aspx?MaTT=83201642956607951&MaMT=23&MaNT=2, cập nhật ngày 08/03/2016.

40. Thành Đạt, *5 năm thành phố có thêm 66 ngàn doanh nghiệp*, vietnambiz.vn, <https://vietnambiz.vn/5-nam-tp-hcm-co-them-66000-doanh-nghiep-43128.html>, cập nhật ngày 14/01/2018.

41. Đinh Hằng, *TP. Hồ Chí Minh: Gần 1.500 vụ việc và 102 người chết do tai nạn lao động*, bnews.vn, <http://bnews.vn/tp-ho-chi-minh-gan-1-500-vu-vec-va-102-nguoi-chet-do-tai-nan-lao-dong-/79416.html>, cập nhật ngày 21/03/2018.

42. Lĩnh Hồng, *TP. HCM thưởng tết cao nhất 950 triệu đồng*, tuoitre.vn, <https://tuoitre.vn/tp-hcm-thuong-tet-cao-nhat-950-trieu-dong-20180118132250506.htm>, cập nhật ngày 18/01/2018.

43. Lê An Nhiên, *Nhiều doanh nghiệp xây dựng thang, bảng lương để đối phó*, laodong.vn, <https://laodong.vn/laodong-vieclam/nhieu-doanh-nghiep-xay-dung-thang-bang-luong-de-doi-pho-516190.ldo>, cập nhật ngày 17/04/2017.

44. Lê An Nhiên, *Tăng ca hay đày đọa công nhân*, laodong.vn, <https://laodong.vn/lao-dong-doi-song/tang-ca-hay-day-doa-cong-nhan-207332.bld>, cập nhật ngày 13/04/2014.

45. Minh Nguyệt, *Chiêu trò sa thải lao động để né thưởng tết*, baomoi.com, <https://baomoi.com/chieu-tro-sa-thai-lao-dong-de-ne-thuong-tet/c/20860161.epi>, cập nhật ngày 18/11/2016.

46. N. Phan, TP. HCM: *Xây 12 trường mầm non cho con công nhân*, nld.com.vn, <https://nld.com.vn/cong-doan/tp-hcm-xay-12-truong-mam-non-cho-con-cong-nhan-20150316215537426.htm>, cập nhật ngày 16/3/2015.

47. Lê Tuyết, *Công nhân nhận gần 4 tỉ đồng tiền lương sau 5 năm tưởng bị mất*, laodong.vn, <http://tamlongvang.laodong.com.vn/cong-doan/cong-nhan-nhan-gan-4-ti-dong-tien-luong-sau-5-nam-tuong-mat-649367.bld>, cập nhật ngày 23/3/2017.

48. Lê Tuyết, *Công nhân đình công đòi quyền đi vệ sinh*, laodong.com.vn, <http://tamlongvang.laodong.com.vn/phong-su/cong-nhan-dinh-cong-doi-quyen-di-ve-sinh-339981.bld>, cập nhật ngày 10/01/2018.

49. Lê Tuyết, *TP. HCM kiểm tra các doanh nghiệp có vấn đề về lương, thưởng tết*, baomoi.com, <https://baomoi.com/tphcm-kiem-tra-cac-doanh-nghiep-co-van-de-ve-luong-thuong-tet/c/24579582.epi>.

50. Lê Tuyết, *Ưu tiên xây dựng nhà trẻ cho con công nhân*, nld.com.vn, <https://nld.com.vn/cong-doan/uu-tien-xay-dung-nha-tre-cho-con-cong-nhan-20170322094353829.htm> , cập nhật ngày 22/3/2017.

51. Lê Thủy, *Nhiều doanh nghiệp tùy tiện sa thải người lao động*, nld.com.vn, <https://nld.com.vn/quyen-va-nghia-vu/nhieu-doanh-nghiep-tuy-tien-sa-thai-nguoi-lao-dong-71015.htm>, cập nhật ngày 18/10/2001.

52. Duy Trần, *Giám đốc Hàn Quốc bỏ trốn, hơn 600 công nhân canh nhà xưởng*, vnexpress.net, <https://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/nghi-giam-doc-han-quoc-bo-tron-hon-600-cong-nhan-canh-nha-xuong-3697833.html>, cập nhật ngày 12/1/2018.

53. Đ. Viên, *TP. HCM thiếu trường mầm non cho con công nhân*, nld.com.vn, <https://nld.com.vn/cong-doan/tp-hcm-thieu-truong-mam-non-cho-con-cong-nhan-20171210210913647.htm>, cập nhật ngày 10/12/2017.

54. Lê Việt, *TP. HCM giải quyết việc làm cho 323.255 lượt người trong năm 2017*, laodongxahoi.net, <http://laodongxahoi.net/tphcm-giai-quyet-viec-lam-cho-323225-luot-nguoi-trong-nam-2017-1308923.html>, cập nhật ngày 9/1/2018.