

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

ĐẶNG THỊ THƠM

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI-2016

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

ĐẶNG THỊ THƠM

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

Chuyên ngành : Luật Kinh tế

Mã số : 62.38.01.07

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học

PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

HÀ NỘI-2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận án

Đặng Thị Thơm

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

LHQ	Liên hợp quốc
CHR	Ủy ban quyền con người Liên hợp quốc
ECOSOC	Hội đồng kinh tế- xã hội (Liên hợp quốc)
HRC	Hội đồng quyền con người Liên hợp quốc
UDHR	Tuyên ngôn thế giới về quyền con người
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ
ICCPR	Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị
ICERCR	Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
BLLĐ	Bộ luật Lao động
LBHXH	Luật Bảo hiểm xã hội

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	Error! Bookmark not defined.
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
5. Điểm mới của luận án.....	6
6. Ý nghĩa của luận án	7
7. Kết cấu luận án	7
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU	8
1.1. Tình hình nghiên cứu đề tài	8
1.2. Đánh giá về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề còn tồn tại, cần nghiên cứu trong đề tài luận án	19
1.3. Cơ sở lý thuyết và hướng tiếp cận nghiên cứu	22
Kết luận chương 1:	25
CHƯƠNG 2: NHỮNG VẤN VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	26
2.1. Một số khái niệm liên quan đến lao động nữ	26
2.2. Quyền của lao động nữ dưới góc độ quyền con người	32
2.3. Nội dung pháp luật về quyền của lao động nữ.....	38
Kết luận chương 2:	65
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	66
3.1. Nội dung các quy định về quyền của lao động nữ và thực tiễn thi hành.....	66
3.2. Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ ở Việt Nam	96
3.3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về quyền của lao động nữ....	116
Kết luận chương 3:	119
CHƯƠNG 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	120

4.1. Quan điểm định hướng cơ bản cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ	120
4.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và đảm bảo thực thi pháp luật về quyền của lao động nữ	129
Kết luận chương 4	148
KẾT LUẬN	149

CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong lịch sử phát triển của loài người, phụ nữ luôn là một bộ phận đóng vai trò không thể thiếu đối với gia đình và xã hội. Bằng phẩm chất, trí tuệ và lao động sáng tạo, phụ nữ không chỉ góp phần tạo ra của cải, vật chất, tinh thần mà còn tích cực tham gia vào cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, vì sự tiến bộ của nhân loại. Phụ nữ là người lao động, người công dân đồng thời là người mẹ, người thầy đầu tiên trong cuộc đời mỗi con người. Do đó, khả năng và điều kiện lao động, trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ cũng như vị trí xã hội, đời sống vật chất của phụ nữ ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển thế hệ tương lai.

Đứng dưới góc độ quyền con người thì quyền lao động và quyền bình đẳng được ghi nhận trong Công ước quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc năm 1948, Công ước về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước CEDAW năm 1979 - Công ước của Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và các Công ước của ILO....Nhằm bảo đảm, bảo vệ, thúc đẩy quyền của phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền cơ bản của con người trước hết là bảo đảm cho phụ nữ được sống an toàn, tự do, bình đẳng, phát triển bền vững, Việt Nam đã gia nhập và phê chuẩn hai công ước quan trọng là Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR) năm 1948, Công ước CEDAW năm 1979. Với tư cách là một thành viên của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đồng thời là quốc gia ký kết Công ước số 111- Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958; Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951....Việt Nam đang ngày càng nỗ lực bảo vệ quyền của lao động nữ được tốt hơn.

Ở Việt Nam, phụ nữ và nam giới đều bình đẳng trước pháp luật trong mọi đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Lao động nữ là nguồn nhân lực to lớn góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội đất nước trong thời kỳ hội nhập. Cuộc giải phóng phụ nữ gắn liền với cuộc giải phóng dân tộc là con đường cách mạng mà Chủ tịch Hồ Chí Minh và nhân dân ta đã chọn

dẫn đến sự ra đời của Đảng cộng sản Việt Nam với khẩu hiệu “người cày có ruộng”, “nam nữ bình đẳng” làm luận cương chính trị. Ngay từ Hiến pháp năm 1946, Nhà nước đã quan tâm đến quyền của phụ nữ, rút ngắn khoảng cách phân biệt đối xử, “đàn bà ngang quyền với đàn ông” quy định này tạo tiền đề và cơ sở cho chuyển biến to lớn về vị trí vai trò của phụ nữ trong pháp luật và thực tế xã hội Việt Nam sau này. Kế thừa nguyên tắc tiến bộ của Hiến pháp 1946, tại Hiến pháp 1959, Hiến pháp 1980, Hiến pháp 1992 đều ghi nhận quyền của phụ nữ. Hiến pháp 2013, một lần nữa khẳng định: “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”.

Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động 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. Vì vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả người sử dụng lao động và người lao động, bảo đảm mối quan hệ về lợi ích trong quan hệ lao động phát triển hài hoà và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Việc bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ, trước hết là quyền bình đẳng với lao động nam không nằm ngoài yêu cầu đó. 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 bảo đảm, bảo vệ quyền của người lao động nữ.

Trong nhiều năm qua Việt Nam đã rất nỗ lực chuyển hóa các quy định của ILO vào pháp luật lao động, chuyển hóa các quy định, các điều ước quốc tế về quyền con người vào các quy định tại Bộ luật Dân sự, Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình...nhưng thực tế tình trạng phân biệt đối xử đối với lao động nữ vẫn tồn tại và việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ vẫn chưa hiệu quả. Thực tiễn thi hành pháp luật lao động đã cho thấy, sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho người lao động không đồng nhất với với sự bảo đảm quyền lợi của người lao động. Do những đặc điểm về tâm sinh lý, giới tính, lao động nữ thường gặp khó khăn hơn so với lao động nam trong quan hệ lao động.

Cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Với đặc thù về giới và sự tồn tại của quan niệm “trọng nam khinh nữ” lao động nữ ở Việt Nam vẫn bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích. Từ thực trạng trên cho thấy nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*” nhằm luận giải các vấn đề về quyền của lao động nữ như: quyền bình đẳng về việc làm và thu nhập, quyền nhân thân, quyền làm mẹ cũng như các biện pháp bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ là cần thiết. Từ đó đề xuất việc hoàn thiện và đưa ra các giải pháp, kiến nghị giúp các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia về lao động và các nhà hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ có những biện pháp bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ ngày càng tốt hơn.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quyền của lao động nữ, xác lập các tiêu chí đánh giá thực tiễn việc bảo đảm, bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động nữ ở Việt Nam, từ đó xác định các yêu cầu và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, đề tài có nhiệm vụ giải quyết những vấn đề sau:

Một là, đánh giá tổng quan về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, rút ra những điểm hợp lý để kế thừa, phát triển nhằm mở rộng hướng nghiên cứu để đạt được mục đích đề ra.

Hai là, nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ, khái niệm về lao động nữ, quyền lao động của con người, đặc điểm và vai trò của lao động nữ trong quan hệ lao động. Trên cơ sở đặc điểm tâm sinh lý và vai trò giới lao động nữ có những điểm khác biệt với lao động nam nên bên cạnh những quyền lao động nói chung họ sẽ có những quyền lao động đặc thù. Ngoài ra, nghiên cứu hệ các công ước quốc tế về quyền con người, quyền của phụ nữ và tham khảo các công ước, khuyến nghị có liên quan của ILO, những quan điểm và pháp luật của một số

nước về bảo vệ quyền của lao động nữ ... Đây là một trong những cơ sở quan trọng để tham khảo trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật có liên quan ở nước ta.

Ba là, nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về quyền của lao động nữ, những ưu điểm, hạn chế trong thực tiễn về việc sử dụng lao động nữ; chỉ ra vấn đề cần sửa đổi, bổ sung trong hệ thống pháp luật cũng như việc nâng cao hiệu quả áp dụng nhằm mục đích sử dụng và bảo vệ quyền của lao động nữ tốt hơn.

Bốn là, đặt ra những yêu cầu cần thiết của việc hoàn thiện các quy định hiện hành về quyền của lao động nữ, đề xuất các giải pháp, có luận giải cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ, không nhằm mục đích bảo vệ lao động nữ một cách duy ý chí mà là thực hiện vấn đề dân chủ, bình đẳng, nâng cao năng lực tự bảo vệ, giảm thiểu sự can thiệp của Nhà nước, bảo vệ lao động nữ hợp lý và bền vững phù hợp với nền kinh tế thị trường trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu:** Đề tài nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam.

- **Phạm vi nghiên cứu:** Dưới góc độ khoa học pháp lý và phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, luận án chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật Việt Nam nhưng xoay quanh trực chính là pháp luật lao động về quyền của lao động nữ trong quan hệ làm công hưởng lương, không đề cập đến các chế độ đối với người lao động nói chung. Luận án có nghiên cứu các chuẩn mực quốc tế như các Công ước, Khuyến nghị ILO và kinh nghiệm của pháp luật một số nước để có độ sâu và rộng nhằm tham khảo kinh nghiệm cho pháp luật lao động Việt Nam.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp tiếp cận

- Phương pháp tiếp cận hệ thống: Trên cơ sở tập hợp, hệ thống ở mức đầy đủ nhất các công trình, tài liệu liên quan đến quyền của lao động nữ đã được công bố,

luận án sẽ phân tích, đánh giá kế thừa có chọn lọc để đưa ra những khái niệm, kết luận và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ.

- Phương pháp tiếp cận đa ngành và liên ngành: Sử dụng phương pháp này, đề tài luận án sẽ khai thác, tiếp cận thông tin ở nhiều khía cạnh và phương diện của khoa học xã hội như: tâm lý học, xã hội học, kinh tế học, chính trị học, lịch sử, luật học so sánh, tiếp cận dưới góc độ quyền con người ... để sử dụng trong quá trình nghiên cứu viết luận án được đầy đủ và toàn diện.

- Phương pháp tiếp cận lịch sử: Được sử dụng để tiếp cận đối tượng nghiên cứu trong từng giai đoạn lịch sử, những yếu tố chi phối đến pháp luật về quyền của lao động nữ cũng như đường lối chủ trương của Đảng về sử dụng nhân lực nữ trong việc phát triển kinh tế- xã hội của đất nước. Qua đó giúp tác giả có cái nhìn tổng quan pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ trong mỗi giai đoạn lịch sử, cũng như mối liên hệ, quá trình phát triển giữa các giai đoạn lịch sử chi phối đến quyền lao động.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác -Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phương pháp duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử là những phương pháp luận khoa học được vận dụng nghiên cứu trong toàn bộ các chương của luận án để làm sáng tỏ những vấn đề cần nghiên cứu.

Ngoài ra, sẽ có phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng lĩnh vực của luận án cũng được sử dụng trong quá trình thực hiện như: phương pháp lịch sử và logic, phỏng vấn và hỏi chuyên gia, phân tích và tổng hợp, trừu tượng hóa và khái quát hóa, đối chiếu, so sánh, xử lý số liệu thống kê, khảo cứu thực tiễn.

Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích tài liệu sơ cấp và thứ cấp. Tài liệu sơ cấp bao gồm các văn bản pháp luật của Nhà nước và Văn kiện, Nghị quyết của Đảng có liên quan, các vụ việc, các số liệu thống kê chính thức của cơ quan có thẩm quyền. Tài liệu thứ cấp bao gồm các công trình khoa học, đề tài, tạp chí, kết luận đã được các tác giả khác thực hiện. Phương pháp này được dùng chủ yếu ở chương 1 và chương 3.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng để tổng hợp các số liệu tri thức có từ hoạt động phân tích tài liệu, tham khảo ý kiến của chuyên gia. Việc tổng hợp nhằm mục đích đưa ra những luận giải, đề xuất của chính tác giả luận án. Phương pháp tổng hợp sẽ được viết chương 3, chương 4.

Phương pháp luật học so sánh được dùng để nghiên cứu kinh nghiệm nước ngoài, qua đó rút ra bài học để lựa chọn kế thừa những biện pháp, hạt nhân hợp lý phù hợp với điều kiện hoàn cảnh khuyến nghị áp dụng đối với Việt Nam. Phương pháp này được áp dụng chủ yếu khi viết chương 2 và chương 4.

Phương pháp hệ thống hóa được sử dụng xuyên suốt toàn bộ trong các chương của luận án nhằm trình bày các vấn đề, nội dung nghiên cứu theo một trình tự, bố cục hợp lý chặt chẽ, logic và gắn kết được những vấn đề cần nghiên cứu.

5. Điểm mới của luận án

Với tư cách là một công trình nghiên cứu từ góc độ luật học về quyền của lao động nữ, luận án có những điểm mới sau:

Luận án làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ, xuất phát từ đặc điểm vai trò của lao động nữ về tâm sinh lý, giới tính và kinh tế - xã hội để luận giải lao động nữ có đầy đủ quyền của con người, quyền công dân, quyền lao động nhưng còn có quyền mang tính đặc thù là quyền làm mẹ, quyền nhân thân, quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập. Nhiệm vụ chủ yếu và gắn liền với sự tồn tại của pháp luật là bảo vệ quyền nên luận án phân tích và luận giải các biện pháp cơ bản bảo vệ quyền của lao động nữ trong đó có biện pháp kinh tế, biện pháp liên kết và thông qua tổ chức để tự bảo vệ, biện pháp tư pháp.

Luận án phân tích chi tiết từng khía cạnh liên quan đến nội dung quyền của lao động nữ và các biện pháp bảo vệ, bảo đảm quyền của lao động nữ. Cung cấp thông tin và đánh giá các quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ cũng như các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ trong thực tiễn hiện nay.

Luận án thực hiện việc phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp ở Việt Nam. Từ đó, chỉ rõ

việc ghi nhận quyền của lao động nữ là đầy đủ nhưng việc bảo đảm và bảo vệ quyền cho lao động nữ trong các quy định của pháp luật Việt Nam còn nhiều tồn tại, bất cập, không phù hợp và chưa thực sự hiệu quả.

Trên cơ sở những vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền của lao động nữ, luận án đã xác định rõ những phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ. Tiếp cận từ quyền con người nên ngoài giải pháp về hoàn thiện các quy định của pháp luật thì luận án còn tập trung đi sâu vào giải pháp đảm bảo thực thi pháp luật qua việc nâng cao năng lực của các chủ thể trong việc thụ hưởng và bảo vệ quyền của lao động nữ.

6. Ý nghĩa của luận án

6.1. Ý nghĩa khoa học

Luận án góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ trong việc thúc đẩy bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ nói chung và lao động nữ ở Việt Nam nói riêng.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các hoạt động nghiên cứu giảng dạy. Những phương hướng và giải pháp được đề xuất tại luận án có thể gợi mở cho các cơ quan quản lý, xây dựng pháp luật có những điều chỉnh để xây dựng cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền cho lao động nữ được thực thi tốt hơn.

7. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án gồm 4 chương

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chương 2: Những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ

Chương 3: Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Chương 4: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Có thể nói đề tài về phụ nữ đặc biệt là lao động nữ thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà tâm lý, nhà luật học, nhà xã hội học... Cho đến nay đã có rất nhiều đề tài nghiên cứu, sách, báo, tạp chí đề cập đến một vấn đề, một khía cạnh liên quan đến quyền và bảo vệ quyền của người lao động nữ ở các góc độ tiếp cận khác nhau. Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu, các công trình của các tác giả trong và ngoài nước, cần khái quát đánh giá và phân tích các công trình nghiên cứu có liên quan thành các nhóm sẽ giúp cho luận án tránh được sự trùng lặp về góc độ tiếp cận cũng như nội dung.

1.1. Tình hình nghiên cứu đề tài

1.1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu những vấn đề chung về người lao động, lao động nữ, quyền của lao động nữ, cơ chế bảo đảm bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động nữ

Về người lao động: Luận án Tiến sĩ Luật học của Nguyễn Thị Kim Phụng, *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường* (2006) đã đưa ra quan niệm người lao động hiểu theo nghĩa rộng bao gồm tất cả những người thuộc giới lao động trong xã hội; theo nghĩa hẹp là người làm công cho các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức, cá nhân gia đình trên cơ sở hợp đồng lao động. Trong phạm vi luật lao động, tác giả đồng ý với thuật ngữ người lao động hiểu theo nghĩa hẹp.

Về lao động nữ: Luận văn Thạc sĩ Luật học của Bùi Quang Hiệp, *Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam* (2007) đã nêu: Lao động nữ được hiểu là người lao động có giới tính nữ, chính sự khác biệt về giới mà lao động nữ có những đặc tính riêng biệt so với lao động nam. Tính đặc thù của lao động nữ xét theo những yếu tố sinh học đó là những đặc điểm về tâm sinh lý và thể lực khác nam giới.

Về đặc điểm vai trò của lao động nữ: Jayati Ghosh (2012), *Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia* đã phân tích và đưa ra các bằng chứng về việc nam giới người chồng, người cha làm trụ cột gia đình, người vợ, người mẹ chủ yếu xử lý các công việc nội trợ, gia đình. Nó đã đẩy đến cuộc đấu tranh kéo dài và huy động kiên quyết để tạo ra sự thừa nhận của xã hội lớn hơn về vai trò của phụ nữ là lao động hưởng lương theo các hình thức khác nhau, để mang lại ý nghĩa kinh tế quan trọng của hộ gia đình không được trả lương và công việc dựa vào cộng đồng. Harvard Business School (2011), *Gender and Corporate Social Responsibility: It's a Matter of Sustainability*: Cũng cho rằng khi phụ nữ tham gia lao động và nắm vai trò lãnh đạo doanh nghiệp thì những đóng góp của họ cũng tốt hơn doanh nghiệp chỉ toàn lãnh đạo nam.

Bùi Quang Hiệp trong Luận văn Thạc sĩ cho rằng vai trò cơ bản của lao động nữ gồm: vai trò tái sản xuất, vai trò sản xuất, vai trò cộng đồng. *Phụ nữ, giới và phát triển* (2000), Nhà xuất bản Phụ nữ, Hà Nội của tác giả Trần Thị Vân Anh - Lê Ngọc Hùng khi bàn về phụ nữ là bàn về người yếu thế, ngoài ra tác giả nêu những biểu hiện, những xu hướng biến đổi trong đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình có liên quan đến phụ nữ. Có nhiều cuộc Hội thảo khoa học ở các Trung tâm nghiên cứu về phụ nữ không nêu trực tiếp đến lao động nữ nhưng có đề cập các khía cạnh khác nhau về vai trò của phụ nữ như Bùi Thị Tĩnh (2010), *Phụ nữ và giới*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội; Trung tâm nghiên cứu lao động nữ và giới thuộc Viện khoa học lao động và xã hội phối hợp với tổ chức lao động quốc tế ILO (2003), *Bình đẳng lao động và Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và nam giới ở khu vực kinh tế chính thức và không chính thức- Những phát hiện phục vụ và xây dựng chính sách*, Nhà xuất bản lao động- xã hội; Trung tâm nghiên cứu khoa học lao động nữ- Văn phòng lao động quốc tế Gionevơ (2010), *Quyền lao động nữ Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, Dự án đa quốc gia, Bộ tài liệu tập huấn, tập 2; TS. Nguyễn Hiền Phương (2014), *Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội*, Tạp chí luật học số 6 tr.48-59; *Cơ thể của chúng ta- bản thân chúng ta- Những yếu tố tác động đến sức khỏe và cuộc sống của phụ nữ*, Nhà xuất

bản thế giới (2015)...Những công trình trên phản ánh những thay đổi về vai trò của phụ nữ trong gia đình, bước đầu có những kiến nghị nhằm phát huy vai trò của phụ nữ trong gia đình, trong công cuộc đổi mới.

Về quyền lao động: Tại Giáo trình giảng dạy sau đại học về *Quyền con người* của Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2011 do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên thì quyền con người gắn chặt với hoạt động xã hội, các mối quan hệ xã hội và các phương thức sống của cá nhân. Quyền con người là biểu hiện của tiêu chí tác động qua lại, củng cố các mối liên hệ, phối hợp hành động và hoạt động giữa con người với con người, ngăn ngừa các mâu thuẫn đối đầu và xung đột giữa họ trên cơ sở kết hợp tự do cá nhân với tự do của người khác với hoạt động bình thường của Nhà nước và xã hội. Những quyền được sống, được tôn trọng, danh dự nhân phẩm, được bất khả xâm phạm về thân thể, được tự do ngôn luận, tự do chính kiến, tự do tín ngưỡng, được tham gia vào các quá trình chính trị là những điều kiện cần thiết để con người tổ chức đời sống trong xã hội văn minh và cần phải được Nhà nước thừa nhận và bảo vệ một cách vô điều kiện. Lao động là một hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất chất lượng hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của xã hội. Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân.

Cũng tại cuốn *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011) GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên, Nhà xuất bản khoa học xã hội thì quyền lao động kết hợp chặt chẽ với nghĩa vụ lao động; đó là sự kết hợp hài hòa những yêu cầu của cuộc sống xã hội với nhu cầu của cuộc sống cá nhân. Giống như các quyền con người khác, quyền lao động là quyền của cá nhân con người. Quyền này có từ khi con người có đủ khả năng và điều kiện lao động, thậm chí từ khi con người biết lao động. Quyền lao động là một trong những quyền gắn liền với sự tồn tại của con người, muốn tồn tại con người phải lao động. Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành quản lý hành chính công của Huỳnh Văn Tịnh *Một số giải pháp bảo đảm thực thi quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài* (từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai) năm

2004 đã đưa ra khái niệm về quyền của người lao động khi tham gia quan hệ lao động xuất phát từ quyền lao động. Đây là một trong những quyền cơ bản của công dân được các quốc gia ghi nhận trong Hiến pháp. *Quyền lao động* biểu hiện ở quyền của người lao động được làm việc, tự do lựa chọn nghề nghiệp, công việc thích hợp, được giao kết hợp đồng với người sử dụng lao động và được hưởng lương phù hợp với năng suất, chất lượng lao động (không thấp hơn mức lương tối thiểu), được bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh và được bảo đảm vật chất tạm thời hay khi hoàn toàn mất sức lao động.

Tác giả Bùi Quang Hiệp trong Luận văn Thạc sĩ Luật học năm 2007, *Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam* nhận định quyền của lao động nữ là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ căn cứ vào các yếu tố đặc thù về giới. Quyền của lao động nữ là một bộ phận cấu thành và đóng vai trò quan trọng trong hệ thống các quyền của con người và được thừa nhận như là một giá trị xã hội, được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. ...Luận án Tiến sĩ Luật học *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường* (2006) tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng nêu nội dung quyền của người lao động là được ghi nhận có việc làm, có thu nhập và được bảo vệ về nhân thân. Đối với lao động nữ thì quyền làm việc và giữ được việc làm ổn định phải được đảm bảo bình đẳng với lao động nam.

Một số bài báo, tạp chí, sách, báo như: TS. Lê Mai Anh (2004), *Thực hiện quyền bình đẳng cơ bản của phụ nữ theo CEDAW tại Việt Nam hiện nay*, Tạp chí luật học; TS. Nguyễn Thị Thu Hà (2013), *Định hướng giá trị việc làm và tính năng động trong công việc của lao động nữ*, Tạp chí tâm lý học số 12; Bùi Huyền (2011), *Trao đổi về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp*, Tạp chí dân chủ và pháp luật số 10... đề cập một số quyền cụ thể của lao động nữ như: quyền bình đẳng về cơ hội lựa chọn việc làm, quyền bình đẳng về thu nhập, quyền hưởng an sinh xã hội... Theo Đào Ngọc Nga tại Luận văn Thạc sĩ *Quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động- xã hội* năm 2011 thì do đặc điểm khác biệt giữa nam và nữ nên đặc trưng cơ bản của quyền lao động nữ là lao động nam, lao động

nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.

Về sự cần thiết của việc bảo vệ người lao động: Luận án Tiến sĩ Luật học nêu trên tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng nhận định trong cơ chế thị trường ngoài những lý do truyền thống còn có những lý do do thị trường mang đến nhưng xuất phát từ địa vị của người lao động phụ thuộc người sử dụng lao động cả về mặt kinh tế và pháp lý nên việc bảo vệ người lao động để giảm thiểu vị thế bất bình đẳng của họ trong quan hệ lao động, thực hiện sứ mệnh lịch sử của luật lao động, tránh những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường và thực hiện định hướng xã hội chủ nghĩa trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam. Cùng quan điểm trên, tác giả Huỳnh Văn Tịnh trong Luận văn Thạc sĩ *Một số giải pháp bảo đảm thực thi quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài* (từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai) năm 2004 cũng cho rằng: Việc bảo vệ quyền của người lao động là yêu cầu mang tính khách quan của quá trình sản xuất xã hội. Điều đó xuất phát từ vị trí vai trò của người lao động mang tính quyết định trong quá trình sản xuất của xã hội, trong quan hệ lao động thì người lao động luôn yếu thế và phụ thuộc; xuất phát từ lý thuyết chung về quyền của người lao động; xuất phát từ bản chất của giai cấp công nhân của Nhà nước.

Luận văn Thạc sĩ Luật học *Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam* (2007) tác giả Bùi Quang Hiệp lý giải do những đặc điểm riêng của chủ thể nữ khi tham ra quan hệ lao động cũng như xuất phát từ những đặc điểm công việc, tính chất ngành nghề và sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường nên cần thiết phải bảo vệ lao động nữ bằng các quy định của pháp luật lao động. Đó không phải là đặc quyền, đặc lợi mà xuất phát từ hoàn cảnh thực tế pháp luật cần bảo vệ, giành quyền bình đẳng cho phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng ở các khía cạnh: kinh tế, xã hội và pháp lý.

Về bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ: Cuốn sách *Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người* (2011) của Nhà xuất bản khoa học xã hội do GS.TS Võ

Khánh Vinh chủ biên nhận định cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền con người được hiểu là tổng thể các thể chế, thiết chế do cộng đồng thế giới, khu vực và các quốc gia tạo lập nên để thúc đẩy quyền con người trên thực tế cuộc sống.

Không đề cập trực tiếp về bảo đảm quyền của lao động nữ nhưng các công trình, các bài viết, các tuyên ngôn, các khuyến nghị đã nghiên cứu về *bảo đảm quyền bình đẳng của người phụ nữ* sẽ là cơ sở tiếp cận nghiên cứu về bảo đảm quyền của lao động nữ như: Tại Lời nói đầu của *Hiến chương Liên hợp quốc* khẳng định niềm tin vào sự bình đẳng về các quyền giữa phụ nữ và đàn ông. Tại bản *Tuyên ngôn thế giới về quyền con người năm 1948* khẳng định nguyên tắc bình đẳng nam nữ trong việc hưởng thụ các quyền và tự do cơ bản của con người. Ngoài ra, *Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966*, *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966* quy định các quốc gia thành viên phải bảo đảm các quyền được ghi nhận trong hai công ước này một cách bình đẳng cho nam và nữ. Các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa gồm 03 nhóm: các quyền kinh tế bao gồm: quyền được làm việc, quyền được có một mức sống thích đáng cho bản thân; các quyền xã hội gồm: quyền được hưởng an sinh xã hội, quyền được chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần; các quyền văn hóa gồm: quyền được giáo dục, quyền được tham gia vào đời sống văn hóa và được hưởng các thành tựu của khoa học. Quyền được làm việc bao gồm tự do lựa chọn nghề nghiệp, được làm việc và trả lương, quyền bình đẳng về tiền lương giữa phụ nữ và nam giới, không phân biệt đối xử trong lao động, quyền được đảm bảo các điều kiện vệ sinh và an toàn trong lao động, quyền có tổ chức đại diện về lợi ích nhóm, quyền được nghỉ ngơi và giải trí định kỳ... việc đảm bảo thực hiện tốt quyền được lao động chính là đảm bảo an ninh con người. Năm 1967, *Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua Tuyên bố về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*; đây là cách tiếp cận mới trong việc bảo đảm các quyền cho phụ nữ, yêu cầu các quốc gia phải bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ với đàn ông trước pháp luật, bao gồm quyền tài sản và bình đẳng chung trong việc chăm sóc con cái. Đặc biệt, *Công ước xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)* được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua

năm 1979 đã chỉ ra các cách thức, biện pháp nhằm loại trừ những sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong việc hưởng thụ quyền con người. Công ước CEDAW còn xác định các mục tiêu, cách thức, biện pháp đặc thù để áp dụng những nguyên tắc của nhân quyền trong việc bình đẳng giới.

Cuốn sách *Employment law for business* (2005), Dawn Di. Bennett-Alexander, Laura B. Pincus, McGraw-Hill Companies nghiên cứu và giới thiệu những nội dung cơ bản của pháp luật lao động của Thụy Điển đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi họ phải chịu sự quản lý của người sử dụng lao động. Luận án Tiến sĩ Luật học của Nguyễn Thị Kim Phụng năm 2006 về *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường* đã đưa ra khái niệm bảo vệ người lao động là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động, trong quá trình lao động. Nội dung bảo vệ người lao động được xác định trên cơ sở nhu cầu chính đáng của người lao động làm công ăn lương, trong phạm vi quan hệ lao động, trong điều kiện các nguy cơ xâm hại có thể xảy ra. Tác giả nhận định nội dung thuộc khái niệm “bảo vệ người lao động” của luật lao động hầu hết các nước trên thế giới tập trung vào các vấn đề: bảo vệ việc làm, thu nhập và các quyền nhân thân của họ bao gồm sức khỏe, tính mạng, danh dự nhân phẩm, quyền lao động sáng tạo và quyền liên kết, phát triển trong quá trình lao động. Đây cũng là một trong những nội dung chính trong hàng loạt các nỗ lực hoạt động của ILO trên bình diện quốc tế. Cùng ý kiến với tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng, trong Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công *Hoàn thiện việc quản lý Nhà nước đối với hợp đồng lao động ở nước ta hiện nay* (2006) tác giả Khuất Thị Thu Hiền cũng cho rằng bảo đảm, bảo vệ quyền của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động là người lao động có quyền lựa chọn việc làm và nơi làm việc; được trả lương trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc; được bảo hộ lao động, làm việc trong những điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ

sinh lao động; được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật, được yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình...

1.1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu điều chỉnh pháp luật về quyền của lao động nữ

Về quyền được tự do lựa chọn việc làm và bình đẳng về cơ hội việc làm, hưởng lương: Một số sách của các tác giả như: TS. Lê Thanh Hà (2011), *Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Nhà xuất bản lao động xã hội; Đỗ Thanh Hằng (2012), *Cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam dưới góc độ tiêu chuẩn lao động*, Luận án Thạc sĩ Luật học- Trường Đại học Luật Hà Nội; Đỗ Thị Thu Hằng (2011), *Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và hậu quả pháp lý*, Luận án Thạc sĩ chuyên ngành luật kinh tế, Học viện khoa học xã hội; TS. Nguyễn Nam Phương (2006), *Bình đẳng giới trong lao động việc làm và tiến trình hội nhập ở Việt Nam- Cơ hội thách thức*, Nhà xuất bản lao động xã hội nhận xét bình đẳng là sự đảm bảo cơ hội ngang bằng bao gồm cả cơ hội trong việc tiếp cận các nguồn lực đầu tư, nguồn lực sản xuất, cơ hội được tham gia thị trường lao động và có được việc làm phù hợp với khả năng sở thích để phát huy hết tiềm năng của bản thân. Tuy nhiên, cơ hội ngang nhau đôi khi chưa đủ đem lại sự công bằng và bình đẳng; vì vai trò giới và nhu cầu giới có thể là giống và khác nhau, chỉ có một phần nhỏ sự khác nhau về đặc điểm sinh học còn phần lớn là do định kiến và quan niệm xã hội tạo nên. Vì vậy, cần phải phá vỡ sự phân công lao động cứng nhắc theo giới, khuyến khích lao động nữ tham gia những công việc trước đây lao động nam đảm nhiệm đồng thời khuyến khích lao động nam chia sẻ những lĩnh vực mà lao động nữ đảm nhiệm.

Về quyền được an toàn tính mạng và sức khỏe khi tham gia lao động: Luận văn *An toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ* của tác giả Lê Thị Phương Thúy (Đại học quốc gia Hà Nội- Khoa Luật năm 2008) đề cập đến sự cần thiết của việc ban hành các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ, phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam, đề xuất

một số yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ.

Về quyền làm mẹ trong đó có quyền hưởng thai sản được phân tích trong các chính sách bảo hiểm xã hội, an sinh xã hội: Luận án Thạc sĩ Luật học của Đặng Thị Thom năm 2007, *Chế độ bảo hiểm thai sản ở Việt Nam*, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội; Bài viết *Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội*, Tạp chí luật học số 6 tr.48-59 năm 2014 của TS. Nguyễn Hiền Phương; Bài viết *Lao động nữ và vấn đề nghỉ thai sản của lao động nữ*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 24 (209) tr.40-44 năm 2011 của Thạc sĩ Nguyễn Hồng Ngọc đã phân tích và luận giải các căn cứ và thực trạng pháp luật bảo hiểm thai sản bảo đảm quyền làm mẹ cho lao động nữ tại Việt Nam.

Tại Giáo trình sau đại học *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa xã hội* của Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2011 do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên nhận xét: Việt Nam là một trong những nước dành nhiều ưu tiên cho phụ nữ trong lĩnh vực nghỉ thai sản với thời gian nghỉ sinh con tương đối cao, vượt mức thời gian tối thiểu 12 tuần trong Công ước bảo vệ thai sản của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), thể hiện sự quan tâm to lớn của Nhà nước Việt Nam đối với sức khỏe của phụ nữ. Tuy nhiên, tư tưởng trọng nam khinh nữ, ngược đãi phụ nữ, bạo hành gia đình làm ảnh hưởng đến việc hưởng thụ các quyền của nhóm dễ tổn thương và thách thức các cơ quan chính quyền trong việc cải thiện đời sống vật chất cho người dân. Giải pháp đặt ra là thúc đẩy việc bảo đảm thực hiện quyền an sinh xã hội cho các nhóm dễ tổn thương (trong đó có phụ nữ) như thúc đẩy chương trình bảo hiểm thất nghiệp có hiệu quả để hỗ trợ người lao động bị mất việc làm ổn định cuộc sống để sớm trở lại thị trường lao động; bổ sung chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện cho lao động trên 40 tuổi đối với nữ lần đầu tiên tham gia bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu trên cơ sở quy định mức đóng tối thiểu cho họ mà không bị ràng buộc về thời gian có 20 năm tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để gia tăng độ bao phủ và nâng cao tính chủ động của người dân tham gia vào hệ thống; xây dựng mã số cá nhân cho các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội

và bảo hiểm y tế nhằm đảm bảo tốt nhất quyền được tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm...

Cuốn *An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020* Nhà xuất bản chính trị quốc gia- Sự thật (2012) do PGS.TS Vũ Văn Phúc chủ biên đã có cái nhìn tổng quan giữa lý luận và thực tiễn về an sinh xã hội ở Việt Nam trong thời gian qua. An sinh xã hội hiểu theo nghĩa rộng là sự bảo đảm thực hiện các quyền để con người được an bình, bảo đảm an ninh, an toàn trong xã hội; là sự bảo đảm thu nhập và một số điều kiện thiết yếu khác cho cá nhân gia đình và cộng đồng trong trường hợp bị giảm hoặc mất khả năng lao động hay mất việc làm; cho những người già cô đơn, trẻ em mồ côi người tàn tật, những người yếu thế, người bị ảnh hưởng thiên tai, dịch họa. Kết quả thực hiện chính sách an sinh xã hội trong 25 qua Đảng và Nhà nước ta đã hoạch định và triển khai nhiều chính sách an sinh xã hội quan trọng, huy động được nhiều nguồn lực của toàn xã hội để trợ giúp các đối tượng dễ tổn thương trong đó có phụ nữ vươn lên trong cuộc sống; tác giả đưa ra các giải pháp đồng bộ về an sinh trong đó có hưu trí, cân bằng với sử dụng quỹ bảo hiểm. Cuốn *Hệ thống an sinh xã hội của EU và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam* của Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2008 do PGS.TS Đinh Công Tuấn chủ biên đã nghiên cứu tính phổ quát nhất của hệ thống an sinh xã hội của các nước EU, tính đặc thù của ba mô hình an sinh xã hội chủ yếu của EU là mô hình thị trường xã hội ở Đức và Pháp, mô hình xã hội dân chủ ở Thụy Điển và mô hình thị trường tự do ở Anh (có sự so sánh với Mỹ). Từ việc nghiên cứu những đặc điểm chung đó, các tác giả đã so sánh những ưu điểm và hạn chế của an sinh xã hội và phương hướng cải cách hệ thống an sinh xã hội của Chính phủ các nước EU để rút ra bài học cho Việt Nam.

Về quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và các quyền khác của lao động nữ: Có nhiều các phóng sự và bài viết đăng trên các báo điện tử: Lao động, Nhân dân, Dân trí, Phụ nữ, VOV... hoặc các bài nghiên cứu trao đổi trên các trang tạp chí chuyên ngành và các sách chuyên khảo như: *Luật Lao động Việt Nam với việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ* của Thạc sĩ Đỗ Thị Ngân Bình (2004), Tạp chí luật học; *Hoàn thiện thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp*

ngoài Nhà nước của Tiến sĩ Nguyễn Hữu Chí (2005), Nhà xuất bản tư pháp; *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*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 10 năm 2004 của Nguyễn Hữu Chí và Phạm Thanh Vân; ...đã khái quát tổng quan những quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền nhân thân và các quyền cơ bản của lao động nữ phù hợp với các Công ước quốc tế về quyền con người nhưng nêu lên những vấn đề nổi cộm về thực trạng bảo đảm, bảo vệ tính mạng sức khỏe cho lao động nữ như: lao động nữ mang thai, lao động nữ phải làm việc tăng ca ban đêm quá giờ quy định, lao động nữ bị bạo hành ngược đãi, muôn kiểu hành hạ công nhân của chủ sử dụng như: quy định nhân viên phải đi vệ sinh trước, sau giờ làm việc hoặc trong giờ nghỉ giải lao; trừ lương công nhân đi vệ sinh không đội mũ; mang thai là mất việc, công nhân bị ép nghỉ việc nếu không muốn nghỉ thì bắt nhân viên đến công ty phải đứng suốt 8h.....

Về các biện pháp cơ bản bảo vệ người lao động có các luận văn, luận án như: Phạm Công Bảy (2011), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội; Khuất Thu Hiền (2006), *Hoàn thiện việc quản lý Nhà nước đối với hợp đồng lao động ở nước ta hiện nay*, Luận án Thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia; Trường Đại học Luật Hà Nội (2013), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản công an nhân dân; Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam (2006)*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội; Đào Ngọc Nga (2011), *Quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động- xã hội*, Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ...nêu nhiều biện pháp bảo vệ người lao động nhưng tập trung nhất vẫn là biện pháp liên kết, biện pháp bồi thường thiệt hại, biện pháp xét xử và biện pháp xử phạt.

Ngoài ra theo International Labour Organization (2000), *ABC of women workers' rights and gender equality*, International Labour Office thì bảo vệ lao động nữ nên được theo đuổi bằng các phương tiện của các chính sách xã hội đầy đủ,

bao gồm cả các biện pháp được thực hiện bởi các cơ quan công quyền.

1.2. Đánh giá về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề còn tồn tại, cần nghiên cứu trong đề tài luận án

1.2.1. Đánh giá về tình hình nghiên cứu

Các công trình, các sách, báo, tạp chí và luận án của các tác giả nêu trên có rất nhiều vấn đề liên quan đến đề tài luận án. Có thể thấy, quyền của phụ nữ nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng được nghiên cứu ở mỗi phương diện và mức độ khác nhau; dù còn khác về chủ đích và khía cạnh tiếp cận nhưng mỗi công trình đều có những đóng góp nhất định cho việc nghiên cứu đề tài “Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”.

Các quan điểm của các tác giả đã gặp nhau ở sự tương đồng khi cho rằng quyền lao động là quyền con người và xuất hiện khi con người có đủ khả năng và điều kiện lao động. Quyền của lao động nữ là những khả năng pháp lý mà Nhà nước thừa nhận và quy định cho lao động nữ có chú ý đến đặc thù về giới, được Nhà nước bảo đảm thực hiện trên cơ sở lao động nữ tự lựa chọn cách thức xử sự cho phù hợp.

Lý giải sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ ở các góc độ xã hội học, tâm lý học và luật học và lý giải sự cần thiết phải bảo vệ lao động nữ trong đó có lý do lao động nữ phải chịu sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường.

Lao động nữ có các quyền của người lao động nhưng do đặc thù về giới nên lao động nữ luôn là đối tượng yếu thế. Khi bàn về quyền lao động nữ luôn nhấn mạnh đến quyền bình đẳng về cơ hội làm việc và thu nhập và hầu như đều nhận định đó là quyền đặc trưng.

Các tác giả đưa ra các biện pháp bảo vệ người lao động là biện pháp kinh tế, biện pháp liên kết mang tính khái quát dưới dạng tổ chức thực hiện nhưng chưa tiếp cận ở góc độ cơ chế bảo đảm bảo vệ thúc đẩy quyền. Đối với biện pháp tư pháp (thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án) thì các tác giả tập trung vào việc giới thiệu nội dung và phân tích các điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật lao động đặc biệt là hợp đồng lao động hoặc liên quan đến tố tụng lao

động thực hiện trong thời kỳ Pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động đang có hiệu lực thi hành hoặc Bộ Luật Tố tụng dân sự tại thời điểm chưa sửa đổi bổ sung (trước ngày 09/3/2011) nên việc nghiên cứu các tranh chấp lao động tại Tòa án chưa có đánh giá đầy đủ về thực trạng chỉ dừng lại ở những khái quát trên cơ sở pháp luật hiện hành. Có công trình nghiên cứu sau khi Bộ luật Tố tụng dân sự đã được sửa đổi bổ sung năm 2011 nhưng Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (có hiệu lực 01/7/2016) sẽ thay thế Bộ luật Tố tụng dân sự 2004 và Luật sửa đổi bổ sung năm 2011 nên tác giả cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án này.

Ngoài ra, các đề tài, các bài viết về bảo vệ lao động nữ đặt ra vấn đề nghiên cứu cụ thể một lĩnh vực cụ thể như việc làm hoặc an toàn lao động hoặc nhân thân có đối tượng nghiên cứu riêng hoặc theo một chế định pháp luật, hoặc theo một số đối tượng, trong những phạm vi cụ thể mang tính chất nghiên cứu trao đổi, có công trình khoa học nghiên cứu ngắn gọn trên tạp chí mang tính gợi mở. Hơn nữa, những bài viết và các công trình nghiên cứu của các tác giả hầu như nghiên cứu tại thời điểm BLLĐ ngày 23/6/1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ số 84/2007/QH11 có hiệu lực thi hành. Vì thế, tác giả là người đi sau, nghiên cứu đề tài này trên cơ sở BLLĐ được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012 có hiệu lực ngày 01/5/2013 thay thế BLLĐ ngày 23/6/1994 và các Luật sửa đổi BLLĐ nêu trên sẽ phát huy và tiếp thu phát triển đề tài sâu rộng và có giá trị thực tiễn. Tác giả cũng tiếp cận đề tài của mình trên trục pháp luật lao động là chính nhưng sẽ xem xét và nghiên cứu trong tổng thể các chính sách, pháp luật khác như: Luật Dân sự, Luật Hình sự, Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình...; nghiên cứu trên phương diện đa ngành, tiếp cận dưới góc độ luật kinh tế có so sánh đối chiếu luật quốc gia với luật quốc tế tiếp cận ở quyền con người mà không chỉ tiếp cận cụ thể, độc lập về giới, xã hội học, triết học... như các đề tài nêu trên.

1.2.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Xác định mục đích và nhiệm vụ của đề tài nghiên cứu là công trình khoa học

dưới hình thức luận án Tiến sĩ Luật học, trực tiếp nghiên cứu toàn diện và có hệ thống về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam nên tác giả tiếp tục kế thừa các công trình của người đi trước (về việc tham khảo, trích dẫn kết quả nghiên cứu, ý tưởng, số liệu từ các công trình trên và nhiều nguồn khác) và cần tiếp tục làm rõ vấn đề lý luận về quyền lao động nữ, tiếp cận nghiên cứu ở góc độ quyền con người và quyền công dân để làm sáng tỏ lý luận về quyền của lao động nữ, tính đặc thù của lao động nữ, vai trò và sự cần thiết phải bảo vệ bằng pháp luật đối với lao động nữ, quan điểm về bảo vệ lao động nữ và cơ chế bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền của lao động nữ. Trên cơ sở đó luận giải lao động nữ có đầy đủ các quyền của người lao động nhưng trọng tâm nhất vẫn là quyền bình đẳng về cơ hội việc làm và trả thù lao thu nhập, quyền làm mẹ, quyền nhân thân. Đây là những quyền đặc trưng gắn liền với những đặc điểm về giới và tâm sinh lý của phụ nữ hay nói khác đó chính là quyền riêng biệt (quyền làm mẹ) xuất phát từ chức năng tái sản xuất mà chỉ lao động nữ mới có.

Nghiên cứu, tham khảo các công ước khuyến nghị có liên quan đến ILO, quan điểm và quy định của một số nước về quyền lao động và bảo vệ bảo đảm quyền của lao động nữ để làm cơ sở hoàn thiện các chính sách pháp luật nhằm bảo đảm quyền và thực hiện quyền của lao động nữ.

Luận án cũng cần hướng tới các vấn đề bảo vệ lao động nữ trong quan hệ lao động nên cần giải quyết các vấn đề pháp lý cơ bản về nghiên cứu và làm sáng tỏ các quy định pháp luật có tính chất bảo vệ, áp dụng cho lao động nữ. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ trên hai phương diện cơ bản: thực trạng hệ thống quy phạm pháp luật và thực trạng thực hiện các quy định pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ, những vấn đề còn hạn chế thiếu sót, chưa phù hợp, những vướng mắc bất cập trong quá trình áp dụng pháp luật. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn tác giả xác định cụ thể, rõ ràng, đầy đủ các yêu cầu làm định hướng đề xuất giải pháp cơ bản, trong đó tập trung vào giải pháp hoàn thiện nội dung pháp luật Việt Nam để bảo đảm, bảo vệ hiệu quả quyền của lao động nữ.

1.3. Cơ sở lý thuyết và hướng tiếp cận nghiên cứu

1.3.1. Cơ sở lý thuyết

Luận án sử dụng một số lý thuyết như sau:

- Các học thuyết, tư tưởng về quyền con người dựa trên các nguyên tắc: dân chủ, tự do, công bằng, bình đẳng, thừa nhận giá trị con người.

- Một số lý thuyết về nữ quyền như: quyền tự do, quyền triệt để, nữ quyền xã hội chủ nghĩa, nữ quyền hậu hiện đại, ... các lý thuyết về giới và bình đẳng giới.

- Học thuyết Mác- Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh về quyền con người, về Nhà nước và pháp luật.

- Các chủ trương đường lối của Đảng, Nhà nước về chiến lược phát triển kinh tế- xã hội; xây dựng hoàn thiện pháp luật Việt Nam; về đảm bảo quyền con người; về bình đẳng giới và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong nền kinh tế thị trường; về đánh giá vai trò, vị trí, chức năng của phụ nữ, coi phụ nữ là động lực quan trọng của cách mạng Việt Nam.

- Các lý thuyết về nhu cầu phát triển bền vững.

Ngoài ra, luận án còn dựa trên các tuyên ngôn, các công ước quốc tế liên quan đến lao động và phụ nữ...

1.3.2. Hướng tiếp cận nghiên cứu

- Trên cơ sở tập hợp, hệ thống các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án đã được thu thập, luận án sẽ kế thừa có chọn lọc trên cơ sở phân tích, đánh giá các kết quả nghiên cứu đó. Từ đó, đưa ra những quan điểm của mình về vấn đề nghiên cứu.

- Cùng với việc nghiên cứu trực tiếp các quy định pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ, luận án sẽ xem xét quá trình thực hiện những quy định này trong thực tiễn để từ đó có những đánh giá toàn diện về các quy định của pháp luật, làm tiền đề cho các giải pháp cụ thể trong việc thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay.

1.3.3. Khung phân tích để làm rõ lý thuyết

Với mục đích làm sâu sắc thêm pháp luật về quyền của lao động nữ cả về phương diện lý luận và thực tiễn, tác giả cần làm rõ vai trò cũng như những đặc điểm và nội dung của pháp luật về quyền của lao động nữ. Từ đó, làm cơ sở để soi chiếu thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở Việt Nam, những thành tựu, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế đó. Để giải quyết được vấn đề này, tác giả đặt ra các giả thuyết nghiên cứu và các câu hỏi như sau:

- *Giả thuyết nghiên cứu 1:* Hiện nay, có nhiều quan điểm khác nhau về quyền của lao động nữ. Do vậy, cần phải có một cách hiểu thống nhất để nhận diện được quyền của lao động nữ.

Câu hỏi nghiên cứu 1: Quan niệm như thế nào về lao động nữ? Lao động nữ có những đặc điểm, đặc thù khác biệt gì so với lao động nam? Nhận thức về quyền lao động và quyền của lao động nữ? Ngoài những quyền của người lao động nói chung thì lao động nữ còn có quyền gì đặc trưng?

- *Giả thuyết nghiên cứu 2:* Việc bảo vệ quyền của lao động nữ còn nhiều bất cập chưa bảo đảm sự cân đối hài hòa với người sử dụng lao động và đáp ứng với nền kinh tế thị trường.

Câu hỏi nghiên cứu 2: Vì sao phải bảo vệ lao động nữ bằng pháp luật? Những căn cứ và điều kiện nào để thúc đẩy việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ?

Giả thuyết nghiên cứu 3: Hệ thống pháp luật về quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay đã khá hoàn thiện, cơ bản đáp ứng được nhu cầu của cuộc sống và phù hợp với các công ước quốc tế về quyền con người và quyền lao động nhưng trước sự biến đổi của xã hội, của kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế đã bộc lộ một số điểm hạn chế, bất cập nhất định do một số quy định thiếu cụ thể, không còn phù hợp với thực tiễn; ngoài ra, do nhận thức của người lao động và cơ chế phối hợp giữa các ngành trong quản lý hoạt động lao động còn lúng túng nên quyền của lao động nữ ở Việt Nam chưa thực sự được bảo đảm.

Câu hỏi nghiên cứu 3: Tính tất yếu hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở Việt Nam? Các giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ ở Việt Nam?

Kết luận chương 1

Nghiên cứu về phụ nữ luôn được nhiều học giả và nhiều nhà khoa học quan tâm ở mỗi lĩnh vực khác nhau. Dù tiếp cận ở góc độ nào thì các nhà khoa học và các học giả cũng hướng tới cái đích cao đẹp là bảo đảm, bảo vệ và thúc đẩy quyền của phụ nữ được tốt hơn. Theo tìm hiểu và nhận thức của tác giả đến thời điểm tác giả tiếp cận dưới góc độ luật học thì ở Việt Nam chưa có một luận án Tiến sĩ nào trực diện nghiên cứu về quyền của lao động nữ nhưng các đề tài khoa học, luận án và các bài tạp chí về bảo vệ người lao động, bảo vệ phụ nữ trong quan hệ lao động và các quan hệ kinh tế - xã hội đã có một số công trình nghiên cứu có mục tiêu, nội dung nghiên cứu và phương pháp tiếp cận khác với luận án về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam.

Tổng quan các công trình cho thấy do đặc điểm về tâm sinh lý thì phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng luôn là đối tượng yếu thế cần được bảo vệ. Khi bàn về nội dung quyền của lao động nữ các tác giả thường quan tâm đến việc bảo đảm bình đẳng về cơ hội việc làm và thù lao cho lao động nữ, bảo đảm quyền được hưởng bảo hiểm thai sản khi lao động nữ mang thai, sinh con, bảo đảm tính mạng sức khỏe, an toàn khi tham gia quan hệ lao động.

Có một số công trình phản ánh thực trạng về việc sử dụng lao động nữ được phân tích trong các phần thực trạng sử dụng và bảo vệ quyền của người lao động nói chung tại các doanh nghiệp như vi phạm chế độ thai sản, thời giờ nghỉ ngơi, thu nhập, xác lập và chấm dứt hợp đồng trái quy định của pháp luật...

Trên cơ sở các công trình được tổng quan tại chương I tác giả tiếp cận, kế thừa các thành tựu của người đi trước, tiếp thu có chọn lọc đóng góp vào thành công luận án. Làm rõ những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, tác giả đặt các giả thiết nghiên cứu và các câu hỏi nghiên cứu để giải quyết các vấn đề và yêu cầu của luận án đặt ra.

CHƯƠNG 2

NHỮNG VẤN VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

2.1. Một số khái niệm liên quan đến lao động nữ

2.1.1. Lao động nữ

Lao động là nhân tố quyết định đối với sự phát triển xã hội loài người. Theo Ăng-ghen thì lao động đã tạo ra chính bản thân con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội.

Tại Công ước số 155 Công ước về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc (1981) người lao động bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức. Theo nghĩa rộng người lao động bao gồm tất cả những người thuộc giới lao động trong xã hội; theo nghĩa hẹp người lao động gồm những người làm công cho các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức, cá nhân gia đình trên cơ sở hợp đồng lao động. Luật lao động của Việt Nam và hầu hết các nước khác thường sử dụng thuật ngữ “người lao động” để chỉ những đối tượng thuộc phạm vi này. Nếu sử dụng thuật ngữ “người lao động” theo nghĩa rộng thì những đối tượng theo nghĩa hẹp thường được gọi cụ thể là “người làm công” hay “lao động làm công, “lao động hợp đồng”...để phân biệt. Trong phạm vi luật lao động thuật ngữ “người lao động” chủ yếu được sử dụng theo nghĩa hẹp [26, tr.10].

Giới là khái niệm về mối quan hệ xã hội- văn hóa giữa nam và nữ. Giới là cách để xã hội chia con người thành các phạm trù, các loại và chỉ định cho mỗi loại một kiểu hành vi riêng, những trách nhiệm và quyền lợi riêng. Sự phân công lao động theo giới là sự phân chia công việc giữa nam và nữ [15, tr.13; tr.17]. Tuy có sự khác biệt sinh học giữa nam và nữ nhưng những khác biệt về vị trí vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình, xã hội cũng do xã hội tạo nên, do đó có thể thay đổi được. Thông thường nhắc tới giới tính chúng ta hiểu là chỉ các đặc điểm sinh học của nam và nữ. Các đặc điểm giới tính chủ yếu gắn với quá trình tái sản xuất ra con người, nhất là các đặc điểm của hệ thống sinh sản của nam và nữ. Đặc điểm sinh học của nam và nữ khó thay đổi do chúng là sản phẩm của quá trình di truyền, tiến hóa sinh học lâu dài.

Hiểu theo Công ước số 111 về phân biệt đối xử việc làm và nghề nghiệp (1958) thì giới tính không mang ý nghĩa phụ nữ hay giới tính sinh học mà được hiểu là đặc điểm vị trí vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội tức là chỉ sự khác biệt giữa nam và nữ về mặt xã hội.

Như vậy, *lao động nữ được hiểu là người lao động có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động.*

2.1.2. Đặc điểm và vai trò của lao động nữ

Lý thuyết về giới và phát triển dựa trên quan niệm rằng sự khác biệt giữa nam và nữ nhất thiết phải được giải thích bằng hai khái niệm đi liền nhưng tách biệt rõ ràng. Thứ nhất, đó là sự khác biệt về đặc điểm sinh học, còn gọi là giới tính, liên quan chủ yếu đến vai trò sinh sản. Thứ hai, là đặc điểm xã hội, còn gọi là giới, có liên quan đến các yếu tố thể chế chính trị, tôn giáo, văn hóa, kinh tế... Trong hai nhóm đặc điểm này, các yếu tố xã hội có vai trò quyết định đối với bản chất của các tương quan giữa nam và nữ trong gia đình và xã hội [41, tr.25]. Về phương diện sinh lý chức năng sinh sản của nam giới hay nữ giới là không thay đổi và không chuyển dịch cho nhau nhưng những đặc điểm về giới có đặc trưng cơ bản như sự dạy dỗ, giáo dục, có tính đa dạng, những nhận thức của quan hệ xã hội giữa nam và nữ có sự biến đổi và thay đổi được từ sự nhận thức, thái độ, hành vi của từng người về giới.

Trong quan hệ lao động thì lao động nữ luôn được coi là yếu thế hơn so với lao động nam và thường bị giới chủ đối xử bất bình đẳng. Nền kinh tế thị trường tất yếu hình thành thị trường lao động, với các quan hệ lao động ngày càng phức tạp đa dạng tạo nhiều cơ hội tốt cho lao động nữ phát huy được khả năng của mình nhưng do nhiều nguyên nhân khác nhau quyền lợi của lao động nữ trong việc tuyển chọn, trả công, bảo hiểm xã hội... vẫn có sự phân biệt và vi phạm. Để bảo vệ quyền của lao động nữ một cách hiệu quả, khắc phục tình trạng bất bình đẳng của lao động nữ với lao động nam trong quan hệ lao động không thể không xem xét đến các đặc điểm đặc thù chi phối đến vị thế, điều kiện lao động của lao động nữ trong mỗi

tương quan so với lao động nam trong quan hệ lao động, xã hội cũng như các hành vi đối xử của giới chủ.

Về tâm sinh lý, giới tính: Lao động nữ thường có thể lực yếu hơn lao động nam nên họ thích nghi với công việc nhẹ nhàng. Việc phát triển thể chất, tinh thần, nhu cầu ăn uống, nghỉ ngơi, giải trí và thời kỳ lão hóa của lao động nữ khác lao động nam. Với đặc thù về chức năng sinh sản, phụ nữ phải trải qua các giai đoạn sinh lý đặc biệt như thời kỳ kinh nguyệt, thai nghén, cho con bú ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của phụ nữ. Trong thời gian đảm nhận thiên chức làm mẹ đẻ sinh đẻ và nuôi con thì lao động nữ đã bị tụt hậu về nghiệp vụ, trình độ, chuyên môn.

Sở dĩ phụ nữ có vai trò sinh con là do cấu trúc sinh học chỉ phụ nữ mới có thể mang thai, sinh đẻ và nuôi con bằng sữa mẹ. Chức năng này gắn một cách tự nhiên với sự tái sản xuất con người, nam giới không thể làm thay phụ nữ những việc trên. Có một quan niệm phổ biến coi việc tái sản xuất con người sinh học là thiên chức của phụ nữ nhưng điều này sẽ không thể giải thích được tại sao vai trò này lại mở rộng cả với việc chăm sóc nuôi dưỡng không chỉ trẻ em mà cả người lớn, người già...qua những công việc trong đời sống gia đình hàng ngày. Rõ ràng ở đây có điều gì đó không chỉ liên quan đến yếu tố sinh học của phụ nữ mà còn thấy nó có liên quan đến yếu tố văn hóa, xã hội [8, tr.13].

Nói đến phụ nữ người ta thường nhắc đến thiên chức làm vợ, làm mẹ đảm nhận công việc nội trợ, chăm sóc gia đình. Nhờ sự đảm đang này mà nam giới có thêm thời gian và điều kiện để lao động, sản xuất tốt hơn. Như vậy, trong giá trị công lao động của nam giới có sự đóng góp đáng kể của phụ nữ. Trong một thời gian dài, do tập tục, quan niệm và thành kiến cùng với thiên chức của mình nên trong quan hệ lao động phụ nữ không được nhìn nhận về vai trò tạo ra của cải cũng như động lực phát triển xã hội. Hiện nay, cùng với sự phát triển của công cuộc đấu tranh vì sự tiến bộ của phụ nữ trên toàn cầu thì sự nhìn nhận về giới cũng như sự đánh giá vai trò, khả năng lao động của nữ đã có nhiều thay đổi theo hướng tích cực. Đóng vai trò quan trọng trong đời sống gia đình và xã hội nên lao động nữ phải dành nhiều thời gian cho gia đình. Thời gian làm việc thực tế (cả thời gian lao động

tại gia đình) của lao động nữ nhiều hơn lao động nam, điều này ảnh hưởng nhiều đến các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cũng như đề bạt và tuyển dụng ở những vị trí cao hơn.

Mức lương của lao động nữ thường thấp hơn lao động nam, nếu có cao hơn thì cũng là do thâm niên công tác hoặc một tỷ lệ nhỏ là do năng lực công tác tốt hơn. Lý do về sự chênh lệch lương so với đồng nghiệp tại nơi làm việc là do lao động nam thường có sức khỏe, có khả năng làm những công việc nặng nhọc hơn, có thể đi công tác xa. Lao động nữ luôn đối mặt với những thách thức trong các cơ hội so với lao động nam về việc làm, thu nhập, điều kiện lao động... Nhiều chủ sử dụng lao động không muốn tuyển lao động nữ nếu như không có ràng buộc của các quy định pháp luật. Vì vậy, ngoài những quy định áp dụng cho tất cả lao động nói chung, pháp luật lao động có quy định riêng áp dụng cho lao động nữ nhằm bảo vệ và bảo hộ họ trước những nguy cơ bất lợi có thể xảy ra do ảnh hưởng chính những yếu tố đặc thù. Đồng thời cũng giúp họ thực hiện tốt chức năng lao động xã hội vừa có thể thực hiện tốt thiên chức của người phụ nữ [8, tr. 9].

Trên vai của lao động nữ gánh cả việc gia đình nên việc cải thiện điều kiện làm việc và đời sống cho người lao động với trách nhiệm gia đình cần được theo đuổi bằng các phương tiện của các chính sách xã hội đầy đủ, bao gồm cả các biện pháp được thực hiện bởi các cơ quan công quyền. Các nhà chức trách có thẩm quyền của quốc gia nên thu thập và công bố đầy đủ thống kê về số lượng lao động có trách nhiệm gia đình tham gia tìm kiếm việc làm, về số lượng và tuổi của trẻ em và người phụ thuộc khác đòi hỏi phải chăm sóc. Họ cần phải xác định nhu cầu trên cơ sở các thông tin đó cần phát huy phát triển hệ thống chăm sóc gia đình [49]. Người sử dụng lao động cần ý thức hơn về nhu cầu của người lao động, nhiều nhà tuyển dụng, đặc biệt là ở các nước phát triển, doanh nghiệp tự nguyện tham gia các chương trình khác nhau hướng tới việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ và các cơ sở cho nhân viên của họ, bao gồm các trung tâm chăm sóc trẻ tại chỗ hoặc từ xa, nhà riêng cơ quan ngày chăm sóc, trợ cấp chăm sóc trẻ.

Về kinh tế, xã hội: Ở thời kỳ bình minh của nhân loại, phụ nữ tham gia các hoạt động sản xuất một cách bình đẳng với nam giới. Thừa ban đầu, đàn ông và đàn bà cùng lao động, cùng săn bắn hái lượm nhưng do công cụ còn quá thô sơ, không thích hợp với cấu trúc sinh học của phụ nữ nhất là săn bắt với kỹ thuật nguyên thủy, nặng nhọc như: vây, bẫy, phóng... Phụ nữ chuyển dần sang công việc hái lượm phù hợp với thể chất hơn. Các nhà xã hội học đã chỉ ra rằng dựa trên cơ sở phân công lao động một cách tự nhiên này cùng với các đặc điểm khí hậu và công cụ sản xuất của thời kỳ nguyên thủy khiến cho các hoạt động săn bắt của nam giới bấp bênh, phụ thuộc vào sự may rủi trong khi việc hái lượm của phụ nữ ổn định hơn nên phụ nữ có vai trò quan trọng hơn nam giới trong lĩnh vực sản xuất, cung cấp thức ăn cho cộng đồng; đó là cơ sở hình thành chế độ mẫu hệ. Sau này, trình độ xã hội phát triển con người chuyển hình thái lao động từ hái lượm sang săn bắn và trồng trọt, nam giới trở thành lao động chính và nắm giữ quyền lực nên xuất hiện chế độ phụ quyền kéo dài. Thời kỳ phong kiến, tư tưởng trọng nam khinh nữ như một chế định một trào lưu văn hóa ăn sâu vào tư tưởng của mọi tầng lớp đặc biệt là giai cấp thống trị; nam giới có quyền tham gia việc ngoài xã hội, thực hiện chức năng sản xuất, gánh vác trách nhiệm và quản lý xã hội, còn phụ nữ trông nom việc nhà, con cái. Nam giới có toàn quyền chỉ huy định đoạt mọi việc lớn trong gia đình, nữ giới thừa hành, phục vụ chồng con. Người phụ nữ hoàn toàn phụ thuộc vào nam giới, không có bất kỳ quyền định đoạt gì kể cả đối với bản thân. Đặc biệt đối với các nước Châu Á có quan niệm trọng nam khinh nữ đề cao tuyệt đối giá trị của nam giới đồng thời phủ nhận hoàn toàn giá trị nữ giới.

Xét riêng về bình đẳng giới, cựu Tổng thư ký Liên hợp quốc B.Gali đã từng nhận định: Phụ nữ chiếm hơn một nửa nhân loại nhưng chưa có quốc gia nào trên thế giới đối xử với phụ nữ một cách xứng đáng với địa vị của họ. Cơ sở kinh tế của sự bất bình đẳng giới là chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất. Cơ sở xã hội của nó là những định kiến về vai trò giới trong phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa đã tồn tại từ lâu trong đời sống của hầu hết dân tộc trên thế giới và vẫn còn ảnh hưởng tới ngày nay [37, tr.764].

Mặc dù nhiều phong trào đấu tranh vì sự tiến bộ của phụ nữ đã đề cao vị trí vai trò của phụ nữ nhưng những quan niệm bất bình đẳng giới hay những định kiến xã hội về giới đang là những cản trở đối với sự phát triển cân bằng giới. Không thể phủ nhận lao động nữ là lực lượng chủ yếu trong lao động xã hội, họ cùng với lao động nam tạo ra của cải vật chất cho xã hội, thúc đẩy nền kinh tế xã hội phát triển ngày càng cao hơn. Họ tham gia các hoạt động làm ra sản phẩm, hàng hoá hoặc dịch vụ để tiêu dùng và trao đổi thương mại. Đây là những hoạt động tạo ra thu nhập, được trả công. Cả phụ nữ và nam giới đều có thể tham gia vào các hoạt động sản xuất nhưng do những định kiến trong xã hội nên mức độ tham gia của họ không như nhau và giá trị công việc họ làm cũng không được nhìn nhận như nhau. Điều này dẫn đến hiện tượng mà các nhà xã hội học gọi là bất bình đẳng về thu nhập, về lương giữa lao động nam và lao động nữ. Theo Moser: phân chia thị trường lao động nghĩa là ở tất cả các nền kinh tế phụ nữ ở đầu thấp hơn của thị trường lao động. Họ không chỉ được phân bố theo ngành dọc, nghĩa là phân theo giới tính dựa trên thứ bậc theo giới, vào các công việc tiền công thấp hơn và tay nghề thấp hơn. Họ cũng được phân theo chiều ngang trong một ngành cụ thể, với một số ít phụ nữ vào các vị trí quản lý còn phần lớn là vào các nghề mở rộng của lao động ở nhà [8, tr.15].

Trong những năm gần đây, các Hội nghị lớn trên thế giới đều nhấn mạnh cần bảo đảm quyền của phụ nữ, coi đây là một nhân tố trụ cột của phát triển kinh tế, đồng thời kêu gọi các nước chú trọng đến mục tiêu bình đẳng giới. Các nghiên cứu về kinh tế lượng khẳng định rằng, nâng cao giá trị tương đối của phụ nữ và tăng thêm các lựa chọn nắm giữ tài sản của họ có ảnh hưởng đến hình thái tiêu dùng trong gia đình. Khảo sát cho thấy, sức khỏe của trẻ em Braxin được cải thiện khi phụ nữ nắm trong tay phần thu nhập tăng thêm ngoài lao động. Ở Anh, khi luật pháp quy định rằng, các khoản trợ cấp để hỗ trợ trẻ em được trao trực tiếp cho người mẹ, thì chi mua sắm quần áo cho con cái có xu hướng tăng lên. Tại Hội nghị thượng đỉnh phụ nữ toàn cầu, báo cáo đầu tiên về hoàn cảnh của phụ nữ tại 5 lục địa của Liên Hiệp Quốc cho thấy: sự tiến bộ của xã hội và kinh tế sẽ mau chóng hơn

nếu người ta ưu tiên đầu tư vào phụ nữ. Trong năm 2007, đóng góp của công ty, các doanh nghiệp có phụ nữ là lãnh đạo cao gấp 28 lần so với công ty, doanh nghiệp chỉ có lãnh đạo là nam giới [48].

Vấn đề này không chỉ thể hiện sự công bằng mà còn nhằm đem lại sự quản lý tốt. Sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội,... sẽ cho phép xã hội thay đổi cách nhìn và có những lựa chọn hữu ích hơn. Theo Tổng Thư ký Liên hiệp quốc Ban Ki Mun, đầu tư cho phụ nữ và các em gái sẽ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển tiến bộ trên thế giới; ông nhấn mạnh: đầu tư cho phụ nữ không chỉ là một hành động đúng đắn, mà còn là một việc làm thông minh. Đầu tư cho phụ nữ sẽ giúp thế giới đương đầu với các thách thức của thời đại, đó là tình trạng nghèo đói, thất học, các hiểm họa môi trường và dịch bệnh. Lao động nữ ngày càng biết vượt qua khó khăn thách thức của thị trường, thể hiện vai trò chủ động trong tất cả các lĩnh vực kinh tế, xã hội, chính trị.... họ tham gia mọi ngành nghề mà trước đây được xem là độc quyền của nam giới như chế tạo máy, khoa học vũ trụ, công nghệ tin học... tự khẳng định mình, dần dần cân bằng được chức năng lao động và chức năng làm mẹ nhưng đây cũng chỉ là sự phân công bước đầu tạo điều kiện cho lao động nữ phát huy khả năng của mình. Chỉ khi được đảm bảo về quyền và trách nhiệm, cơ hội, đối xử và đánh giá lao động nữ với lao động nam trong các mối quan hệ của cuộc sống thì mới đảm bảo sự bình đẳng. Bởi bình đẳng giữa nam và nữ vừa là quyền con người vừa là điều kiện tiên quyết để đạt được sự phát triển bền vững về kinh tế, xã hội lấy con người làm trung tâm.

Có thể khẳng định những thói quen, tuổi tác, sức khỏe, năng lực, phong tục truyền thống và chuẩn mực ảnh hưởng đến kết quả lao động. Các đặc điểm về tâm sinh lý và kinh tế xã hội là các nhân tố luận giải khi xây dựng các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động có chủ thể lao động nữ tham gia thì cần có quy định mang tính đặc thù để phù hợp với họ.

2.2. Quyền của lao động nữ dưới góc độ quyền con người

2.2.1. Quyền lao động

Theo dòng lịch sử có nhiều quan điểm của các học giả, các nhà tư tưởng tiếp

cận và nghiên cứu về quyền con người ở các góc độ khác nhau nhưng tựu chung lại quyền con người đặc biệt là về các quyền tự nhiên và quyền pháp lý cần phải được bảo vệ và thúc đẩy. Mặc dù không phải văn kiện pháp lý đầu tiên trên thế giới đề cập đến vấn đề này nhưng Tuyên ngôn độc lập 1776 của nước Mỹ có thể coi là sự xác nhận chính thức đầu tiên trên phương diện Nhà nước về quyền con người. Ngoài ra, Tuyên ngôn về nhân quyền và dân quyền 1789 của Pháp đã xác định các quyền cơ bản của con người: quyền tự do và bình đẳng, quyền sở hữu, quyền được bảo đảm an ninh và chống áp bức, quyền bình đẳng trước pháp luật, quyền không bị bắt giữ trái phép, quyền được coi là vô tội cho đến khi bị tuyên bố phạm tội, quyền tự do tư tưởng, tự do tín ngưỡng, quyền tự do ngôn luận, quyền tham gia ý kiến vào công việc Nhà nước..., đồng thời đề cập đến những biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm thực hiện các quyền này.

Sau chiến tranh thế giới thứ II, Liên hợp quốc thông qua Hiến chương ngày 24/10/1945, Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá năm 1966 chính thức khai sinh ra ngành luật quốc tế về quyền con người. Theo đó, quyền con người được khẳng định là những bảo đảm pháp lý toàn cầu có tác dụng bảo vệ các cá nhân và các nhóm chống lại những hành động hoặc sự bỏ mặc làm tổn hại đến nhân phẩm, những sự được phép và tự do cơ bản của con người. Khi cá nhân được sinh ra, quyền con người cũng được hình thành, nó là quyền bẩm sinh vốn có, bình đẳng với tất cả mọi người, không thể bị tước đoạt bởi bất kỳ chế định pháp luật nào. Xét về bản chất quyền con người có những đặc điểm cơ bản như tính phổ biến, không thể bị phân chia, không thể bị tước đoạt tùy tiện, quyền con người cụ thể không thể tồn tại một cách biệt lập, đều có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, thực hiện tốt quyền này sẽ là tiền đề để thực hiện quyền kia nên nó có sự liên hệ và phụ thuộc lẫn nhau.

Như vậy, có nhiều định nghĩa về quyền con người nhưng nhận xét chung thì *quyền con người thường được hiểu là những nhu cầu, lợi ích tự nhiên, vốn có của con người được ghi nhận và bảo đảm bằng pháp luật quốc gia và quốc tế* [12, tr. 37].

Tiếp cận quyền con người dưới góc độ pháp luật lao động, không thể phủ nhận quyền của người lao động phải được bảo đảm như quyền con người, mỗi người lao động dù là nữ hay nam đều được bảo vệ ở góc độ quyền công dân ở mỗi quốc gia đồng thời là quyền con người được quốc tế công nhận và bảo đảm. Bởi vậy, dù là pháp luật của quốc gia hay pháp luật quốc tế, người lao động được bảo đảm những quyền này trước hết vì họ là con người. Pháp luật lao động mỗi quốc gia bảo vệ người lao động bằng việc đưa ra giới hạn, các quyền tối thiểu (như mức lương tối thiểu, thời gian nghỉ ngơi tối thiểu, thời giờ làm việc tối đa, điều kiện an toàn lao động tối thiểu,...) là nhằm đảm bảo chủ sử dụng lao động không vượt quá giới hạn đồng thời buộc họ thực hiện những quyền tối thiểu cho người lao động.

Theo Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc, quyền con người gồm ba nhóm quyền cơ bản: quyền dân sự; quyền chính trị và quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Tiếp cận quyền lao động dưới góc độ quyền con người chính là tiếp cận quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của con người. Người lao động được bảo vệ các quyền lợi của bản thân và chống phân biệt đối xử bởi pháp luật quốc gia và cả pháp luật quốc tế. Cũng theo Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người, quyền con người trong lĩnh vực lao động bao gồm nhiều quyền khác nhau như: quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và được bảo vệ chống thất nghiệp; quyền được trả lương ngang nhau, không phân biệt đối xử cho những công việc ngang nhau; quyền được trả lương đủ để bảo đảm cho bản thân và gia đình một đời sống xứng đáng với nhân phẩm, quyền được hưởng an sinh xã hội trong trường hợp thất nghiệp,....

Với tư cách là phương thức cơ bản tạo nên sự tồn tại của đời sống con người và xã hội, lao động không chỉ đơn giản là hoạt động kinh tế mà nó còn là hoạt động mang tính xã hội sâu sắc của con người. Quyền lao động là quyền cá nhân con người, có từ khi con người có đủ khả năng và điều kiện lao động và gắn liền với sự tồn tại của con người. Muốn tồn tại con người phải lao động. Lao động chính là nhân tố tiến hoá giúp cho vượn thành người nhưng lao động cũng là cách thức và điều kiện để con người tạo ra của cải nuôi sống gia đình họ. Như một quyền tự

nhiên, quyền làm việc của con người không do Nhà nước tạo ra nhưng sự tồn tại của nó lại phụ thuộc vào Nhà nước [43, tr.16]. Vì vậy, quyền lao động đã trở thành quyền hạt nhân trong các quyền kinh tế xã hội. Biểu hiện của quyền lao động là việc làm nhưng trong nền kinh tế thị trường sức lao động trở thành hàng hóa nên lao động không nằm ngoài quy luật hàng hóa trong hoạt động kinh tế. Đó chính là mối quan hệ giữa lao động- việc làm- tiền lương- thất nghiệp... Do vậy, quyền lao động bao hàm cả vấn đề người lao động hưởng mức lương tương xứng để duy trì cuộc sống vật chất, bao hàm các điều kiện bảo đảm mức thu nhập tối thiểu khi thất nghiệp, hay khi gặp các rủi ro khác.

2.2.2. Quyền của lao động nữ

Thế giới có nhiều văn kiện quy định bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nữ nói riêng: Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948 xác nhận những nhân quyền cơ bản, tôn trọng các quyền tự do, phẩm cách và giá trị con người cũng như quyền bình đẳng nam nữ để đảm bảo sự thừa nhận này được thực thi trên bình diện quốc gia và quốc tế. Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 của Liên hợp quốc quy định việc nam và nữ có quyền bình đẳng trong mọi hoạt động kinh tế, xã hội, văn hóa đồng thời cần dành sự bảo hộ đặc biệt cho các bà mẹ trong một khoảng thời gian thích đáng trước và sau khi sinh con, trong khoảng thời gian đó, các bà mẹ cần được nghỉ có lương hoặc nghỉ với đầy đủ các phúc lợi an sinh xã hội. Công ước CEDAW- Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) là văn kiện quốc tế mang tính ràng buộc pháp lý đầu tiên nhằm ngăn chặn sự phân biệt đối xử với phụ nữ và xây dựng một chương trình hành động nhằm thúc đẩy quyền bình đẳng của phụ nữ ... Tất cả những văn kiện đó đều không nằm ngoài mục tiêu thúc đẩy công bằng xã hội, bảo vệ các quyền lao động và quyền con người của người lao động, đặc biệt là lao động nữ.

Phụ nữ cũng là con người nên về mặt pháp lý quyền phụ nữ là một bộ phận tất yếu của quyền con người. Khi nói đến quyền phụ nữ là nói đến quyền bình đẳng

của phụ nữ với nam giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Về nguyên tắc, quyền phụ nữ phụ thuộc vào thành quả của quá trình biến đổi, phát triển xã hội và việc thừa nhận bảo vệ, bảo đảm thực hiện các quyền phụ nữ là điều kiện không thể thiếu đối với việc bảo đảm và thực hiện các quyền của con người và quyền của cộng đồng dân tộc, quốc gia, quốc tế nói chung. Có thể nói không bảo đảm thực hiện các quyền phụ nữ thì mới thực hiện được một nửa các quyền con người.

Quyền phụ nữ cũng có tất cả những đặc trưng của quyền con người như tính phổ biến, tính không thể chuyển nhượng, tính không thể chia cắt, tính tương tác và phụ thuộc lẫn nhau...nhưng cần nhấn mạnh là quyền phụ nữ có tính phổ biến đối với phụ nữ [29, tr.23]. Quyền phụ nữ, sản phẩm của phát triển và tiến bộ xã hội, cũng đồng thời là kết quả được tạo ra từ sự nỗ lực, tự giải phóng, tự đấu tranh của phụ nữ. Nó là một đại lượng rất căn bản của nhân tính, phản ánh sâu sắc những tiến bộ của chủ nghĩa nhân đạo và chủ nghĩa nhân văn trong lịch sử. Quyền phụ nữ là giá trị xã hội của giải phóng, đặc biệt quan trọng là giải phóng chính trị hướng tới dành quyền bình đẳng với nam giới cho phụ nữ. Quyền phụ nữ còn là một hiện tượng lịch sử- xã hội có tính khả biến dựa trên nền tảng của phát triển sản xuất kinh tế, xã hội, chính trị, nói rộng là tiến trình biến đổi, phát triển của văn hóa. Từ những yếu tố đó, quyền phụ nữ chứa đựng trong bản thân nó tổng hợp các nội dung biểu hiện của kinh tế và chính trị, học vấn và văn hóa, đạo đức và pháp luật, tính cá thể và tính xã hội. Quyền phụ nữ vừa phản ánh lại vừa bị chế ước bởi trình độ thực tế mà xã hội ở mỗi thời kỳ lịch sử đạt được về tự do, dân chủ, công bằng và bình đẳng trong xã hội, trong các quan hệ xã hội của con người [29, tr. 45].

Về quyền của lao động nữ, lần đầu tiên được một văn kiện quốc tế đề cập đến, đó chính là Công ước CEDAW. Không chỉ đề cập về khía cạnh dân sự và chính trị mà CEDAW còn đề cập đến kinh tế- xã hội, văn hóa và gia đình. Công ước chỉ ra những ảnh hưởng của văn hóa và truyền thống làm giới hạn quyền của người phụ nữ và gây khó khăn cho các nhà chức trách trong việc thay đổi các thành kiến, khuôn phép, phong tục, tập quán phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. CEDAW bao hàm nguyên tắc về nghĩa vụ của các quốc gia. Điều này có nghĩa là phụ nữ không

còn phụ thuộc vào thiện chí tốt đẹp của Nhà nước mà Nhà nước phải có nghĩa vụ không thể chối bỏ được đối với phụ nữ. CEDAW không tập trung xác định các quyền của phụ nữ mà còn hướng vào những cách thức, biện pháp nhằm loại trừ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền con người. Mục đích của CEDAW trao cho phụ nữ những quyền con người đã được luật pháp thừa nhận nhưng họ không được hưởng trên thực tế bởi sự phân biệt đối xử với phụ nữ. Nếu như các văn kiện trước đó chỉ mới đề cập đến sự bất bình đẳng nam nữ một cách chung chung thì CEDAW đã chỉ ra những lĩnh vực bị phân biệt, đối xử nặng nề như hôn nhân gia đình, lao động việc làm, đời sống chính trị.... Những vấn đề có tính chất toàn cầu như phụ nữ cần thực sự bình đẳng với nam giới để họ thực hiện quyền con người, cần có mục tiêu, cách thức, biện pháp đặc thù để áp dụng những nguyên tắc của nhân quyền trong việc bảo đảm bình đẳng giới.

Quyền lao động và quyền của lao động nữ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Quyền lao động vừa là quyền con người đồng thời cũng là quyền cơ bản của công dân được Hiến pháp và pháp luật lao động ghi nhận và bảo vệ. Quyền của lao động nữ là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ căn cứ vào yếu tố đặc thù của giới. Quyền của lao động nữ là khả năng xử sự mà pháp luật cho phép lao động nữ được tiến hành hay đó là thước đo hành vi được phép của chủ thể lao động nữ trong quan hệ lao động với mục đích thỏa mãn lợi ích của mình và được bảo đảm bởi nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động hoặc Nhà nước. Quyền của lao động nữ được quy định để tạo điều kiện cho lao động nữ được phát triển mọi tiềm năng nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của họ. Quyền của lao động nữ là một phạm trù pháp lý có giới hạn. Bởi vì trong một quan hệ pháp luật cụ thể thì quan hệ lao động bao giờ cũng tương ứng với nghĩa vụ của người sử dụng và ngược lại nên để đảm bảo hài hòa quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật thì bên cạnh việc thực hiện các quyền mà pháp luật quy định cho mình, lao động nữ còn phải thực hiện các nghĩa vụ nhằm đáp ứng quyền của các chủ thể đối tác trong cùng quan hệ pháp luật.

Như vậy, có thể hiểu: *Quyền của lao động nữ là một bộ phận cấu thành và đóng vai trò quan trọng trong hệ thống các quyền của con người, được thừa nhận như là một giá trị xã hội, được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Đó chính là khả năng pháp lý mà Nhà nước thừa nhận và quy định cho lao động nữ có chú ý đến đặc thù về giới trong lĩnh vực lao động, việc làm và các vấn đề liên quan, được Nhà nước bảo đảm thực hiện.*

2.3. Nội dung pháp luật về quyền của lao động nữ

Pháp luật ghi nhận và bảo vệ người lao động với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Nó không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động mà còn phải bảo vệ cho họ trên nhiều phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường xã hội lành mạnh và phát triển... Lao động nữ ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân trong đó có quyền lao động và được bảo vệ, bảo đảm cuộc sống khi tham gia quan hệ lao động thì còn có những quyền đặc trưng riêng:

2.3.1. Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập

Bình đẳng được xem là tiêu chí quan trọng đánh giá sự phát triển của một xã hội, một đất nước, nó vừa là mục tiêu của sự phát triển vừa là yếu tố nâng cao khả năng tham gia đóng góp của phụ nữ vào sự phát triển ổn định và bền vững của quốc gia. Quyền phụ nữ, quyền bình đẳng là một nội dung cơ bản của quyền con người, thể hiện giá trị nhân văn cao cả, đồng thời là những giá trị chính trị, pháp quyền đáng trân trọng. Thực chất của việc thực hiện quyền của lao động nữ là tạo ra khuôn khổ pháp lý và đạo lý khẳng định các quyền được đối xử công bằng, bình đẳng xã hội của lao động nữ và tạo điều kiện cơ hội để lao động nữ có đủ năng lực thực hiện các quyền đó.

Trong thế giới hiện đại, xu hướng phát triển của luật quốc tế về quyền con người đang ngày càng tăng và mở rộng quyền bình đẳng cho phụ nữ. Công ước CEDAW được xây dựng nhằm bảo vệ ở phạm vi rộng lớn các quyền của phụ nữ. Khái niệm bình đẳng trong các công ước quốc tế về quyền con người mang một ý

nghĩa rộng lớn là đối xử theo cùng một cách thức với tất cả mọi người thì theo CEDAW bình đẳng về quyền của phụ nữ không phải chỉ là bình đẳng pháp lý. Với cách nhìn riêng đối với nhóm người yếu thế dễ bị tổn thương trong xã hội, công ước đã thiết lập hệ thống những mục tiêu thiết thực cho sự bình đẳng về quyền của phụ nữ là bình đẳng về cơ hội, bình đẳng về kết quả hưởng các quyền ở các lĩnh vực hoạt động xã hội. Bình đẳng trong lao động, việc làm được xác định là các nước tham gia công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ. Đặc biệt quyền làm việc là quyền không thể chối bỏ của mọi người; quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau trong tuyển dụng lao động; quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng tiến, bảo hộ lao động, hưởng các phúc lợi và phương tiện làm việc, quyền được theo học những chương trình bổ túc nghiệp vụ, kể cả các khóa truyền nghề, đào tạo nghiệp vụ nâng cao và định kỳ; quyền hưởng thù lao như nhau kể cả phúc lợi, được đối xử như nhau trong đánh giá chất lượng công việc....

Đề lao động nữ thực sự được bình đẳng về cơ hội làm việc cần nỗ lực để thông báo và ảnh hưởng đến công chúng nói chung, cũng như chính lao động nữ và nhà tuyển dụng về sự cần thiết phải thay thế quan niệm truyền thống với một sự hiểu biết mới về công việc và bình đẳng giới [50]. Đó cũng là điều cần thiết để phát triển nguồn lực ở cấp độ doanh nghiệp liên quan đến sự tham gia của người lao động. Chính sách và tổ chức thực hiện cần phù hợp và được phát triển trong hướng nghiệp và dạy nghề, liên kết chặt chẽ với việc làm; thúc đẩy bình đẳng giới trong đào tạo và việc làm, xác định đào tạo nghề, hướng nghiệp, học tập đóng một quan trọng vai trò trong việc đa dạng hóa sự lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ và tạo điều kiện cho họ tiếp cận các công việc trả lương tốt hơn, làm việc độc lập.

Phân biệt đối xử trong công việc diễn ra hàng ngày trên thế giới, điều này không phù hợp với phẩm giá của con người. Vì tất cả mọi người sinh ra đều có quyền bình đẳng. Khi sự phân chia công bằng hơn, bình đẳng hơn về cơ hội, việc làm, nguồn lực sản xuất và tài sản giữa nam và nữ thuộc các chủng tộc khác nhau,

tôn giáo khác nhau, dân tộc khác nhau sẽ góp phần thúc đẩy tăng trưởng cao hơn và ổn định chính trị tốt hơn. Phụ nữ thường bị ảnh hưởng nhiều nhất về sự phân biệt giới tính nhất là phân biệt gián tiếp trong việc làm và nghề nghiệp. Trong cùng một điều kiện, cùng một sự đối đãi, cùng một tiêu chí áp dụng chung cho nam và nữ nhưng hậu quả ảnh hưởng hà khắc không tương ứng thường giành riêng cho lao động nữ.

Năm 1951, Tổ chức Lao động quốc tế đã thông qua văn bản pháp lý quốc tế đầu tiên là Công ước số 100 với mục tiêu cụ thể là sự thúc đẩy sự công bằng và xóa bỏ sự phân biệt đối xử. Theo Nghị quyết của Hội đồng kinh tế và xã hội của Liên hiệp quốc năm 1958, Tổ chức Lao động quốc tế đã thông qua Công ước số 111 và khuyến nghị chống phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Định nghĩa “phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp” của Công ước số 111 nhấn mạnh ba hoạt động cụ thể: Một là sự phân biệt đối xử như trả công khác nhau đối với phụ nữ và nam giới làm công việc có giá trị như nhau. Hai là sự loại trừ khỏi một cơ hội như sự từ chối một ứng cử viên tìm việc làm có một sức khỏe mà không làm giảm sút khả năng thực thi công việc của người đó. Ba là sự ưu đãi trên cơ sở chủng tộc, màu da giới tính...nguồn gốc xã hội hoặc những đặc điểm cá nhân khác mà làm phương hại đến sự bình đẳng và cơ hội và đối xử tại nơi làm việc. Công ước số 111 không chỉ yêu cầu đối với hành động chống phân biệt đối xử mà còn yêu cầu hành động thúc đẩy hướng tới cơ hội và đối xử bình đẳng tại nơi làm việc (sự đối lập của phân biệt đối xử). Bình đẳng về cơ hội và đối xử tại nơi làm việc được hiểu là các quyết định ở tất cả các cấp độ của chu kỳ làm việc từ tiếp cận với đào tạo và điều kiện nghỉ hưu phải được dựa trên những yếu tố: phẩm chất, kỹ năng kinh nghiệm, năng lực, sự phù hợp đối với cương vị đó mà không có sự can thiệp của định kiến của các giả định phân biệt dựa trên giới tính, chủng tộc, tôn giáo...

Tại Điều 1, Điều 2 Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948 nêu: Mọi người sinh ra tự do và bình đẳng về phẩm cách và quyền lợi, có lý trí và lương tri và phải đối xử với nhau trong tình bác ái. Ai cũng được hưởng những quyền tự do ghi trong bản Tuyên ngôn này không phân biệt đối xử vì bất cứ lý do nào như chủng

tộc, màu da, nam nữ, ngôn ngữ, tôn giáo, chính kiến hay quan niệm, nguồn gốc dân tộc hay xã hội, tài sản, dòng dõi hay bất cứ thân trạng nào khác. Như vậy, tất cả mọi người đều có quyền làm việc, có cơ hội kiếm sống bằng công việc do chính bản thân họ tự chọn hoặc chấp thuận. Những nước là thành viên của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế- xã hội và văn hóa phải có trách nhiệm thi hành các biện pháp thích hợp để bảo đảm quyền làm việc cho mỗi người.

Quyền được làm việc bao gồm các tự do lựa chọn nghề nghiệp, được làm việc và trả lương, quyền bình đẳng về tiền lương giữa lao động nam và nữ, không bị phân biệt đối xử trong lao động, quyền được đảm bảo các điều kiện về vệ sinh nghiệp đoàn, hiệp hội nghề nghiệp, công đoàn, quyền không bị bắt lao động cưỡng bức, quyền được nghỉ ngơi và giải trí và nghỉ phép định kỳ. Trong điều kiện toàn cầu hóa và phát triển khoa học công nghệ, quyền được làm việc không chỉ đơn thuần là chuyện để đảm bảo nhu cầu sống cơ bản của con người mà quyền làm việc đã trở thành một phần quan trọng để đảm bảo an ninh con người. Quyền được làm việc ngoài việc để có lương đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình thì ngày nay quyền này còn liên quan đến nhân phẩm, sự tự quyết, tự trọng của con người. Đảm bảo thực hiện tốt quyền được lao động chính là đảm bảo an ninh con người [43, tr.133].

Ngày 24/11/2005, Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Liên hợp quốc đã đưa ra Bình luận số 18 khẳng định quyền làm việc là một quyền cơ bản của con người. Quyền làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người và tạo nên phần quan trọng, không thể tách rời của nhân phẩm. Đồng thời quyền được làm việc cũng khẳng định nghĩa vụ của quốc gia thành viên phải đảm bảo với từng cá nhân quyền tự do của họ trong việc chấp nhận và lựa chọn công việc, trong đó bao gồm cả quyền không bị tước bỏ công việc một cách không công bằng. Ở khu vực Đông Nam Á thì Indonesia coi phát triển nhân lực đất nước phải tiến hành trên nguyên tắc cơ bản của sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng liên ngành, trung ương và thành phố trong đó có việc tạo cơ hội bình đẳng giữa và cung ứng nhân lực thích hợp với sự phát triển đất nước. Tại Điều 4, Điều 5 Luật Nhân lực Indonesia

năm 2003 quy định: Người lao động nào cũng có được cơ hội như nhau trong việc làm mà không bị đối xử. Mọi người lao động đều nhận được sự đối xử công bằng mà không hề có sự đối xử phân biệt nào từ phía người sử dụng. Họ có quyền bình đẳng về cơ hội lựa chọn việc làm và thay đổi công việc để có thu nhập chính đáng. Ngoài ra, Luật lao động Trung Quốc năm 1994 có nội dung: Lao động nữ có quyền bình đẳng với nam giới, không được từ chối nhận lao động nữ, nâng cao tiêu chuẩn chọn lao động nữ, trừ khi có quy định của Nhà nước về ngành nghề, vị trí không phù hợp với lao động nữ [28, tr. 26-27].

Ngay tại lời nói đầu Hiến chương của Tổ chức lao động quốc tế kêu gọi “công nhận nguyên tắc thù lao cho các công việc có giá trị ngang nhau”. Việc trả thù lao cho người lao động ngoài việc phải đảm bảo cuộc sống tương đối đầy đủ cho người lao động và gia đình họ phù hợp với những quy định tại Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa thì còn phải đảm bảo trả công bằng nhau cho lao động nữ với những công việc như nhau. Công ước 100 yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp thúc đẩy, bảo đảm khuyến khích hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các nguyên tắc của Khuyến nghị bảo đảm lao động nam và lao động nữ được trả công như nhau khi làm những công việc có giá trị tương đương. Cũng tại công ước này sử dụng thuật ngữ “giá trị của công việc” như là một điểm để so sánh nhưng cụm từ “giá trị” lại không được định nghĩa. Còn yếu tố cốt lõi để tính toán giá trị công việc là “nội dung công việc”. Theo điều tra khảo sát của Ủy ban chuyên gia “nội dung công việc” thường gồm thời gian công việc và thâm niên công tác, kỹ năng của người lao động và sản phẩm có hiệu quả, chất lượng và số lượng của việc làm [19, tr.154]. Theo ILO thù lao bao gồm tiền lương cơ bản, tiền công tối thiểu và bất cứ khoản bổ sung nào, bất cứ khoản thanh toán trực tiếp hoặc gián tiếp nào bằng tiền mặt hoặc các loại khác do người sử dụng lao động trả cho người lao động phát sinh từ việc làm của người lao động. Tiền công công bằng cho lao động nữ và lao động nam cho việc làm có giá trị ngang nhau liên quan đến tỷ lệ tiền công được thiết lập không có sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính.

Tuy nhiên, theo bản báo cáo “Khoảng cách thu nhập giữa 2 giới trên toàn cầu” do WEF công bố, lao động nữ hiện chỉ có thu nhập bằng khoảng một nửa so với nam giới. Dữ liệu tổng hợp cho biết thu nhập trung bình của phái yếu trên toàn cầu đang là 11.000 USD/năm, so với của phái mạnh là 21.000 USD/năm. Tại Mỹ, sự chênh lệch về thu nhập với nữ giới là 64% tức là thu nhập của lao động nữ chưa bằng 2/3 thu nhập của lao động nam dù làm cùng một công việc giống nhau. Tỷ lệ nam giới nắm giữ các vị trí lãnh đạo cao hơn nữ nhưng trong trường hợp phụ nữ làm lãnh đạo tại các công ty thì thu nhập của họ vẫn không tương xứng. Ví dụ: Pháp là quốc gia lớn nhất Tây Âu xếp thứ 2 về tỷ lệ nữ giới chiếm những vị trí cấp cao trong hội đồng quản trị các doanh nghiệp nhưng đất nước hấp dẫn du khách bậc nhất thế giới này lại là một trong những nơi mà tình trạng bất bình đẳng về lương diễn ra tệ hại nhất, phái yếu thu nhập chỉ bằng một nửa của phái mạnh nếu làm cùng một công việc [56].

Tái cân bằng của thị trường lao động để thúc đẩy bình đẳng cơ hội việc làm bền vững và kết quả cho lao động nữ và lao động nam sẽ có hiệu quả giảm nghèo và thúc đẩy chuyển đổi sang một quỹ đạo phát triển mới bền vững, công bằng và toàn diện. Ở Trung Quốc khi Chính phủ thông qua các chính sách ưu đãi về thuế để bình ổn thị trường việc làm nói chung và hỗ trợ lao động nữ thiết thời trong việc tìm kiếm việc làm, lao động nữ được dễ dàng tiếp cận tư vấn khi tham gia lao động trong các doanh nghiệp nhỏ [50].

Rõ ràng, khi lao động nữ không được trả lương bình đẳng, họ và cả gia đình của họ đều phải chịu thiệt hại. Vì vậy, lao động nữ có quyền bình đẳng về cơ hội việc làm, được trả lương, thu nhập không có những thiên vị trái với luật pháp.

2.3.2. Quyền làm mẹ

Ngoài những quyền về kinh tế xã hội thì lao động nữ còn có quyền bất khả xâm phạm về tình dục, quyền được bảo vệ với tư cách là người mẹ mà không bị coi là phân biệt đối xử. Thiên chức cao quý, chỉ riêng phụ nữ mới có và cũng chỉ riêng phụ nữ mới thực hiện được đó là làm vợ, làm mẹ, thực hiện việc sinh đẻ, nuôi dưỡng con cái, tái sản sinh nòi giống. Tuy không thể phủ nhận vai trò của nam giới;

bởi nếu không có sự kết hợp của họ thì nữ giới không thể thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ như một quy luật tất yếu của tự nhiên nhưng chỉ riêng phụ nữ mới thể hiện được mình trong tư cách người vợ, người mẹ. Đây là quyền thiêng liêng về mặt giá trị và ý nghĩa nhất; vì quyền làm mẹ được phổ biến phải đi qua hành vi sinh đẻ. Nó không chỉ đơn thuần là sự thừa nhận về mặt pháp lý trong các đạo luật thành văn mà nó còn là giá trị xã hội có ý nghĩa nhân văn và văn hóa, có sức sống bền vững trong lịch sử, hằn sâu trong nhận thức, ý thức con người đó là đạo lý và nhân phẩm con người.

Quyền làm mẹ của lao động nữ được thể hiện rõ nhất qua chế độ thai sản đó là chính sách chăm sóc y tế trong thời gian mang thai, sinh con và sau khi sinh; trợ cấp bằng tiền cho thời gian nghỉ việc không hưởng lương. Quy định thời gian nghỉ việc trong chế độ thai sản khi sinh con phải căn cứ vào quy định của các công ước quốc tế; sức khỏe nghề nghiệp của lao động nữ và sức khỏe lao động nữ thời kỳ mang thai, nuôi con nhỏ; điều kiện kinh tế - xã hội của quốc gia cũng như khả năng chi trả của quỹ bảo hiểm xã hội và nhu cầu lao động trong xã hội.

Tại Điều 3 Công ước số 3 của Tổ chức Lao động quốc tế (1919) về bảo vệ thai sản quy định: Người lao động không được phép làm việc trong thời kỳ 6 tuần đầu sau khi sinh đẻ; Có quyền nghỉ việc nếu có giấy của y tế chứng nhận sẽ sinh đẻ trong thời hạn 6 tuần; Người phụ nữ tự cho con bú được phép nghỉ 2 lần trong thời giờ làm việc, mỗi lần nửa giờ để cho con bú. Còn theo Khuyến nghị số 191(152) của ILO về bảo vệ thai sản: Người phụ nữ có quyền trở lại cương vị hoặc vị trí cũ với mức thù lao tương đương mà người đó nhận được khi nghỉ thai sản; Người phụ nữ trong thời gian mang thai hoặc chăm sóc trẻ sơ sinh không được làm ca đêm nếu trong chứng nhận y tế nêu rằng công việc đó không phù hợp với việc mang thai hoặc thời gian chăm sóc trẻ sơ sinh; Người phụ nữ cần được phép rời khỏi nơi làm việc nếu cần thiết, sau khi thông báo với người sử dụng lao động để tiến hành khám thai... Công ước số 183 (2000) của ILO về bảo vệ bà mẹ quy định 14 tuần nghỉ thai sản, bao gồm 6 tuần nghỉ bắt buộc trước khi sinh; Trợ cấp tiền trong thời gian nghỉ thai sản ít nhất bằng 2/3 mức lương hoặc thu nhập được bảo hiểm... Tại Điều 11(2) (b)

Công ước CEDAW quy định các quốc gia cần có biện pháp thích hợp nhằm quy định chế độ nghỉ phép cho người mẹ trong thời kỳ thai sản được hưởng lương hoặc các trợ cấp xã hội tương đương mà không bị mất việc làm, vị trí trong công việc và các khoản trợ cấp xã hội. Điều 10(2) Công ước về quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (ICESCR) quy định cần có sự bảo vệ đặc biệt đối với bà mẹ trong một khoảng thời gian thích hợp trước và sau sinh. Trong suốt thời gian này, những bà mẹ đang làm việc được nghỉ vẫn được trả lương hoặc nhận khoản trợ cấp an sinh xã hội tương đương.

Trong thời kỳ mang thai người mẹ và thai nhi đều rất dễ bị tổn thương về sức khỏe, đặc biệt khi người mẹ làm việc trong môi trường lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc phải làm việc với thời gian kéo dài trong ngày. Điều này sẽ làm thay đổi các chức năng hô hấp, tiêu hóa, chức năng gan và thận làm tăng hấp thụ, phân bố và đào thải các chất độc. Một số ảnh hưởng sức khỏe do thay đổi sinh lý ở phụ nữ mang thai khi làm việc đã được xác định cụ thể như: mệt mỏi, căng thẳng; buồn nôn làm tăng nhạy cảm chất hóa học; tăng chuyển hóa làm tác hại tới gan; tăng dòng máu tới thai nhi gây thiếu ô xy cho thai nhi; tăng kích thích cơ tim làm tăng loạn nhịp tim, tăng huyết áp; tăng đau vùng thắt lưng; khó khăn khi di chuyển, thao tác. Do đó, bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em bằng việc quy định thời gian nghỉ cho lao động nữ khi sinh con là nhu cầu thiết yếu không chỉ dành riêng cho lao động nữ mà còn là chính sách ưu việt quan tâm đến sự phát triển nhân lực cho đất nước.

Tùy điều kiện kinh tế xã hội của mỗi quốc gia để quy định thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ: Phụ nữ ở Vương quốc Anh có 39 tuần nghỉ thai sản trong đó có 10 tuần hưởng nguyên lương. Estonia cho phép nghỉ 29 tuần có lương. Iceland, Thụy Điển cho phép chồng được nghỉ hơn mười tuần trong thời gian vợ sinh con. Những chính sách này góp phần tác động tới bình đẳng giới từ khía cạnh bình đẳng về mức lương và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của hai giới [21, tr.242]. Kết quả nghiên cứu so sánh thời gian cha mẹ nghỉ phép trong thời kỳ sinh con của 156 quốc gia trên thế giới thì thấy đa số các quốc gia (118/156 quốc gia, chiếm 75,6%) có quy định về thời gian nghỉ từ 10- 20 tuần (Thái Lan, Lào, Nam Phi, Công Gô...), chủ yếu là các nước đang phát triển; có 19/156 quốc gia (chiếm 12,2%) quy định thời

gian nghỉ phép trên 20 tuần. Thụy Điển (480 ngày, tương đương 69 tuần); Nga (98 tuần); Na Uy (56 tuần), Albania (52 tuần), chủ yếu là các nước phát triển, thuộc khu vực Châu Âu và có hệ thống phúc lợi xã hội khá tốt. Tuy nhiên, có 04 quốc gia (Mỹ, Swaziland, Liberia và Papua New Guinea) không có quy định cụ thể nào về thời gian nghỉ phép cho cha, mẹ trong thời kỳ trước sinh và mới có con [28, tr.147-153].

Số liệu trên cho thấy, thời gian nghỉ thai sản đối với lao động nữ là hơn 20 tuần trở lên và có trả lương chủ yếu được áp dụng tại các nước phát triển. Tại các nước đang phát triển, thời gian nghỉ thai sản thông thường khoảng từ 10 đến dưới 20 tuần. Việc quy định thời gian nghỉ như vậy có thể giúp phụ nữ đảm bảo sức khỏe trước và sau sinh cũng giúp bảo vệ việc làm của người phụ nữ trong thời gian nghỉ sinh. Trường hợp nếu thời gian nghỉ sinh quá lâu và doanh nghiệp không có lao động làm công việc thay thế, họ có thể tuyển lao động mới và dẫn đến tình trạng phụ nữ nghỉ sinh mất việc mặc dù luật quy định lao động nữ được bảo vệ quyền việc làm trong thời kỳ nghỉ sinh. Tại các nước kém phát triển, do điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, quỹ phúc lợi xã hội chưa đảm bảo nên chế độ thai sản đối với lao động nữ cũng gặp nhiều khó khăn hơn. Ở các nước này, thời gian nghỉ sinh và chế độ trợ cấp cho lao động nữ trong thời gian sinh cũng hạn chế hơn so với các nước phát triển và đang phát triển. Tuy nhiên, cũng có những nước điều kiện kinh tế - xã hội chưa thật sự phát triển nhưng cơ chế bảo đảm quyền làm mẹ cho lao động nữ tiến bộ, phù hợp với các quy định của công ước quốc tế về quyền con người. Ví dụ: Điều 136 Luật Lao động của Philipin quy định nếu người sử dụng yêu cầu lao động nữ không được kết hôn như là một điều kiện để được tuyển dụng hoặc tiếp tục tuyển dụng, hoặc công khai, hoặc ngầm ngầm quy định là sau khi kết hôn người lao động nữ hoặc phải từ bỏ hoặc phải ly thân, hoặc phải phá bỏ thai, hoặc không cho phép lao động nữ trở lại làm việc khi mang thai...đều là bất hợp pháp [28, tr.149].

Theo khuyến nghị của Tổ chức Y tế thế giới thì trẻ em cần phải được bú mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu. Việc quy định chế độ thai sản hợp lý cho lao động nữ là một yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế cũng như đảm

bảo sức khoẻ của thế hệ tương lai và là một vấn đề mang tính nhân văn cao, nhằm mục tiêu bảo vệ thế hệ tương lai và chất lượng giống nòi. Người lao động có thời gian nghỉ dưỡng phục hồi sức khỏe sau khi sinh, đồng thời có thời gian chăm sóc con sơ sinh tốt hơn, giúp con phát triển đầy đủ, toàn diện. Đồng thời, quy định này cũng giúp lao động nữ có đủ điều kiện sức khỏe có cơ hội được đi làm sớm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản để tăng thu nhập, cải thiện đời sống cho gia đình.

Như vậy, quyền làm mẹ của lao động nữ được ghi nhận ở hầu hết ở các nước dù phát triển hay đang phát triển; đây cũng được coi là quyền hưởng an sinh xã hội khi sinh nở. Mức độ được đảm bảo an sinh xã hội càng cao càng thể hiện sự quan tâm chăm lo của Nhà nước đối với công dân của mình .

2.3.3. Quyền nhân thân

Con người là mục tiêu và động lực của sự phát triển nên các quyền nhân thân - quyền bất khả xâm phạm về tính mạng sức khỏe, danh dự nhân phẩm là quyền tự nhiên cao quý, không một quyền nào có thể so sánh được. Bất kỳ quốc gia, dân tộc nào ở mọi thời kỳ và mọi chế độ cũng luôn đặt mục tiêu bảo vệ quyền sống của con người lên hàng đầu. Nếu quyền nhân thân bị xâm phạm thì mục tiêu phấn đấu của loài người trở nên vô nghĩa, động lực phát triển của xã hội sẽ bị triệt tiêu.

Quyền nhân thân được hiểu là quyền dân sự gắn liền với mỗi cá nhân, không thể chuyển giao cho người khác. Để phân biệt với các quyền dân sự khác, quyền nhân thân mang các đặc trưng như: gắn liền với mỗi cá nhân mà không thuộc các chủ thể khác; không bị phân biệt bởi bất cứ điều kiện hay yếu tố nào, được pháp luật bảo vệ về bí mật đời tư, an toàn tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm; quyền nhân thân mang tính chất phi tài sản, lợi ích vật chất mà chủ thể được hưởng là do giá trị tinh thần mang lại. Có thể hiểu quyền nhân thân “là quyền dân sự gắn với đời sống tinh thần của mỗi chủ thể, không định giá được bằng tiền và không thể chuyển giao cho chủ thể khác, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác” [9].

Quyền nhân thân của người lao động đặc biệt là lao động nữ không bao gồm tất cả các quyền dân sự mà gắn liền với người lao động trong quan hệ lao động, trong môi trường làm việc và điều kiện làm việc, gắn liền với người sử dụng lao

động và những người lao động khác. Vì vậy, bảo đảm quyền nhân thân của người lao động trong quan hệ lao động chính là đảm bảo sự an toàn về sức khỏe, tính mạng, bảo vệ danh dự, nhân phẩm cho họ,...

Lao động nữ được an toàn sức khỏe qua quyền được chăm sóc sức khỏe. Đây là quyền quan trọng, ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế. Tại Điều 12 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa ghi nhận: Các quốc gia thành viên công ước công nhận quyền của mọi người đạt tới một tiêu chuẩn sức khỏe về thể chất và tinh thần ở mức có thể được. Quyền được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe đầy đủ, bao gồm cả dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, đặc biệt trong các trường hợp về hưu thất nghiệp, đau ốm tàn tật, tuổi già và các tình trạng mất khả năng lao động khác cũng như quyền được nghỉ phép có hưởng lương, quyền được bảo vệ sức khỏe và đảm bảo an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh sản. CEDAW là công ước về quyền con người duy nhất xác nhận và khẳng định quyền được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe bao gồm cả việc tiếp cận các phương pháp kế hoạch hóa gia đình của phụ nữ. Đây là một trong những công ước quốc tế được phê chuẩn rộng rãi nhất, nhận được sự hưởng ứng của toàn thế giới, nó phản ánh những tiêu chuẩn mang tính quy phạm thích hợp với các quyền của phụ nữ.

Trong lịch sử thế giới, đã có nhiều phong trào đấu tranh của lao động nữ để có môi trường làm việc an toàn hơn. Ví dụ: Cuộc đấu tranh của công nhân nhà máy xay ở Lowell, bang Massachusetts, Hoa Kỳ năm 1840. Năm 1909, công nhân ngành may mặc ở New York đã đình công để phản đối các điều kiện làm việc độc hại và mức lương thấp. Năm 1943, hai trăm lao động nữ gốc Phi đã biểu tình ngồi tại nhà máy của họ trong xí nghiệp chế biến thuốc lá khi có một đồng nghiệp của họ bị chết sau nhiều năm tiếp xúc với nhiệt độ cao, bụi và tiếng ồn quá mức. Năm 1979, phụ nữ đã dẫn đầu cuộc đình công đòi cải thiện sức khỏe và điều kiện làm việc an toàn tại trại nuôi gà ở Mississippi. Các nữ y tá và hộ lý thường lên tiếng về điều kiện làm việc không an toàn và thời gian làm việc kéo dài ảnh hưởng xấu cả đến nhân viên y tế và bệnh nhân [21, tr.221]. Điều này cho thấy lao động nữ luôn đấu tranh bảo vệ

mình và đòi hỏi quyền được làm việc trong môi trường an toàn.

Để bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho lao động nữ luật lao động của các nước đều xác định chế độ làm việc và thời gian nghỉ hợp lý. Nhìn chung, các nước hạn chế thời gian làm việc ở mức tối đa, hạn chế làm thêm giờ, hạn chế làm đêm. Theo tiêu chuẩn quy định tại Hiến chương của ILO độ dài làm việc trong khoảng từ 40h đến 48h, cá biệt có một số nước phát triển quy định từ 35 đến 40h/tuần. Bắt đầu từ năm 1934 tại các Công ước 43, 47, 51, 61, 63...ILO đã liên tục đưa ra định mức tuần làm việc 40h được áp dụng sao cho không gây ra hiệu quả giảm sút mức sống với lý do người lao động phải được tham gia vào việc thụ hưởng những tiến bộ kỹ thuật mà sự phát triển nhanh chóng là một đặc điểm của công nghiệp hiện đại. Trong khoảng thời gian của ngày làm việc, pháp luật còn quy định thời gian nghỉ giải lao bắt buộc được tính vào giờ làm việc, thời gian nghỉ theo tuần, nghỉ hàng năm không chỉ để bảo vệ sức khỏe mà còn giải quyết hài hòa quan hệ lao động và các quan hệ khác của cuộc sống. Giới hạn làm đêm thường được quy định giao động xung quanh thời điểm từ 12h đêm đến 5h sáng tùy theo điều kiện từng nước phù hợp với nhịp độ sinh học bình thường và giữ sức khỏe cho người lao động. ILO còn cho rằng không nên sử dụng lao động nữ làm đêm trong công nghiệp trừ những trường hợp bất khả kháng do yêu cầu kỹ thuật hoặc học việc.

Quyền được đảm bảo về danh dự, nhân phẩm là quyền nhân thân gắn liền với mỗi cá nhân, chấm dứt khi cá nhân đó chết. Có thể nói danh dự, nhân phẩm là những giá trị trừu tượng, khó xác định và không thể định giá được bằng tiền. Tuy nhiên, nó có ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống tinh thần của con người nói chung, lao động nữ nói riêng. Người lao động trước hết là con người nên họ cần thiết được pháp luật bảo vệ trước những nguy cơ về sức khỏe, an toàn tính mạng cũng như danh dự nhân phẩm trong môi trường làm việc. Điều 42 Luật Lao động Lào năm 2007 yêu cầu người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm bảo đảm nơi làm việc, máy móc thiết bị quy trình sản xuất an toàn không nguy hiểm cho sức khỏe người lao động; có biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động như cung cấp nước uống sạch và sử dụng nước, phòng tắm, nhà vệ sinh, quán giải khát và phòng

thay đồ cho công nhân; đối với doanh nghiệp sử dụng từ 50 lao động trở lên phải có cán bộ y tế thường trực làm nhiệm vụ chăm sóc và điều trị cho người lao động [28, tr.125]. Điều 157 BLLĐ của Philipin buộc người sử dụng lao động phải cung cấp dịch vụ miễn phí cho người lao động bất kỳ địa điểm dịch vụ y tế như: dịch vụ y tế chuyên trách khi số lượng người lao động vượt quá 50 người nhưng không quá 200 người; dịch vụ y tá chuyên trách và bán chuyên trách của bác sỹ và nha sỹ và bệnh xá cứu khi số lượng lao động trên 200 nhưng dưới 300 [28, tr.127].

Điều 12 Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người quy định: Không một ai bị xâm phạm một cách độc đoán về đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, hay thư tín, cũng như bị xúc phạm danh dự hay tiếng tăm của mình. Mọi người đều có quyền được luật pháp bảo vệ, trước những xâm phạm và xúc phạm như vậy. Bảo vệ danh dự nhân phẩm của lao động nữ được thể hiện qua việc chống lại mọi sự xúc phạm đến người lao động đảm bảo chủ sử dụng lao động phải tôn trọng họ. Tại Công ước số 29 và Công ước số 105 của ILO nhấn mạnh các công ty hoặc Hiệp hội tư nhân không được cưỡng bức lao động. Điều 6 Luật Tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc quy định: người sử dụng lao động không được cưỡng bức người lao động làm việc bằng dùng bạo lực, đe dọa giam giữ hoặc các biện pháp khác nhằm hạn chế quyền tự do về tinh thần và thể chất của họ. Theo khoản 1 Điều 2 của Công ước số 29 thì lao động cưỡng bức là tất cả các công việc hay dịch vụ do một người bất kỳ thực hiện dưới sự đe dọa bằng hình phạt và người phải thực hiện công việc hay dịch vụ đó không tự nguyện làm.

Xuất phát từ quyền tự do lựa chọn việc làm người lao động được tự nguyện xác định công việc của mình trong mối liên hệ với nhiều yếu tố khác, lao động nữ luôn được tôn trọng danh dự nhân phẩm, không ai có quyền xúc phạm đến thân thể và tinh thần của họ. Trong quan hệ lao động họ là đối tác bình đẳng, người sử dụng lao động phải tôn trọng và bình đẳng với đối tác. Nếu lao động nữ vi phạm kỉ luật thì người sử dụng lao động cũng không được dùng nhục hình và các hình thức khác xâm phạm đến thân thể, danh dự của họ. Nếu lao động nữ tham gia đình công hoặc có những hành vi gây thiệt hại cho công ty thì chủ sử dụng vẫn phải đối xử đúng đắn với

họ. Tại Điều 11 Khuyến nghị chung số 19 của CEDAW nhấn mạnh: Bình đẳng việc làm có thể tổn hại nghiêm trọng khi phụ nữ bị bạo lực trên cơ sở giới, chẳng hạn như quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cũng theo Khuyến nghị số 19 thì: Quấy rối tình dục bao gồm hành vi được xác định về tình dục không được hoan nghênh như động chạm thân thể, theo đuổi tán tỉnh, những nhận xét mang màu sắc tình dục, đưa ra văn hóa phẩm khiêu dâm và đòi hỏi tình dục lời nói hay hành động. Cách ứng xử như vậy có thể làm nhục phụ nữ, có thể gây ra một vấn đề về an toàn sức khỏe, nó mang tính chất phân biệt đối xử khi người phụ nữ có các cơ sở đáng để tin rằng sự phản đối của mình sẽ gây bất lợi cho bản thân về vấn đề việc làm, kể cả việc thăng tiến, hoặc khi cách cư xử như vậy tạo ra môi trường thù địch ở nơi làm việc.

Theo ILO, quấy rối tình dục ảnh hưởng xấu đến bình đẳng giới ở nơi làm việc. Năng suất lao động của doanh nghiệp cũng bị ảnh hưởng bởi hành vi này làm xấu đi các quan hệ lao động. Chính vì vậy, không chỉ tại Việt Nam mà nhiều nước khác trên thế giới cũng coi quấy rối tình dục như một vấn đề nghiêm trọng mà người lao động có thể gặp phải ở nơi làm việc. Cuộc khảo sát được thực hiện ở Trung Quốc năm 2009 cho thấy cứ 1 trong năm 5 lao động được hỏi đã từng bị quấy rối tình dục ở nơi làm việc. Nước Mỹ chỉ trong năm 2007 cũng nhận được hơn 12.500 đơn tố cáo về quấy rối tình dục liên quan đến công việc. Trong khi đó, theo nghiên cứu gần đây ở Thụy Sĩ thì một nửa số người lao động ở nước này có khả năng bị quấy rối tình dục ở công sở. Kết quả nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và ILO thực hiện năm 2012 đã nhận định quấy rối tình dục đang trở nên phổ biến và đó là thách thức xã hội cần giải quyết [21, tr.167]. Do sợ bị mất việc làm và xấu hổ nên phần lớn nạn nhân đều im lặng, có người muốn tố cáo nhưng không biết cách thức vì các văn bản pháp lý hướng dẫn thực thi về thủ tục giải quyết và trách nhiệm pháp lý, các biện pháp xử phạt không rõ ràng.

Trong quan hệ lao động, quyền của lao động nữ được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Xét mối tương quan thì lao động nữ luôn ở vị trí yếu thế và phụ thuộc; lao động nữ phải trực tiếp tiến hành và tham gia

vào hoạt động sản xuất, đối mặt với những rủi ro, ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe. Lao động nữ phải chịu sự điều hành, quản lý từ người sử dụng, do nguyên nhân về sức ép năng xuất lao động và có thể do biến hóa suy đồi về đạo đức của người sử dụng, lao động nữ phải làm việc trong điều kiện không an toàn, bị xúc phạm danh dự nhân phẩm, quấy rối tình dục nên việc bảo vệ quyền nhân thân cho lao động nữ là cần thiết.

2.4. Bảo vệ quyền của lao động nữ

2.4.1. Các điều kiện bảo vệ quyền của lao động nữ

Bảo vệ người lao động trong quan hệ lao động là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối với họ khi tham gia quan hệ lao động. Đây là tư tưởng xuyên suốt hệ thống các quy phạm pháp luật lao động và quá trình điều chỉnh các quan hệ trong lĩnh vực lao động. Hiểu theo nghĩa chung nhất thì bảo vệ là chống lại sự xâm phạm để giữ cho luôn nguyên vẹn. Bảo vệ lao động nữ là việc Nhà nước và chính lao động nữ có những hoạt động, phương thức, biện pháp, tạo điều kiện hoặc tự mình thực hiện các quyền, ngăn chặn, chống lại sự xâm phạm chủ yếu từ phía chủ sử dụng lao động. Ở khía cạnh lao động thì vấn đề bảo vệ lao động nữ chủ yếu được xem xét trong mối quan hệ giữa họ với người sử dụng lao động, chống lại nguy cơ bóc lột sức lao động, bị đối xử bất công hay phải lao động trong những điều kiện không bảo đảm. Do đó, có thể hiểu bảo vệ lao động nữ là phòng ngừa chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ từ phía người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Việc bảo vệ lao động nữ thực hiện bằng cách xác định nhiều nội dung xây dựng cơ chế pháp lý phù hợp, hoàn thiện các quy định có liên quan đến các biện pháp bảo vệ để đảm bảo cho nội dung bảo vệ lao động nữ được thực thi.

Bảo đảm quyền của người lao động chính là bảo đảm nội dung quan hệ lao động của họ. Người lao động luôn phụ thuộc vào người sử dụng lao động và pháp luật luôn thừa nhận quyền quản lý, điều hành của người sử dụng lao động và nghĩa vụ chấp hành của người lao động. Trên thực tế, khi có sự hỗ trợ khách quan từ cơ chế thị trường thì thường xảy ra việc lạm quyền của người sử dụng và sự cam chịu của người

lao động. Do đó, pháp luật đặc biệt là luật lao động cần có sự quan tâm đúng mức để sử dụng lao động hợp lý, hạn chế xu hướng lạm quyền của người sử dụng.

Bảo đảm, bảo vệ quyền con người nói chung và bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ được thực hiện ở cấp độ toàn cầu, ở khu vực và ở từng quốc gia. Do các quyền con người rất phong phú và những vi phạm quyền rất đa dạng, được thực hiện bởi nhiều loại chủ thể (Nhà nước, các pháp nhân và cá nhân) nên việc bảo vệ và thúc đẩy quyền đòi hỏi có sự tham gia của nhiều dạng chủ thể (cá nhân, cộng đồng, tổ chức phi chính phủ, cơ quan nhà nước, tổ chức quốc tế...) thông qua nhiều biện pháp, từ phổ biến, giáo dục, nâng cao nhận thức cho đến theo dõi, giám sát và xử lý những hành vi vi phạm về quyền...

Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trước hết là trách nhiệm, nghĩa vụ của Nhà nước song cũng là quyền và trách nhiệm của mọi tổ chức, cá nhân. Điều này đã được nêu trong Tuyên bố của Liên hợp quốc cũng như nhiều văn kiện pháp lý quốc tế khác về quyền con người. Đây cũng là những vấn đề được quy định trong pháp luật của hầu hết quốc gia. Việc xác định các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể, đặc biệt là của các cá nhân như nêu ở trên là rất quan trọng để bảo đảm hiện thực hóa các quyền con người trên thực tế. Tuy nhiên, ngay cả khi đã xác định được các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể thì việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người vẫn có thể vẫn chưa hiệu quả nếu không thiết lập được các cơ chế cho việc thực thi các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ đó.

Bảo vệ và không ngừng nâng cao các quyền của lao động nữ là một quá trình không thể tách rời với thực hiện các quyền kinh tế, xã hội và chính trị bởi chúng có mối quan hệ biện chứng. Mặt khác, thực hiện quyền của lao động nữ không thể không căn cứ vào điều kiện lịch sử cụ thể của từng nước. Bất kỳ cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng đều không thể là sản phẩm ngẫu nhiên mà là sản phẩm của các điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa hoặc là sản phẩm của các hoàn cảnh lịch sử nhất định. Những điều kiện, tiền đề góp phần tạo nên nét đặc thù trong cơ chế của khu vực này với khu vực khác, quốc gia này với quốc gia khác. Vì vậy, mà cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền lao động ở

Châu Âu khác Châu Mỹ. Yếu tố ảnh hưởng đến quá trình hình thành và hoạt động của của các cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền lao động còn có cơ sở pháp lý quốc tế và khu vực như Hiến chương Liên hiệp quốc, các công ước quốc tế....cơ sở pháp lý quốc gia như Hiến pháp, Luật, Văn bản dưới Luật và các thiết chế như Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, ...trong đó cơ sở pháp lý quốc gia có thể đóng vai trò quan trọng nhất. Nó là cơ sở chủ yếu và trực tiếp nhất xây dựng cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ. Nếu chưa có cơ sở này thì cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền lao động nữ cũng khó có thể thi hành được.

Ở một phương diện nhất định thì bảo vệ người lao động cũng giống với bảo đảm các quyền lợi ích cho người lao động bởi chúng đều được xác định trên nhu cầu bảo vệ người lao động trong phạm vi quan hệ lao động nên trong nhiều trường hợp khó phân biệt rõ ràng hai phạm trù này. Tuy nhiên, sự khác nhau căn bản giữa bảo vệ và bảo đảm quyền của người lao động là bảo vệ người lao động bao giờ cũng đặt trong mối quan hệ với xâm hại hoặc nguy cơ có thể bị xâm hại từ phía người sử dụng lao động; còn bảo đảm quyền và lợi ích cho người lao động là việc pháp luật ghi nhận để tạo điều kiện, tạo cơ chế để các quyền đó chắc chắn được thực hiện trên thực tế. Ở phạm vi đề tài về quyền của lao động nữ tác giả chỉ tập trung nghiên cứu về bảo vệ quyền của lao động nữ.

Trong hệ thống thượng tầng kiến trúc thì Nhà nước và pháp luật là hai hình thái ảnh hưởng đến hệ thống quyền của lao động nữ nói riêng và quyền và nghĩa vụ của người lao động nói chung. Theo đó, Nhà nước thông qua hệ thống pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ của người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Việc thực hiện quyền của lao động nữ phụ thuộc vào chính các chủ thể tham gia quản lý quan hệ lao động và trực tiếp tham gia quan hệ lao động. Đó là Nhà nước, tổ chức đại diện (công đoàn) và người sử dụng lao động và bản thân lao động nữ. Sự phát triển của cơ sở hạ tầng cũng là nhân tố ảnh hưởng đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ. Lịch sử chứng minh khi các công cụ và công nghệ chưa phát triển thì quan hệ lao động vẫn mang tính giản đơn. Quá trình phát triển của xã hội lao động công nghiệp hình thành và phát triển mạnh thì tính phức tạp

ngày càng lớn, yêu cầu về quyền nghĩa vụ của lao động càng được bảo vệ nhằm đáp ứng đời sống vật chất tinh thần của lao động nữ.

Quá trình toàn cầu hoá về mặt kinh tế quốc tế và sự hội nhập ngày càng diễn ra sâu rộng, đặc biệt là sự phát triển của các tập đoàn kinh tế quốc tế đa quốc gia thì quá trình hợp tác về quan hệ lao động không chỉ nằm trong phạm vi quốc gia mà từng bước quốc tế hoá tùy thuộc vào sức mạnh kinh tế của từng quốc gia nên quyền của lao động nữ và sự bảo đảm, bảo vệ quyền của họ khi tham gia quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài cũng bị chi phối, ảnh hưởng. Hiện nay, hoạt động của tổ chức chính trị xã hội cũng tham gia đóng góp ý kiến trong việc xây dựng, hoạch định chính sách, kiến nghị chính sách, tham gia các hoạt động giám sát thực thi chính sách, tham gia ký kết các thỏa ước lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động, đấu tranh chống phân biệt, đối xử bình đẳng giới....Các hội nghề nghiệp, hiệp hội kinh tế cũng có vị trí vai trò quan trọng tác động mạnh mẽ đến đời sống chính trị, luật pháp tác động đến hoạt động bảo vệ quyền của người lao động. Ngoài ra, các yếu tố về truyền thông, sự tham gia phản biện của các tổ chức xã hội dân sự, tổ chức đoàn thể chính trị xã hội và tiếng nói của người lao động cũng góp phần vào quá trình hình thành bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ.

Văn hoá, xã hội truyền thống cũng ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc xây dựng, thực hiện và bảo vệ quyền của lao động nữ. Đặc biệt là phong tục tập quán dư luận xã hội, môi trường sống...có ảnh hưởng chi phối đến các quan hệ lao động qua đó tác động đến việc xây dựng pháp luật và đến lượt mình với những đặc trưng của quan hệ lao động mang tính dân chủ công bằng tác động đến việc hình thành và phát triển môi trường văn hoá lành mạnh trong lao động có ý nghĩa đem lại sự công bằng cho lao động nữ. Những yếu tố hình thành nên tư tưởng trọng nam, xem thường nữ ẩn sâu trong tâm lý, suy nghĩ không chỉ của chính người lao động và chủ sử dụng mà còn ở chính những người làm công tác quản lý, bảo vệ pháp luật làm rào cản đến việc bảo vệ quyền của lao động nữ.

Trình độ nhận thức về quyền của người lao động không chỉ đặt ra trong vấn

đề thụ hưởng quyền của lao động nữ mà nó ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền của lao động nữ. Bảo vệ quyền lao động nữ đòi hỏi một số chuẩn mực nhất định của văn hóa nhân quyền mà trước hết là những chuẩn mực liên quan đến trình độ nhận thức và hiểu biết về quyền, mức độ sẵn sàng thực thi quyền, thụ hưởng quyền và tiếp cận quyền. Vì vậy, những cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, cơ quan, tổ chức, cá nhân bảo vệ người lao động và chính người sử dụng lao động, lao động nữ phải có trình độ nhận thức về quyền của lao động nữ tốt thì quyền của lao động nữ mới được bảo đảm, bảo vệ hiệu quả. Hầu hết lao động nữ phải sống và làm việc bằng một phần ba số thời gian trong ngày tại nơi làm việc nên các quyền của họ có được bảo vệ hay không thì còn phải bàn đến người chủ sử dụng của họ có nhận thức về việc phải bảo đảm các quyền cho lao động nữ và thái độ của những người lao động khác khi quyền của đồng nghiệp của mình bị xâm phạm. Việc phân biệt đối xử bắt nguồn từ bằng cấp, giới tính, tuổi tác, tầng lớp xuất thân và diện mạo cũng bắt nguồn từ văn hóa và phong tục tập quán và ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu sử dụng lao động nữ, cơ hội thăng tiến cũng như trả thù lao không công bằng cho họ.

2.4.2. Các biện pháp cơ bản bảo vệ quyền của lao động nữ

Có nhiều biện pháp thực hiện mà pháp luật trao cho người lao động thông qua cơ chế pháp lý do Nhà nước thiết lập. Biện pháp chính là cách thức để thực hiện cơ chế pháp lý nói trên, nó được xác lập trên cơ sở pháp lý và dựa trên quyền lực nhất định. Nếu căn cứ vào chủ thể thực hiện biện pháp bảo vệ thì pháp luật đã ghi nhận biện pháp để người lao động có quyền đấu tranh để tự bảo vệ mình như đình công, thừa nhận quyền của tổ chức đại diện cho họ thông qua việc thương lượng tập thể, tham gia cơ chế ba bên; quy định trong những trường hợp nhất định cơ quan Nhà nước có thẩm quyền bảo vệ người lao động thông qua hoạt động thanh tra và xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp. Nếu căn cứ vào tính chất thì có các biện pháp mang tính xã hội như liên kết tổ chức, thương lượng tập thể...hoặc kinh tế như bồi thường thiệt hại, đình công, xử phạt...có biện pháp mang tính tư pháp như giải quyết tranh chấp tại Tòa án, truy tố tội phạm trong lĩnh vực lao động. Như vậy, biện

pháp bảo vệ quyền của lao động nói chung và lao động nữ nói riêng rất đa dạng, phức tạp, được sử dụng đan xen.

2.4.2.1. Biện pháp kinh tế

Là biện pháp tác động đến tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ người lao động bao gồm: đình công để đạt được yêu sách về quyền và lợi ích (cũng đồng thời cũng là biện pháp liên kết), bồi thường thiệt hại cho người lao động, xử phạt vi phạm hành chính đối với người sử dụng khi vi phạm các quy định của pháp luật lao động; ngoài ra còn có các chính sách ưu đãi về kinh tế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ...

Được sử dụng trong các biện pháp kinh tế thông dụng, bồi thường thiệt hại thường được áp dụng khi lao động nữ bị thiệt hại về tính mạng sức khỏe, danh dự nhân phẩm, bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, bị thiệt hại về lương và các lợi ích vật chất khác. Khi lao động nữ không được trả lương kịp thời và đầy đủ, không được đóng bảo hiểm xã hội thì chủ sử dụng phải khắc phục số còn thiếu và phải trả thêm một khoản bằng tiền lãi trên số tiền lương bị chiếm dụng hoặc cao hơn. Khi lao động nữ tham gia lao động, họ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng thì người chủ sử dụng thường phải chịu mọi chi phí y tế và chi phí hợp lý khác như tổn thất tinh thần, mai táng phí, trợ cấp nuôi con...cho người lao động.

Ngoài ra, qua công tác thanh tra, kiểm tra cơ quan có thẩm quyền được pháp luật ghi nhận có quyền xử phạt các vi phạm pháp luật lao động nhằm phòng ngừa, chấm dứt và khắc phục hậu quả của các vi phạm đối với lao động nữ và đảm bảo tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực lao động. Biện pháp này không chỉ bảo vệ quyền của lao động nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng mà còn nhằm mục đích bảo đảm quyền quản lý Nhà nước và sự tuân thủ pháp luật. Mục đích của thanh tra lao động là phát hiện xử phạt để nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật; về nguyên tắc đối tượng xử phạt là bất kỳ chủ thể nào có hành vi vi phạm pháp luật nhưng do đặc thù của quan hệ lao động mà bên vi phạm chủ yếu là người sử dụng lao động; hình thức phạt chủ yếu vẫn là phạt tiền nên biện pháp này vừa mang tính chất hành chính

vừa mang tính chất kinh tế. Theo Công ước 87 (1947) về thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại thì hệ thống thanh tra lao động có chức năng bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện lao động và bảo vệ người lao động trong khi làm việc nên có thể coi xử phạt vi phạm là biện pháp bảo vệ người lao động khi phát hiện và xử lý những hành vi vi phạm tới quyền và lợi ích của họ. Luật lao động của nhiều nước thanh tra kiểm tra đến điều kiện lao động, an toàn lao động, việc thực hiện và bảo đảm quyền của người lao động mang tính nghiệp vụ thường xuyên trong công tác quản lý như lương tối thiểu, làm thêm giờ, an sinh xã hội... nhưng tùy từng Nhà nước và mục tiêu và mục đích bảo vệ người lao động mà được thể hiện ở các nội dung khác nhau.

Như vậy, biện pháp kinh tế mà nổi bật là biện pháp bồi thường thiệt hại cho người lao động và biện pháp xử phạt vừa trực tiếp bảo vệ người lao động đánh vào lợi ích kinh tế của người sử dụng lao động nên có tác động đến việc nâng cao ý thức pháp luật, tuân thủ pháp luật góp phần tôn trọng và bảo vệ quyền của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.

2.4.2.2. Biện pháp liên kết và thông qua tổ chức để tự bảo vệ

Trong quan hệ lao động thì người lao động luôn ở thế yếu và phụ thuộc vào người chủ sử dụng nên luôn tiềm tàng những nguy cơ tan vỡ do mâu thuẫn về lợi ích. Người lao động ý thức rằng nếu đấu tranh đơn lẻ thì ít có khả năng bảo vệ được quyền lợi của mình nên cần liên kết với nhau trong một tổ chức thống nhất. Vì vậy, công đoàn ra đời cùng với sự ý thức của người lao động về sức mạnh tập thể trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các thành viên của mình.

Tại Điều 20 Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người ghi nhận: “Mọi người đều có quyền tự do hội họp và lập hội một cách ôn hòa. Không ai bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ tổ chức nào”. Cụ thể các ghi nhận này, Điều 21 của Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị đã quy định về quyền hội họp hòa bình: “Quyền hội họp hòa bình phải được công nhận. Việc thực hiện này không bị hạn chế, trừ trường hợp do pháp luật quy định và những hạn chế này là cần thiết trong một xã hội dân chủ, vì lợi ích của an ninh quốc gia, an toàn, trật tự công cộng,

để bảo vệ quyền tự do của những người khác”. Như vậy, quyền tự do lập hội không phải là quyền tuyệt đối. Các quyền này sẽ bị hạn chế vì các lí do an ninh quốc gia, an toàn, trật tự công cộng, bảo vệ sức khỏe của công chúng, bảo vệ quyền và tự do của người khác.

Ở Thụy Điển, các bên tham gia quan hệ lao động được phép tiến hành đình công, bế xưởng hay bất cứ giải pháp tương đương khác miễn là tuân theo quy định của luật pháp và tuân theo sự thoả thuận của các bên [47]. Luật lao động của nhiều nước đều ghi nhận người lao động trong đó có lao động nữ có quyền liên kết trong tổ chức để tự bảo vệ là biện pháp thông dụng trên cơ sở của ILO trong các công ước như: Công ước 98 (1949) về áp dụng những nguyên tắc của tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước 135 (1971) về bảo vệ những thuận lợi dành cho đại diện người lao động; Khuyến nghị 143 (1971) về đại diện người lao động ...tổ chức đại diện của người lao động cần tuân thủ pháp luật, không bị can thiệp hành chính và không chịu sự can thiệp hay phân biệt đối xử của bên sử dụng lao động; người sử dụng lao động không được tước bỏ quyền của người lao động như một điều kiện của việc làm hoặc lấy đó là căn cứ sa thải, làm phương hại đến người lao động vì lý do họ tham gia tổ chức công đoàn. ILO nhấn mạnh sự cần thiết phải bảo vệ các đại diện của người lao động để họ có thể làm tốt vai trò của mình như quy định chặt chẽ điều kiện được chấm dứt hợp đồng lao động với họ (phải tham khảo ý kiến của tổ chức hữu quan khi chấm dứt hợp đồng, bồi thường thiệt hại)...

Như vậy, thừa nhận quyền liên kết trong các tổ chức là một biện pháp tự bảo vệ của người lao động được các quốc gia ghi nhận. Trên cơ sở quyền liên kết của lao động nữ, thương lượng tập thể được hình thành; tổ chức của lao động nữ tận dụng sức mạnh tập thể thương lượng với người sử dụng nhằm nâng cao quyền lợi cho lao động nữ cao hơn so với các thoả thuận đơn lẻ của mỗi cá nhân. Kết quả của việc đàm phán tập thể bao giờ cũng là biện pháp hữu hiệu để bảo vệ và mở ra lợi ích của người lao động và tạo ra sự bền vững, góp phần làm ra sự ra đời và phát triển pháp luật lao động. Thương lượng tập thể bao gồm những vấn đề cơ bản của quan hệ lao động như: bảo đảm việc làm, mức lương tối thiểu, điều kiện lao

động...Thương lượng tập thể có thể diễn ra ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành, cấp khu vực, cấp quốc gia và phù hợp với từng nước, từng thời kỳ trên cơ sở điều kiện áp dụng và sự chấp nhận của tập quán, sự đồng bộ và hiệu quả trong hoạt động của đối tác.

Ngoài ra, đại diện tổ chức lao động còn tham gia trực tiếp bảo vệ người lao động trong việc kiểm tra điều kiện lao động, hoà giải tranh chấp lao động (như chấm dứt hợp đồng, kỷ luật lao động) ...đặc biệt là vai trò bảo vệ thành viên của mình thông qua cơ chế ba bên. Theo cơ chế này, đại diện người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước cùng phối hợp hoạt động để tìm ra các giải pháp nhằm bảo vệ lợi ích mỗi bên và lợi ích chung trong các vấn đề lao động, xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm. Đây là một biện pháp liên kết xã hội, nhằm bảo vệ lợi ích mỗi giới, trong đó có đại diện tổ chức của người lao động tham gia để bảo vệ lợi ích cho giới lao động nói chung.

Để bảo vệ các quyền và lợi ích kinh tế trong quan hệ lao động, ILO đã ghi nhận quyền đình công của người lao động là một trong những biện pháp thiết yếu mà người lao động và tổ chức của họ có thể xúc tiến, bảo vệ lợi ích kinh tế-xã hội của mình, không chỉ nhằm đạt tới những điều kiện làm việc tốt hơn hoặc có những yêu cầu tập thể mang tính nghề nghiệp mà còn nhằm tìm các giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế, xã hội và các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà người lao động trực tiếp quan tâm. Đình công cũng là một trong những quyền thuộc kinh tế, xã hội và văn hoá được ghi nhận tại Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (1966). Thông qua sự liên kết và ngừng việc tập thể, người lao động đồng loạt không hợp tác với người chủ sử dụng làm cho các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp bị ngừng trệ để họ bị thiệt hại về kinh tế; từ đó gây áp lực với người sử dụng để đạt được các yêu sách về tăng lương, giảm giờ làm, đảm bảo điều kiện làm việc, đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...khi những nhu cầu này được pháp luật thừa nhận và đình công gây sức ép cho người sử dụng thì được coi là hợp pháp. Như vậy, đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế được thừa nhận rộng rãi nhưng phạm vi sử dụng biện pháp này ở mỗi nước có khác

nhau. Trong trường hợp phạm vi quyền đình công của người lao động bị pháp luật hạn chế thì nó vẫn được thừa nhận ở mức độ nhất định và người lao động vẫn được bảo vệ như Việt Nam, Thụy Điển, Italia...(có quy định không xử lý kỉ luật người lãnh đạo, tham gia đình công, kể cả đình công bất hợp pháp) [26, tr.67].

Như vậy, có thể hiểu đình công là biện pháp đấu tranh kinh tế của người lao động, có thể phát sinh từ tranh chấp lao động hoặc không nhưng mục đích của đình công thường để đạt được những mức độ cao hơn về quyền và lợi ích kinh tế xã hội cho người lao động. Tùy theo quan điểm của mỗi Nhà nước mà quyền đình công hoặc chỉ đơn thuần là quyền của người lao động trong quan hệ lao động hoặc có thể trở thành một đối tượng trong xã hội, một lực lượng xã hội, của giới lao động. ILO cho rằng quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu người lao động và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình, theo đó không chỉ người lao động trong đơn vị sử dụng lao động mà các tổ chức của người lao động cũng có quyền đình công. Khác với tất cả các quyền khác của người lao động, quyền đình công là “quyền được sử dụng vũ khí” trong hoàn cảnh cần phải tự bảo vệ. Vì vậy, nó chỉ được sử dụng như là biện pháp cuối cùng khi không còn phương cách nào khác. Hay nói cách khác nó là phương tiện cuối cùng mà người lao động buộc phải sử dụng để tự bảo vệ mình khi cần thiết trong điều kiện của cơ chế thị trường, đặc biệt là trong các doanh nghiệp tư bản tư nhân.

2.4.2.3. Biện pháp tư pháp

Dưới góc độ bảo vệ pháp luật nói chung thì biện pháp tư pháp chính là cách thức bảo vệ pháp luật bằng việc tổ chức áp dụng và thi hành những luật lệ (chủ yếu bằng việc xét xử của Tòa án). Theo nghĩa hẹp thì biện pháp tư pháp chính là việc xét xử của Tòa án, tuân theo những thủ tục tố tụng nhất định đối với vụ việc, những vi phạm pháp luật, những tranh chấp kiện tụng của các chủ thể trong đời sống xã hội nhằm bảo vệ pháp luật, cũng như duy trì bảo vệ, bảo đảm công bằng cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật.

Bảo vệ pháp luật lao động bằng biện pháp tư pháp cũng chính là cách thức áp dụng pháp luật lao động để giải quyết các tranh chấp lao động và đảm bảo thực thi

những quy định pháp luật thông qua hoạt động xét xử của Tòa án. Biện pháp này tạo điều kiện cho người lao động thực hiện các quyền đã được pháp luật thừa nhận và ngăn chặn sự xâm phạm từ phía người sử dụng thông qua cách thức áp dụng pháp luật theo trình tự thủ tục tố tụng, đảm bảo tính thực thi của chính những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, mang lại lợi ích chính đáng cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật đó. Tòa án với vai trò là cơ quan xét xử thực hiện quyền tư pháp có thể giải quyết các tranh chấp lao động và xét xử các tội phạm trong lĩnh vực lao động. Do đặc thù của việc điều chỉnh pháp luật lao động và thực tế giải quyết tranh chấp tại Tòa án thì biện pháp này chủ yếu nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động đang bị vi phạm. Vì vậy, có thể xem xét biện pháp này trong hệ thống các biện pháp bảo vệ người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Theo đó, người lao động và tổ chức đại diện của họ nếu thấy quyền lợi của họ bị vi phạm thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp, bảo vệ quyền lợi cho họ. Giải quyết tranh chấp tại Tòa án là một trong những phương thức giải quyết tranh chấp khá phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới. Việc thiết kế mô hình tổ chức và giải quyết tranh chấp lao động ở mỗi quốc gia tuy có khác nhau nhưng đều cho thấy tầm quan trọng sử dụng quyền tài phán Tòa án để can thiệp vào quan hệ lao động bởi nó được quy định rất linh hoạt và mục tiêu khá thực dụng. Thủ tục tố tụng tại Tòa án gắn gũi với quan hệ lao động và nhằm mục tiêu trước hết là duy trì sự ổn định của quan hệ lao động.

Ở những nước có truyền thống thực hiện mô hình Nhà nước pháp quyền việc tìm đến Tòa án để bảo vệ quyền lợi của người lao động thường rộng mở. Nhiều nước ở Châu Âu có Tòa lao động chuyên trách giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu của các bên. Trong các hội đồng xét xử án lao động tại đây, mỗi bên đều có đại diện của mình tham gia vào việc ra phán quyết để bảo vệ quyền và lợi ích của bên tranh chấp thuộc giới mình. Nhìn chung, tại các nước này, tất cả các tranh chấp đều có thể kiện ra tòa. Ví dụ: Luật của Anh quy định mọi tranh chấp lao động, nếu đưa tới nhân viên thương thuyết hòa giải...mà không thỏa thuận được thì đều có quyền khởi kiện ra tòa (trừ khi các bên không thỏa thuận). Ở Thái Lan, Mailaixia,

Singapore cũng quy định tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án [25, tr.72].

Thông thường để được Tòa án thụ lý giải quyết thì quan hệ tranh chấp đó phải còn thời hiệu theo quy định. Thời hiệu khởi kiện vụ án lao động ở các nước được quy định khác nhau nhưng hầu như đều nhằm mục đích đảm bảo sự thuận lợi cho người lao động. Ở Anh vì hợp đồng lao động có thể dài hạn nên không hạn chế về thời gian khiếu nại tiền lương. Điều này đảm bảo rằng nếu vì không muốn ảnh hưởng đến việc làm thì khi nào hợp đồng lao động hết hạn, người lao động vẫn có khả năng kiện đòi bồi thường tiền lương. Ở Việt Nam cũng giống như nhiều nước thời hiệu giải quyết các tranh chấp lao động tập thể là 01 năm, đối với tranh chấp cá nhân thì có quy định khác: tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì thời hiệu yêu cầu giải quyết là 01 năm kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm; đối với các loại tranh chấp khác thì thời hiệu yêu cầu giải quyết là 06 tháng. Ngoài ra, Bộ luật Tố tụng dân sự và Pháp lệnh án phí và lệ phí của Việt Nam quy định tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; người lao động đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đòi bồi thường thiệt hại hoặc khởi kiện vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật....đương sự là người lao động không phải đóng án phí, tạo điều kiện cho lao động nghèo được Tòa án bảo vệ quyền lợi.

Với đặc thù của luật lao động là bảo vệ người lao động nên cũng có sự tác động đến việc áp dụng pháp luật tại Tòa án. Pháp luật hầu hết của các quốc gia trên thế giới đều có nhiều quy định theo hướng có lợi cho người lao động kể cả trong trường hợp quốc gia đó đề cao nguyên tắc bình đẳng giữa các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Việc đặt ra những quy định có lợi cho phía người lao động là một tất yếu vì thực chất nó là giải pháp để khắc phục sự mất cân bằng về lợi thế trong quan hệ lao động và tranh chấp lao động. Khi một bên cho rằng quyền lợi của mình bị xâm phạm, hoặc khi xảy ra tranh chấp thì theo pháp luật các bên có

quyền áp dụng các biện pháp để bảo vệ quyền lợi của mình. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động có quyền áp dụng các chế tài ngay tại nơi diễn ra quan hệ lao động như kỉ luật, sa thải lao động và yêu cầu giải quyết tranh chấp nhưng người lao động thì chỉ có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp và ngay cả ở quyền này thì không phải lúc nào họ cũng thực hiện được. Vì vậy, biện pháp tư pháp luôn đề cao việc bảo vệ cho người lao động, theo đó Tòa án thường tuân thủ nguyên tắc đúng pháp luật theo hướng có lợi hơn cho người lao động. Nếu các bên thỏa thuận một quyền lợi nào đó của người lao động cao hơn mức luật định thì Tòa án thường căn cứ vào thỏa thuận đó để giải quyết tranh chấp nhưng nếu quyền lợi của người lao động thấp hơn mức luật định thì Tòa án phải căn cứ vào các quy định chung để bảo vệ người lao động.

Đối với các tranh chấp lao động cá nhân tức là tranh chấp giữa người sử dụng và lao động nữ, có thể có sự tham gia của của các tổ chức đại diện, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Đặc thù của tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án đòi hỏi thủ tục tố tụng phải có những quy định riêng biệt, vượt ra ngoài khuôn khổ của thủ tục tố tụng dân sự, bởi không chỉ tôn trọng nguyên tắc định đoạt của đương sự mà phải nhanh gọn về thời gian, đảm bảo duy trì sự ổn định của quan hệ lao động nên cần có vai trò hòa giải và trình độ chuyên sâu của Thẩm phán, bên cạnh các kỹ năng nghiệp vụ xét xử phải hiểu biết về quan hệ lao động.

Ngoài ra, Tòa án sẽ áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời như buộc trợ cấp, buộc thực hiện ngay hợp đồng... để đảm bảo thực hiện quyền lợi cho người lao động. Do đó, biện pháp tư pháp được coi là biện pháp hữu hiệu và linh hoạt trong các biện pháp bảo vệ người lao động.

Kết luận chương 2:

Lao động nữ có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực có những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động. Nhận thức về quyền của lao động nữ còn nhiều vấn đề tranh luận và là đề tài được nhiều nhà khoa học nghiên cứu quan tâm ở các góc độ tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng lao động nữ cũng là con người và là chủ thể trong quan hệ lao động do đó quyền của lao động nữ tất yếu là quyền con người và là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ trên căn cứ đặc thù giới.

Do đặc thù về giới và vai trò tái sản xuất con người, đóng vai trò quan trọng trong đời sống gia đình và xã hội nên ngoài những quyền cơ bản của con người thì trong lao động họ có đầy đủ quyền của người lao động nhưng vẫn có những quyền đặc trưng riêng đó là quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc và thù lao thu nhập, quyền làm mẹ, quyền nhân thân.

Trong nền kinh tế thị trường quan hệ lao động vốn mang tính bình đẳng mong manh, khi cân bằng lợi ích giữa giới chủ và giới thợ thì lao động nữ lại càng ở vị trí yếu thế hơn. Vì vậy, việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ theo các công ước quốc tế và pháp luật quốc gia phải đặt trên cơ sở đồng bộ có thể do chính người lao động thực hiện, có thể do tổ chức công đoàn hoặc do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thực hiện thông qua các biện pháp như: biện pháp kinh tế, biện pháp liên kết và thông qua tổ chức để tự bảo vệ, biện pháp tư pháp. Trong các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ thì biện pháp tư pháp đóng vai trò quan trọng nhất, bởi nó là nhiệm vụ gắn liền với sự tồn tại của pháp luật.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

3.1. Nội dung các quy định về quyền của lao động nữ và thực tiễn thi hành

3.1.1. Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc và thu nhập

3.1.1.1. Bình đẳng về cơ hội làm việc

Đây là một trong những nội dung quan trọng và cơ bản nhất về bình đẳng nam, nữ trên phạm vi toàn cầu, trong từng quốc gia kể cả Việt Nam. Phù hợp với các quy định của Công ước CEDAW, kế thừa đạo lý truyền thống, phong tục tập quán tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, trong lĩnh vực lao động, Nhà nước ta đã thể chế hoá bằng những quy định cụ thể trong Hiệp pháp 2013; Luật Bình đẳng giới, Luật Việc làm, Luật An toàn vệ sinh lao động... BLLĐ 2012 là văn bản pháp luật quan trọng điều chỉnh toàn diện các vấn đề lao động và việc làm nói chung, trong đó dành riêng Chương X quy định các vấn đề về lao động đối với lao động nữ.

Mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động đều phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam, nữ trong tuyển dụng và sử dụng lao động. Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới. Những hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm các hành vi được quy định tại Khoản 3 Điều 40 Luật Bình đẳng giới 2006 gồm: Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động, sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ; Phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức trả lương khác nhau cho những người lao động cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính; Không thực hiện các quy định của pháp luật lao động quy định riêng đối với lao động nữ.

Quyền của lao động nữ biểu hiện ở quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, đủ 15 tuổi lao động nữ được tự do kí kết hợp đồng lao động với bất kỳ chủ sử dụng

lao động (nếu không thuộc danh mục nghề nghiệp cấm sử dụng lao động nữ). Lao động nữ được hưởng lương phù hợp với năng suất lao động, chất lượng hiệu quả không thấp hơn mức lương tối thiểu, không phân biệt tôn giáo, thành phần xã hội, được bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh, được bảo đảm vật chất tạm thời hay hoàn toàn mất sức.

Để nhằm đạt mục tiêu bình đẳng trong lĩnh vực lao động việc làm, tại Điều 13 Luật Bình đẳng giới quy định: Bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng; Bình đẳng khi được đối xử tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác; Bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn, chức danh. Thậm chí các quy định này được nâng lên thành các nguyên tắc ưu tiên nữ trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam và ưu đãi về thuế và tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Những quy định như vậy là tương đối phù hợp, đáp ứng yêu cầu của lao động nữ và tính linh hoạt của thị trường thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Việt Nam đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ trong việc bảo đảm quyền của phụ nữ đặc biệt trong lĩnh vực việc làm (có 83% phụ nữ trong độ tuổi lao động được tuyển dụng). Tuy nhiên, lao động nữ cũng phải cạnh tranh trên một sân chơi thực tế không hoàn toàn bình đẳng như quy định của pháp luật. Trong một số lĩnh vực, họ không có cơ hội đào tạo kỹ năng và đối mặt với đối xử trong việc tuyển dụng đặc biệt phụ nữ là dân tộc thiểu số [19, tr.166].

Nguyên tắc bình đẳng về việc làm và quyền được đào tạo nghề được quy định cụ thể tại Điều 9 BLLĐ và Điều 59 Luật Việc làm. BLLĐ quy định trách nhiệm của Nhà nước trong việc thực hiện các biện pháp nâng cao trình độ nghề nghiệp, đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Lao động nữ được chấm dứt hợp đồng học nghề với doanh nghiệp nếu có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc mà không phải bồi thường chi phí đào tạo... Những quy định này không chỉ khẳng định nguyên tắc bình đẳng mà còn có những nội dung riêng phù hợp, ưu tiên lao động nữ trên cơ sở chức năng giới của họ để đạt được sự bình đẳng trên thực tế.

Bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ về cơ hội làm việc trước hết được thể hiện ở việc tuyển dụng lao động. Đây chính là giai đoạn quan trọng trong việc thiết lập quan hệ lao động để người lao động có được việc làm. Bất kể nam hay nữ đủ độ tuổi, đủ điều kiện đều được tuyển dụng lao động. Cơ chế thị trường đưa người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động và người lao động cũng có quyền giao kết hợp đồng với bất kỳ chủ sử dụng lao động ở các địa bàn khác nhau mà pháp luật không cấm nhưng do đặc thù về giới và những quy định có tính ưu đãi cho lao động nữ nên chủ sử dụng vẫn e ngại tuyển lao động nữ. Vì vậy, Khoản 1 Điều 154 BLLĐ 2012 khuyến khích người sử dụng 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; người sử dụng lao động có nghĩa vụ 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 đối với lao động nữ. Tại Điều 153 BLLĐ 2012, Nhà nước khuyến khích đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

Tuy nhiên, 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 mà lao động nữ không thể làm được đến tuổi nghỉ hưu để đào tạo nghề dự phòng cho họ và hạch toán chi phí vào giá thành. Như vậy, vừa không đúng nguyên tắc hướng dẫn luật, vừa 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 cấp Nhà nước thì mới hiệu quả.

Tại Điều 157 BLLĐ 2012; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản. Ngoài ra, trước khi hết thời gian nghỉ thai sản nếu có nhu cầu (có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền) về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng. Với quy định ưu việt này tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ gặp khó khăn hoặc đang giữ vị trí trong doanh nghiệp có mức lương cao, thu nhập ổn định vẫn giữ được việc làm của mình, không bị người sử dụng ép làm việc khác sau khi nghỉ thai sản.

Bình đẳng về cơ hội việc làm còn được thể hiện ở những cơ hội thăng tiến và chính sách an sinh xã hội. Cũng như lao động nam, lao động nữ 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 bảo hiểm y tế. Điều kiện để hưởng hưu trí hàng tháng của lao động nam là đủ 60 tuổi và bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội; lao động nữ là 55 tuổi và bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội (đủ 20 năm, nếu làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội- Bộ Y tế ban hành hoặc nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên thì tuổi nghỉ hưu là 50). Trường hợp chưa đủ tuổi về hưu nếu đảm bảo một số điều kiện lao động nữ vẫn được hưởng lương hưu hàng tháng với mức thấp hơn so với những lao động nghỉ đúng tuổi: đủ 45 tuổi có thời gian đóng bảo hiểm từ 20 năm mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên; đóng đủ 20 năm trở lên và có ít nhất 15 năm làm việc

nặng nhọc đặc biệt độc hại, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên. Mức hưởng hưu trí hàng tháng được tính trên cơ sở thời gian đóng bảo hiểm và mức tiền lương bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Đóng đủ 15 năm thì được tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm, sau đó mỗi năm đóng được tính thêm 3% nhưng tối đa được hưởng bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Lao động nữ có thể được hưởng hưu trí một lần khi: đủ tuổi hưởng lương hưu hoặc bị suy giảm 61% khả năng lao động trở lên do ốm đau tai nạn, bệnh nghề nghiệp nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu hàng tháng: sau 12 tháng nghỉ việc nếu không tiếp tục đóng bảo hiểm và có yêu cầu nhận bảo hiểm xã hội một lần mà chưa đủ 20 năm đóng, ra nước ngoài định cư. Mức hưởng hưu trí một lần tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1.5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội.

Như vậy, tuổi sớm nhất được bắt đầu lao động là 15 không phân biệt nam, nữ nhưng tuổi nghỉ hưu lại quy định rất rõ ràng là nam 60, nữ 55 tuổi. Điều này cho thấy tuổi nghỉ hưu theo pháp luật hiện hành không bình đẳng như tuổi bắt đầu lao động. Các quy định của pháp luật về chế độ hưu trí với lao động nữ về cơ bản đã thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước. Hiện đang có rất nhiều ý kiến trái chiều xung quanh tuổi nghỉ hưu của lao động nam và nữ. Việc quy định độ tuổi nghỉ hưu của nữ sớm hơn nam 5 tuổi cho tất cả các loại lao động là chưa hợp lý làm ảnh hưởng đến quyền lao động của người lao động nữ như đã làm mất các cơ hội đào tạo và thăng tiến của lao động nữ làm công tác quản lý và lao động nữ khu vực phi sản xuất làm cản trở việc phát huy đầy đủ nguồn nhân lực và làm tăng khoảng cách giới trong lĩnh vực lãnh đạo và quản lý, vừa ảnh hưởng đến lương của họ khi nghỉ hưu. Tuy nhiên, đối với nữ công nhân phải làm những công việc nặng nhọc thì quy định nghỉ hưu như luật hiện hành là phù hợp.

3.1.1.2. Bình đẳng về thu nhập

Vấn đề tiền lương, tiền thưởng là trung tâm của quan hệ lao động và là mục đích, động cơ làm việc của người lao động. Với nguyên tắc bảo vệ theo hướng có

lợi cho người lao động được thể hiện tại Chương VI BLLĐ 2012 Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào mức tiền lương, thu nhập của người lao động nên chỉ quy định mức lương thấp nhất mà người chủ sử dụng phải trả cho người lao động. Pháp luật lao động yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc về quyền bình đẳng giữa nam và nữ trên khía cạnh tuyển dụng, sử dụng và trả lương. Điều 90 BLLĐ 2012 quy định: Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. 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. Tại Khoản 4 Điều 7 Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành BLLĐ về tiền lương: Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc màu da ... Đây là quy định tiên bộ phù hợp với Công ước 100 về việc chi trả công bằng giữa lao động nam và lao động nữ đối với những công việc có giá trị tương đương. Bởi trước đây pháp luật Việt Nam chỉ quy định về công bằng trong tiền công cho những công việc giống nhau giữa lao động nam và nữ mà không quan tâm đến bình đẳng về tiền công trong công việc đối với những việc làm có giá trị như nhau.

Mặc dù, tỷ lệ tham gia lao động giữa lao động nam và nữ tương đương nhau nhưng lao động nữ và lao động nam vẫn tập trung vào những ngành nghề khác biệt. Sự đa dạng của các ngành nghề ở đô thị đã đặc biệt hỗ trợ cho sự phân công lao động theo giới. Sự khác nhau về thu nhập vẫn còn tồn tại, lao động nữ có thu nhập ít hơn lao động nam trong mọi ngành nghề, lao động nữ chỉ được nhận khoảng 80% mức tiền lương cơ bản của lao động nam. Các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ có thể trả lương tương đối bình đẳng hơn và các doanh nghiệp này không chịu sự điều chỉnh của pháp luật. Lao động nữ được hưởng các khoản trợ cấp theo quy định của luật lao động nhưng không phải mọi lao động nữ đều được nhận và cho dù được nhận thêm các khoản phụ cấp nhưng tổng thu nhập của lao động nữ vẫn thấp hơn lao động nam; vì tiền lương cơ bản của họ thấp hơn lao động nam trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công ty trách nhiệm hữu

hạn. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thu nhập của lao động nữ thấp như: trình độ nghề nghiệp, dành nhiều thời gian cho gia đình, ít tham gia đào tạo, khó đảm nhiệm những công việc lương cao, ít có cơ hội thăng tiến, lại có thời gian nghỉ chế độ, nghỉ hưu sớm hơn nên chậm nâng lương so với lao động nam....

Theo thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam năm 2013, năm 2014 nhiều doanh nghiệp đã đảm bảo thu nhập cho lao động nữ như: Công ty Theodore Alexander bị cháy nhưng vẫn chuẩn bị lương và thưởng cho người lao động. Công ty Automotive parts Viet Nam khi ký kết hợp đồng lao động còn ký cả phụ cấp cao hơn tiền lương. Công ty cổ phần giày Đông Anh có tới 3.500 lao động (đa phần là lao động nữ) thu nhập hàng tháng từ 7.000.000 đồng đến 8.000.0000 đồng. Công ty Toàn Thắng và Công ty TNHH Yaky Việt Nam (lao động nữ chiếm đến 90%) luôn được chủ doanh nghiệp quan tâm cả đời sống vật chất và tinh thần. Điều này đã tạo ra sự gắn kết bền vững giữa doanh nghiệp với người lao động bởi sự quan tâm của chủ sử dụng đã tạo thành động lực để họ yên tâm lao động. Mặc dù vậy, còn nhiều doanh nghiệp trả lương chưa tương xứng với giá trị lao động mà họ tạo ra hoặc không đảm bảo cả việc trả lương đúng cam kết cho người lao động.

Theo báo cáo lương thực toàn cầu 2012-2013 của tổ chức ILO, khoảng cách thu nhập theo giới của Việt Nam tăng 2% trong giai đoạn 2008-2011 so với giai đoạn 1999-2007; khoảng 72% phụ nữ tham gia lực lượng lao động và tỷ lệ này cao hơn phần lớn các nước khác nhưng Việt Nam lại là một trong những quốc gia có khoảng cách lương về giới ngày càng tăng, ngược với xu hướng giảm ở phần lớn các nước trong giai đoạn 2008-2011 so với giai đoạn 1999-2007, lương của lao động nữ bằng 70-80% các đồng nghiệp nam trong khi khoảng cách tiền lương trên thế giới ở mức 17% [36]. Việc vi phạm pháp luật tại các doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động trong đó có lao động nữ vẫn xảy ra như trả lương không đầy đủ, trả không đúng hạn, không trả lương cho người lao động khi họ nghỉ để điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không phải do lỗi của người lao động và ngừng việc do sự cố điện nước....

Do sức ép về việc làm và sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường lao động nên lao động nữ chấp nhận thiệt thòi đặc biệt những bất cập về tiền lương cho lao động nữ bị vi phạm nhiều hơn khi họ làm việc tại các khu sản xuất gia công nhỏ lẻ, khách sạn, nhà hàng nên việc không áp dụng thang bảng lương, vi phạm tiền lương tăng ca, làm đêm, phụ cấp, độc hại càng không thể kiểm soát được. Ví dụ: Vụ Công ty Cổ phần Thành Mỹ đã thế chấp nhà xưởng tại Bình Dương để vay tiền sau đó vỡ nợ trong khi đó nợ gần 400.000.000 đồng tiền lương của 300 công nhân và trên 01 tỷ đồng tiền bảo hiểm xã hội. Hơn 5000 công nhân Công ty Kingmaker Footwear (Công ty 100% vốn Đài Loan huyện sản xuất giày ở khu công nghiệp Thuận An) làm việc sớm hơn giờ được quy định trong hợp đồng nhưng không được tính tiền và thường xuyên bị chửi mắng nên tháng 01/2006 công nhân đã đình công. Công nhân Công ty Beautec Vina 100% vốn Hàn Quốc chuyên sản xuất áo sơ mi) đã đình công do công ty trả tiền làm thêm giờ không đầy đủ. Công nhân Công ty giày da Phú Xuân- VMC đình công do công ty giảm lương đột ngột từ 4,5 -5 triệu đồng xuống còn 3 triệu đồng [57]. Nhiều công ty khi chấm dứt hợp đồng lao động đã cố tình không trả lương, không trả trợ cấp thôi việc cho người lao động, thậm chí không chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội.

Kết quả của Viện Công nhân- Công đoàn cho thấy cuối năm 2013 có 20% số công nhân lao động bức xúc vì phải làm thêm giờ, thêm ca; 25% bức xúc vì tiền lương làm thêm thấp, không được trả theo quy định của pháp luật; 60% số công nhân trong lĩnh vực dịch vụ thương mại phản đối việc làm thêm vào ngày lễ, tết. Bởi họ bị vắt kiệt sức với cường độ lao động và độ dài làm việc hàng ngày. Quy định của BLLĐ 2012 mỗi người lao động không được làm quá 200h/năm nhưng tại các doanh nghiệp giày da trung bình mỗi lao động nữ phải làm thêm 52h/tháng và khoảng 500h/năm, ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của lao động nữ. Ngoài ra, các doanh nghiệp này còn không phân biệt giữa đơn giá làm thêm và đơn giá làm việc (thu nhập làm thêm bằng 150% thu nhập theo quy định và thu nhập thêm ngày nghỉ thì bằng 200% thu nhập chính) điều này xâm phạm nghiêm trọng đến thu nhập làm thêm của lao động nữ [55].

Mặc dù, BLLĐ quy định thời giờ làm việc không quá 8h/ngày và 48h/tuần, khi muốn làm thêm giờ thì phải được sự đồng ý của người lao động. Muốn tăng sản lượng mà không phải đầu tư cơ sở vật chất, không phải mất chi phí cho việc tuyển dụng thêm lao động thì các doanh nghiệp thường khai thác sức lao động của những lao động hiện có. Với tâm lý của chủ sử dụng cho rằng mình đã bỏ tiền mua sức lao động thì có toàn quyền sử dụng nên người lao động phải làm việc tận tình, toàn lực, đặc biệt trong những mùa vụ cao điểm bù lại những thời gian không sản xuất vì không có đơn hàng nhất là lao động nữ làm việc trong các lĩnh vực may mặc, giày da, chế biến thủy hải sản, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (15,4% số lao động tại các doanh nghiệp này bức xúc vì phải làm tăng ca, tăng giờ thường xuyên).

Ví dụ nhiều các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ vi phạm như: 500 công nhân Công ty Long Huei (công ty 100% vốn nước ngoài khu công nghiệp Sóng Thần, Bình Dương) và hơn 700 công nhân Công ty Long Huei (tại thị xã Thuận An, Bình Dương) mỗi ngày phải làm việc tăng ca từ 17h30 đến 22h nhưng không được trả lương hợp lý. Công nhân Công ty Beutec Vina sản xuất hàng may mặc phải làm việc đến 22 h mới được nghỉ, người chưa hoàn thành phải làm việc đến 02 h sáng. Việc tăng ca tùy tiện khiến nhiều lao động nữ kiệt sức, ngất xỉu. Tình trạng này cũng diễn ra ở Công ty Eins Vina (vốn của Hàn Quốc) công nhân phải làm việc liên tục trong khi các bữa ăn không đảm bảo dinh dưỡng và môi trường làm việc độc hại nhưng không được trả phụ cấp theo quy định của pháp luật [57].

Lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp với môi trường nặng nhọc, không đảm bảo, thời gian làm thêm từ 4h đến 6 h rất ảnh hưởng đến việc chăm sóc gia đình và con cái. Ngày nay, tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp có xu hướng gia tăng hơn nam giới, nhất là lao động nữ làm việc trong lĩnh vực thủy sản thường không thể rút chân ra khỏi úng khi bị đứng lâu, lao động nữ làm việc trong lĩnh vực may mặc thường bị bệnh đau lưng, thoát vị đĩa đệm, vôi đốt sống... Theo nghiên cứu mới nhất của Australia cho thấy người thường xuyên trên 06h/ngày có khả năng chết sớm trong vòng 15 năm tăng 40% so với người ngồi trên 03h/ngày dù có tập thể thao và ăn uống tốt. Ngồi làm việc trong một tư thế gây hại cho sức khỏe cho

lao động nữ về suy tim, tắc động vành mạch, bệnh về tiêu hoá, hệ tiết niệu và ngay trước mắt là suy giảm khả năng làm việc [53]. Vì vậy, các doanh nghiệp thường tìm cách cho lao động nữ làm việc lâu năm nghỉ việc để tuyển dụng lao động trẻ cho năng suất lao động cao hơn.

Có thể đánh giá chung là pháp luật hiện hành không có sự phân biệt giới trong trả lương và thu nhập. Các nguyên tắc không biệt đối xử với lao động nữ về mức lương và thu nhập đã được xác lập, các nhu cầu giảm thời gian làm việc, giữ nguyên lương vì lý do giới đã được quy định tại BLLĐ và LBHXXH. Những quy định trên phù hợp với các quy tắc quốc tế về bình đẳng giới trong trả công và thu nhập. Việc bảo đảm và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ phải đặt trong sự cân bằng với người sử dụng lao động có như vậy mới bảo đảm mối quan hệ về lợi ích phát triển hài hoà và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Với vị trí, tư cách của người lao động, việc bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ, trước hết là quyền bình đẳng với lao động nam không nằm ngoài yêu cầu đó. 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 bảo đảm sự bình đẳng, bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ. Tuy nhiên, cơ hội việc làm và thu nhập của lao động nữ vẫn thấp hơn lao động nam.

Lần đầu tiên trong pháp luật Việt Nam việc bảo đảm quyền bình đẳng được quy định tại Bộ luật Hình sự. Theo Điều 165 Bộ luật Hình sự 2015 (có hiệu lực ngày 01/7/2016) thì người nào vì lý do giới mà thực hiện dưới bất kỳ hình thức nào cản trở người khác tham gia hoạt động trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao, y tế, đã bị xử lý kỷ luật hoặc xử phạt vi phạm hành chính mà còn vi phạm, thì bị phạt cảnh cáo, phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng hoặc phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm về tội “xâm phạm quyền bình đẳng giới”. Quy định mới sẽ góp phần bảo vệ phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng được tốt hơn. Hiện nay, lao động nữ bị đối xử bất bình đẳng tại gia đình, tại nơi làm việc dẫn đến bị tổn thương cả về kinh tế và tâm lý; có nhiều trường hợp họ bị xâm phạm nghiêm

trọng nhưng người có hành vi gây hậu quả đó vẫn không bị truy cứu trách nhiệm hình sự mà chỉ bị xử phạt hành chính bởi Bộ luật Hình sự năm 1999 không quy định về những hành vi nguy hiểm này nên thiếu chế tài xử lý.

3.1.2. Quyền làm mẹ

3.1.2.1. Về bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ

Lao động nữ tham gia quan hệ lao động khi đủ điều kiện quy định của pháp luật nhưng cần phải thừa nhận rằng trung bình từ 25-40 tuổi, lao động nữ thường phải thực hiện thiên chức làm mẹ, sinh đẻ và nuôi con. Vì vậy, được làm việc trong điều kiện tốt, lâu dài phù hợp với sức khỏe, năng lực của mỗi người là điều khó khăn đối với nữ giới. Chính những đặc thù riêng biệt của lao động nữ nên pháp luật cần có quy định riêng đảm bảo quyền lợi cho họ. Đến nay, đảm bảo quyền làm mẹ của lao động nữ chưa được quy định thành bộ luật riêng biệt ở nước ta mà được quy định ở nhiều văn bản khác nhau, chủ yếu là BLLĐ, Luật Bình đẳng giới, LBHXXH, Luật Hôn nhân và gia đình...

Chú ý đến sức khỏe đặc biệt là sức khỏe sinh sản có ý nghĩa quan trọng đối với lao động nữ nói riêng và duy trì nòi giống của xã hội nói chung. Đây được coi là một trong những chủ trương xuyên suốt trong chính sách pháp luật dành cho lao động nữ của Nhà nước ta, ghi nhận và bảo đảm quyền làm mẹ của người phụ nữ trong cuộc sống hiện đại gắn liền với môi trường lao động để lao động nữ có được những điều kiện cần thiết nhất thực hiện vai trò và thiên chức của mình. Tại Khoản 3 Điều 153 BLLĐ năm 2012 quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ là 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. Điều này cho thấy việc bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ bao gồm cả việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, phù hợp với chức năng của người phụ nữ cũng như đặc thù nghề nghiệp nhất định. Vì lao động nữ là một bộ phận quan trọng trong thị trường lao động nên được ưu tiên đặc biệt về chăm sóc sức khỏe đảm bảo quyền làm mẹ, được hưởng toàn bộ

các biện pháp nhằm đảm bảo môi trường lao động an toàn, tránh và hạn chế tổn thất về sức khỏe, tính mạng cho bản thân mình theo quy định của pháp luật lao động và các luật chuyên ngành có liên quan.

Ngoài các danh mục việc làm nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với hóa chất độc hại người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ thì pháp luật còn quy định các tiêu chí về tiếng ồn, độ rung, độ bụi, nóng,... đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, thân thiện với sức khỏe và khả năng sinh sản của lao động nữ. Pháp luật lao động còn quy định trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày; trong thời gian nuôi con bú lao động nữ được nghỉ 60 phút nhưng các doanh nghiệp ít khi bảo đảm quyền này nhất là đối với doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền; vì khi một người lao động nghỉ thì cả dây chuyền phải dừng lại. Việc nghỉ 60 phút trong thời gian làm việc đối với lao động nữ là rất cần thiết đối với các bà mẹ và trẻ nhỏ, sẽ tránh được nguy cơ ung thư vú cho các bà mẹ và đảm bảo sức khỏe và sự phát triển dinh dưỡng cho em bé. Thực tế lao động nữ thường xuyên bị xâm phạm về thời gian nghỉ giữa ca, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ và họ cũng không biết về quy định thực hiện quyền làm mẹ của mình cũng như bảo đảm an toàn về sức khỏe.

Về điều kiện bảo hộ lao động, an toàn và vệ sinh lao động cho lao động nữ, Khoản 3 Điều 154 BLLĐ năm 2012 quy định các đơn vị làm việc, chủ sử dụng lao động phải đảm bảo có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ. Đây là một trong những quy định bắt buộc của bất kỳ doanh nghiệp nào có sử dụng người làm việc là nữ nhưng rất nhiều doanh nghiệp vi phạm, không thực hiện. Cụ thể vụ việc gây ồn ào một thời gian dài vào năm 2008 tại Hà Nội, Ban lãnh đạo Công ty cổ phần dịch vụ du lịch Kim Liên (khách sạn Kim Liên) đã phá bỏ hệ thống 8 nhà tắm của hơn 450 chị em lao động nữ ở đây để dành diện tích đất cho việc phát triển hệ thống phòng ốc nhằm kinh doanh. Năm 2014 công nhân Công ty TNHH S.B (quận 12, thành phố Hồ Chí Minh) cũng đã ngừng việc để đòi quyền đi vệ sinh. Công ty này chỉ có khoảng 10 nhà vệ sinh dùng chung cho gần 900 công nhân, dù vậy, những nhà vệ sinh lại rất bẩn, đa phần bị hư hỏng, thiếu nước thường xuyên. Chưa hết, công ty còn quy định công nhân chỉ được đi vệ sinh từ 9h30 đến 10h30 và

từ 14h đến 15h mỗi ngày; thời gian còn lại thì đóng cửa, có người canh gác nghiêm ngặt. Vụ đình công từ ngày 27/3/2014 đến 31/3/2014 của 100 công nhân Công ty TNHH Lúa Vàng vì mỗi bộ phận có 30 người thì chỉ được phát 02 thẻ để đi vệ sinh và uống nước, mỗi buổi chỉ được đi 01 lần, mỗi lần không quá 07 phút, nếu đi nhiều và quá thời gian sẽ bị phạt vào lương.

Mặc dù vậy, vẫn có doanh nghiệp đã kết hợp với chính quyền địa phương thực hiện tốt chính sách an sinh, điển hình là khu chế xuất công nghiệp Linh Trung 1- phối hợp với Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh tổ chức chương trình chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ. Khoảng 5000 lao động nữ được khám sức khỏe tổng quát, siêu âm, xét nghiệm tầm soát ung thư, điều trị bệnh phụ khoa, phát thuốc miễn phí, phát hiện lao động nữ bị bệnh nặng thì sẽ được chuyển đến bệnh viện ở thành phố Hồ Chí Minh điều trị. Công ty TNHH Ever Win đã cải thiện cơm trưa cho người lao động có nhiều rau xanh và thịt hơn, các bữa ăn giữa ca cũng đảm bảo dinh dưỡng, hệ thống nước uống sạch luôn được sửa chữa, thay mới đảm bảo sức khỏe cho lao động.

3.1.2.2. Về bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

Người lao động gắn bó trực tiếp với công việc của mình ít nhất 8 giờ/ngày nên điều kiện môi trường làm việc có ảnh hưởng quan trọng đối với tâm lý, sức khỏe và hiệu quả làm việc của họ. Do đó, bố trí sắp xếp công việc cho người lao động một cách phù hợp với giới tính, sức khỏe có ý nghĩa hết sức quan trọng nhất là lao động nữ đang trong giai đoạn mang thai. Đây là thời kỳ nhạy cảm khiến lao động nữ khó kiểm soát tâm lý, mất khả năng tập trung vào công việc. Theo Điều 155 BLLĐ 2012: 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; người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong khi họ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo.

Sau khi sinh con cần phải có thời gian nghỉ ngơi nhất định để thực hiện chức năng sinh đẻ và phục hồi sức khỏe nên thực tế người phụ nữ rất dễ bị mất việc làm. Do vậy, pháp luật lao động không chỉ đảm bảo sự phù hợp giữ sức khỏe cho lao động nữ ở khâu giao kết hợp đồng mà còn cả ở khâu chấm dứt hợp đồng. Tại Điều 156 BLLĐ thì lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Đồng thời, người sử dụng lao động có nghĩa vụ và trách nhiệm 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, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động (Điều 155 BLLĐ 2012). Cũng theo điều luật này thì lao động nữ trong quá trình thai kỳ, nghỉ sinh con và nuôi con nhỏ cũng không thể bị xử lý kỷ luật lao động. Ngoài ra, lao động nữ được đảm bảo việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ sinh con (nghỉ 06 tháng theo quy định của pháp luật hay nghỉ thêm); trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi họ nghỉ thai sản. Điều 29 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định: “1. Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. 2. Khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”.

Từ ngày 01/7/2016 người nào vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác mà thực hiện một trong các hành vi: Sa thải trái pháp luật đối với người lao động; cưỡng ép, đe dọa buộc người lao động, công chức, viên chức phải thôi việc ... làm cho người

bị thôi việc, người bị sa thải hoặc gia đình họ lâm vào tình trạng khó khăn hoặc dẫn đến đình công, thì bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm. Trường hợp người lao động đang mang thai mà người sử dụng biết rõ là họ có thai, người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; làm người bị buộc thôi việc, người bị sa thải tự sát thì bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 01 năm đến 03 năm (Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 162 Bộ luật Hình sự 2015).

Nhiều ý kiến từ phía doanh nghiệp cho rằng những quy định này quá bảo vệ người lao động nữ, khiến họ bị động trong việc vấn đề sử dụng nhân lực nhưng đứng ở góc độ đảm bảo quyền bình đẳng và quyền làm mẹ chúng ta thấy rằng đây là những quy định hoàn toàn cần thiết đối với lao động nữ nói chung và những lao động nữ mang thai nói riêng. Người phụ nữ khi làm việc vừa phải gánh trách nhiệm công việc vừa phải gánh thiên chức làm mẹ, chăm lo cho gia đình, sinh đẻ và nuôi con nên áp lực vô cùng lớn. Nếu những người đàn ông trong gia đình và đồng nghiệp nam cũng như chủ sử dụng lao động có những ưu ái dành riêng cho lao động nữ thì cũng là điều hoàn toàn hợp lý, giúp tận dụng nguồn nhân lực nữ đồng thời bảo vệ thiên chức làm mẹ của họ. Tiến sỹ Sziraczki - Giám đốc ILO Việt Nam nhận định: “Đảm bảo công việc và thu nhập cho lao động nữ trong và sau quá trình mang thai là một việc làm cần thiết giúp phụ nữ có được cơ hội bình đẳng và được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, giúp thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.”

3.1.2.3. Về bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

Các chế độ hưởng thai sản đối với lao động nữ được pháp luật quy định chủ yếu tại BLLĐ 2012, LBHXH năm 2014: Lao động nữ khi sinh con được nghỉ trước và sau sinh là 6 tháng (so với quy định trước đây đã tăng 2 tháng). Trước thời gian sinh con, người lao động nữ có thể được nghỉ sinh tối đa không quá 02 tháng (Khoản 1 Điều 157 BLLĐ). Đây là điểm tiến bộ đảm bảo sức khỏe của bà mẹ và trẻ em sơ sinh, tạo điều kiện cho những lao động nữ có sức khỏe yếu sau khi sinh con

hoặc con yếu có thêm thời gian để nghỉ ngơi, phục hồi cơ thể và chăm sóc con. Đồng thời theo Khoản 4 Điều 157, trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Khoản 1 nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Như vậy, pháp luật Việt Nam có chế độ nghỉ thai sản cho các bà mẹ ngang với các nước đang phát triển và theo LBHXH năm 2014 thì lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con sẽ được hưởng chế độ thai sản. Quy định mới này phù hợp với xu hướng toàn cầu khuyến khích người cha tham gia chăm sóc con nhiều hơn khi con chào đời. Cũng xuất phát từ tinh thần đó, Điều 6, Điều 7 Luật Bình đẳng giới quy định bình đẳng giữa nam và nữ đồng thời hỗ trợ, bảo vệ người mẹ khi mang thai, sinh con, tạo điều kiện để cả nam nữ cùng chia sẻ việc nhà và chính sách bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới. Lần đầu tiên, pháp luật Việt Nam đã cụ thể hóa chia sẻ công việc gia đình giữa nam và nữ bằng một quy định cụ thể; có ý nghĩa quan trọng, khẳng định quyền làm mẹ của người phụ nữ đặc biệt là quyền làm mẹ của người lao động nữ không chỉ là quyền sinh con mà còn là quyền chia sẻ thiên chức làm mẹ của mình với người chồng. Đây chính là sự tiến bộ trong hệ thống văn bản pháp luật bảo vệ lao động nữ, dần xóa bỏ tư tưởng phong kiến lạc hậu về “tam tòng tứ đức”.

Việc thụ hưởng quyền hưởng bảo hiểm thai sản và chế độ nghỉ chăm sóc con ốm, mang thai, của lao động nữ được quy định tại Điều 27, Điều 32 LBHXH 2014, phù hợp với quy định của tổ chức lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức y tế thế giới về việc người mẹ phải khám thai tối thiểu 5 lần cho đến ngày sinh con.

Ở khía cạnh bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ, nhà làm luật còn quy định về thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai. Tại Điều 37 LBHXH 2014 quy định: “1. Khi đặt vòng tránh thai người lao động được nghỉ 7

ngày. 2. Khi thực hiện biện pháp triệt sản người lao động được nghỉ việc 15 ngày. 3. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 1 và khoản 2 điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, ngày nghỉ hằng tuần”. Cụ thể, về trường hợp người lao động nữ bị sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai lưu, pháp luật quy định họ được hưởng trợ cấp 10 ngày nếu thai dưới 1 tháng, 20 ngày nếu thai từ 1 tháng đến dưới 3 tháng, 40 ngày nếu thai từ 3 tháng đến dưới 6 tháng, 50 ngày nếu thai từ 6 tháng trở lên. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ trong trường hợp sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ tết và ngày nghỉ hằng tuần. Những quy định này giúp người lao động nữ có thời gian nghỉ ngơi, nhanh chóng phục hồi sức khỏe, sớm ổn định cơ thể để thực hiện các vai trò của mình.

Tại Khoản 2 Điều 7 Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ: Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, 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; Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động. Quy định này giúp phụ nữ hoàn thành tốt vai trò làm mẹ và tạo tâm lý thoải mái hơn khi làm việc. Tại Điều 159 BLLĐ 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 được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội”.

Ngoài ra, theo Điều 34 LBHXH 2014 thì lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau: 05 ngày làm việc; 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi; Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc; Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà

phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định tại khoản 1 Điều này; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động. Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện quy định tại Khoản 2 hoặc Khoản 3 Điều 31 của Luật này mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia bảo hiểm xã hội mà không nghỉ việc theo quy định tại Khoản 4 Điều này thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

LBHXXH 2014 quy định người cha được hưởng bảo hiểm thai sản phù hợp với các khuyến nghị của ILO và pháp của nhiều nước trên thế giới khuyến khích các bậc làm cha tham gia nhiều hơn trong và sau quá trình con chào đời. Việc công nhận quyền làm cha của nam giới cũng như trách nhiệm của họ phải san sẻ việc nhà và chăm sóc gia đình (những công việc không được trả lương) sẽ giúp xóa bỏ những quan điểm xã hội truyền thống và thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc và tại gia đình.

Lần đầu tiên pháp luật Việt Nam quy định mang tính nguyên tắc về quyền hưởng chế độ thai sản đối với người mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ. Điều 34 LBHXH 2014: Lao động nữ mang thai hộ được hưởng chế độ khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý và chế độ khi sinh con cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 34 của Luật này. Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. Người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Điều này không chỉ đảm bảo quyền làm mẹ của lao động nữ mà còn mang tính nhân văn sâu sắc phù hợp với Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 từ ngày 01/01/2015 cho phép lao động nữ mang thai hộ vì mục đích nhân đạo.

Đối chiếu các quy định của BLLĐ và LBHXH thì trên thực tế nhiều doanh nghiệp thờ ơ, không quan tâm đến thời gian được nghỉ ngơi của lao động nữ mang thai và nuôi con nhỏ, có những doanh nghiệp chưa nắm được những ưu đãi của Nhà nước dành cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng cũng không ít doanh nghiệp cố tình vi phạm quyền làm mẹ của lao động nữ. Đặc biệt đối với các doanh nghiệp sản xuất giày da, may mặc, thủy sản, thời gian làm việc lên tới 12 - 14 h/ngày, khoảng 600 đến 1000 h/năm, vượt xa mức quy định theo pháp luật. Năm 2012, 76% lao động nữ phải làm thêm giờ, thời gian làm thêm giờ tùy thuộc vào khối lượng công việc có thể lên tới 2- 5 h/ngày. Một thực trạng đặt ra, buộc lao động nữ phải làm thêm giờ là để đủ công, tăng thu nhập, bởi mức lương tối thiểu của họ không cao, nhất là đối với lao động nữ có trình độ phổ thông.

Theo thống kê của ILO thì năng suất lao động bình quân chung tại Việt Nam rất thấp nếu so với các nước trong khu vực, chỉ bằng 30% của Malaysia, 40% của Thái Lan. Thực tế ở ngành dệt may Việt Nam, năng suất lao động bình quân (tính trên giá gia công) tuy có cao hơn so với bình quân chung của cả nước nhưng cũng mới chỉ đạt 1,5 USD/h (bằng 50% năng suất bình quân ngành may Thái Lan và

Indonesia). Người lao động làm ra 312 USD/ tháng, nếu trừ các chi phí trong sản xuất, quản lý, bảo hiểm xã hội, kinh phí công đoàn, phí lưu thông... thì chỉ còn khoảng 52% để trả lương cho người lao động, tương đương khoảng 3,4 triệu đồng/tháng. Những doanh nghiệp có năng suất thấp hơn mức bình quân chung thì tiền lương còn thấp hơn nhiều.

Thống kê của công đoàn ngành dệt may Việt Nam, thu nhập của công nhân may năm 2013 bình quân cả nước đạt khoảng 3,2 triệu đồng/người/tháng. Nếu trừ các khoản bảo hiểm, ăn ca, công đoàn phí ... thì hàng tháng người công nhân ở nhiều khu công nghiệp tại Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội chỉ thu về chưa được 2,5 triệu đồng/tháng. Vì vậy, thực tế từ phía người lao động và người sử dụng phải bố trí khối lượng công việc và thời gian làm thêm giờ để tăng thu nhập cho người lao động.

Hiện nay, để bảo vệ người lao động nói chung và đặc biệt là lao động nữ, pháp luật đã đề ra chế tài xử phạt nghiêm khắc đối với người sử dụng lao động có vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (Điều 14 Nghị định 95/2013/NĐ-CP của Chính Phủ thì tùy hành vi vi phạm mà doanh nghiệp có thể bị phạt tiền và/hoặc đình chỉ hoạt động từ 01 đến 03 tháng).

Có thể thấy rằng, về cơ bản LBHXH đã quy định chế độ thai sản và chế độ nghỉ chăm sóc con ốm của người lao động nữ được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội là phù hợp, mang lại ý nghĩa thiết thực giúp lao động nữ giải việc nước, đảm việc nhà. Theo Báo cáo tổng kết năm 2011 và nhiệm vụ năm 2012 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì trong năm 2011 bảo hiểm xã hội đã giải quyết chế độ ốm đau và chế độ thai sản cho khoảng 2,24 triệu lao động nữ, tăng 8.5% so với năm 2010 nhưng việc nợ lương và vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động của người sử dụng lao động là rất nhiều. Các doanh nghiệp thường xảy ra tình trạng không nộp bảo hiểm xã hội đúng hạn hoặc kéo dài việc chậm nộp. Nhiều doanh nghiệp còn khai báo số lượng nhân viên thấp hơn thực tế đơn vị sử dụng để khai báo bảo hiểm xã hội hoặc ký hợp đồng 3 tháng với người lao động nhằm trốn tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho họ. Báo cáo đánh giá 05 năm thực hiện LBHXH (từ năm 2007 - 2011), ngành Bảo hiểm xã hội đã tiếp nhận, giải quyết chế

độ trên 20 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe. Năm 2012 có 5.223.001 lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe. Tính đến ngày 31/8/2013, tổng số nợ Bảo hiểm xã hội là hơn 7.957 tỉ đồng. Năm 2014 cả nước có khoảng 4.000 doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội lên đến 11.500 tỉ đồng [54].

Đáng chú ý là trong số các doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội, có rất nhiều doanh nghiệp hằng tháng vẫn trích tiền lương của người lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp nhưng không nộp cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Tình trạng này dẫn đến sự thất thu rất lớn cho quỹ bảo hiểm thai sản và một phần hạn chế quyền hưởng bảo hiểm thai sản của người lao động nữ.

Ví dụ tại Thừa Thiên Huế ngày 01/01/2015, Công ty cổ phần xuất nhập khẩu Thủy An ra thông báo chính thức sẽ tạm ngưng hoạt động sản xuất, công ty có gần 100 lao động, trong đó đa số là lao động nữ và hiện có 4 lao động đang trong thời kỳ nghỉ sinh, 4 lao động thai sản từ 5 - 9 tháng nhưng họ đều chưa được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội thai sản. Đồng thời, công ty này chỉ đóng bảo hiểm cho 41 lao động và tính đến thời điểm này Công ty Thủy An đang nợ bảo hiểm của người lao động lên đến 11 tháng, với tổng số tiền hơn 289 triệu đồng, chưa kể tiền lãi. Còn tại Cà Mau vào năm 2014 Công ty TNHH thủy sản Camimex đã bị Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau khởi kiện ra Tòa án giải quyết tình trạng nợ bảo hiểm, chiếm dụng quỹ bảo hiểm và số tiền phía Công ty Camimex phải chi trả cho Cơ quan bảo hiểm xã hội sau khi hai bên thỏa thuận lên tới 10.272.302.838 đồng [54].

Đại diện ILO tại Việt Nam cho rằng các điều khoản về chế độ thai sản chỉ có thể áp dụng cho khoảng 30% lực lượng lao động nữ và làm nghĩa vụ ở khu phi chính thức (bao gồm ngành nông nghiệp) thì việc thực thi pháp luật về chế độ thai sản và bảo hiểm xã hội cho lao động nữ dường như chỉ có trên lý thuyết [55]. Không phải đến bây giờ, tình trạng chiếm dụng tiền bảo hiểm xã hội của người lao động mới được các cơ quan chức năng khuyến cáo. Hàng chục ngàn lao động trong cả nước đang bị “đóng băng” chế độ, chính sách khi doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, bỏ trốn, “xù” bảo hiểm xã hội. Nhiều chuyên gia quản lý lao động đặt vấn đề tại sao

chỉ đến thời điểm thụ hưởng các chế độ an sinh xã hội thì người lao động mới biết bị mình chiếm dụng tiền lương? Do vậy, cần tội phạm hoá hành vi vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội như hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, hành vi không đóng đủ cho số người lao động, hành vi không đóng đủ mức bảo hiểm xã hội cho người lao động và hành vi không đóng đúng hạn. Vì lẽ đó, ngày 25/11/2015 Quốc hội đã thông qua Bộ luật Hình sự 2015 với quy định hai tội danh mới là: “Tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp” (Điều 214) và “Tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động” (Điều 216). Với chế tài hình sự nghiêm khắc sẽ góp phần phát triển bền vững quỹ bảo hiểm xã hội và bảo vệ quyền được hưởng chính sách thai sản và chính sách hưu trí cho lao động nữ tốt hơn.

3.1.3. Quyền nhân thân

3.1.3.1. Về an toàn tính mạng và sức khỏe của lao động nữ

Khi xác lập quan hệ lao động và trong quá trình làm việc hoặc nghỉ chế độ thì người sử dụng phải có trách nhiệm tương ứng với việc đảm bảo sức khỏe cho người lao động nên Điều 152 BLLĐ 2012 buộc người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động; hằng năm phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản,...ít nhất 06 tháng một lần. BLLĐ quy định danh mục các công việc mà chủ sử dụng lao động không được tuyển và sử dụng một số lao động đặc biệt trong đó có lao động nữ. Đó là các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc tiếp xúc với hóa chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con của người phụ nữ. Điều 160 BLLĐ 2012 quy định về “những công việc không được sử dụng lao động nữ”, theo đó thì “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” và không được sử dụng nữ lao động đối với: “công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ”.

Xét trên phương diện xã hội đây là sự quan tâm đến vai trò và thiên chức làm mẹ của lao động nữ nhưng xét trên phương diện việc làm thì quy định này có thể khiến người lao động mất nhiều cơ hội tìm kiếm một công việc đảm bảo thu nhập; đặc biệt là những lao động không có trình độ chuyên môn hoặc những lao động nữ đã qua tuổi sinh đẻ, đã lập gia đình và sinh con muốn tìm kiếm việc làm có phụ cấp công việc cao hơn nhưng bị hạn chế tuyển dụng.

Lao động nữ được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh và hạn chế tối đa các tác động xấu đến sức khỏe: Tuân thủ các quy tắc về an toàn lao động và vệ sinh lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm như phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác; các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy, thiết bị trong doanh nghiệp, nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm, độc hại. Trong doanh nghiệp phải bố trí đề phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc;....

Thực tế, theo thống kê của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam khi góp ý dự thảo Luật An toàn vệ sinh lao động, đến hết tháng 6 năm 2013, chỉ khoảng 37% doanh nghiệp thực hiện các chỉ tiêu cơ bản về quy định bảo đảm an toàn lao động vệ sinh lao động. Các lỗi vi phạm chủ yếu về làm thêm giờ quá quy định; không huấn luyện an toàn về sinh lao động; không kiểm tra, tu sửa máy móc định kỳ; không kiểm định thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trước khi đưa vào sử dụng... Trách nhiệm này thuộc về người sử dụng lao động và cả nhận thức của người lao động, nhất là lao động phổ thông ký hợp đồng làm việc thời vụ (chiếm đến 40% tổng số vụ tai nạn lao động). Môi trường làm việc bị ô nhiễm, nhà xưởng bị nóng, tiếng ồn, rung cao. Tại các doanh nghiệp thủy sản tư thể làm việc của 95% lao động nữ gò bó, đứng tĩnh lại kéo dài. 84% lao động nữ ngành da giày

có tư thế làm việc ngồi tĩnh, ảnh hưởng lớn đến sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe sinh sản. Trong số 1.042 người trả lời thì có 86% cho rằng nơi làm việc đã xây buồng vệ sinh riêng đơn giản cho nữ nhưng chỉ có 22% trả lời có phòng thay quần áo cho nữ, có 18,7% trả lời được nghỉ 30 phút vệ sinh kinh nguyệt, còn 62,3% trả lời không được nghỉ thời gian vệ sinh kinh nguyệt [20].

Ngày 12/3/2014, Bộ Lao động- Thương binh xã hội công bố Việt Nam gia nhập Công ước 187 về Khung chính sách thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động của ILO, nhằm tiếp tục cải thiện hệ thống pháp luật quốc gia về an toàn vệ sinh lao động và Việt Nam ban hành Luật An toàn vệ sinh lao động. Tại Điều 154 BLLĐ 2012 quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc; giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Quy định này thể hiện trách nhiệm chung tay vì cộng đồng của chủ doanh nghiệp nhưng việc bảo vệ cho lao động nữ quá chặt chẽ thì sẽ không phù hợp trong điều kiện kinh tế thị trường. Vì khó thực hiện trong khu vực doanh nghiệp bởi thực tế cũng không cần phải có tới nhiều loại phòng, loại buồng đó ở tất cả các nơi có sử dụng lao động nữ. Nơi cần phải khử độc, khử trùng đã có quy định riêng theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế. Cách quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ có con ở nhà trẻ, mẫu giáo là cách quy định của thời kinh tế tập trung, do Nhà nước đảm bảo kinh phí. Việc tham khảo ý kiến đại diện lao động nữ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ tại Điều 154 Khoản 2 BLLĐ 2012 cũng chỉ nên áp dụng đối với các cơ quan xây dựng, ban hành chính sách và pháp luật mà không phù hợp với khu vực doanh nghiệp sản xuất, thực hiện chế độ đối với người lao động theo hợp đồng...

Với quy định nhiều nội dung như trên và áp dụng cho mọi loại hình doanh nghiệp như hiện nay sẽ tạo ra nhận thức sử dụng lao động nữ phiền phức do chi phí và nghĩa vụ tăng lên, bị can thiệp vào quyền quản lý và cũng có thể củng cố tâm lý ngại tuyển lao động nữ của chủ các doanh nghiệp. Đặt trong chế độ ưu đãi doanh nghiệp sử dụng lao động nữ chưa rõ ràng thì quy định như trên là không hợp lý.

Để tiết kiệm chi phí lao động người sử dụng thường bố trí khối lượng công việc và thời gian làm thêm giờ nên lao động nữ không thể tái tạo được sức lao động; vì thế sức khoẻ của họ ngày càng bị vắt kiệt. Sau giờ tan ca lao động nữ lại trở về với căn nhà trọ tồi tàn, chật hẹp khoảng 10m² đến 16m² nhưng có tới 04 công nhân sống chung. Với đồng lương ít ỏi họ thuê chung phòng trọ và thay nhau nghỉ và làm việc theo “ca”. Cuộc sống tạm bợ trong các căn phòng xuềnh xoàng, mái lợp proximang, cửa sổ không đủ ánh sáng, công trình phụ dùng chung, không đảm bảo các điều kiện vệ sinh, điện nước...do đó không thể tái đầu tư sản xuất và lao động nữ không còn đủ sức để gắn bó với doanh nghiệp. Hiện tượng nam, nữ công nhân thuê nhà sống chung tiền hôn nhân xảy ra khá phổ biến ở các thành phố lớn như Đà Nẵng, Hồ Chí Minh, Bình Dương. Có trường hợp lao động nữ nạo phá thai vẫn đi làm bình thường đã gã ngược trên xưởng, có trường hợp lao động nữ sinh con rồi bí mật cho con đi. Tình trạng nạo hút thai nhiều lần ảnh hưởng tới sức khoẻ của lao động nữ nói chung và sức khoẻ sinh sản của lao động nữ và hậu quả của vấn đề này là giống nòi còi thấp bé trong tương lai [20].

Con người có cơ thể sống và hệ ý thức đặc trưng nên cần có thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý để tái tạo sức lao động đồng thời tăng năng suất, chất lượng cũng như hiệu quả lao động. Lao động nữ ngoài việc phải thực hiện nhiệm vụ công việc trong thời gian làm việc theo thỏa thuận với người sử dụng lao động họ lại phải thực hiện thiên chức làm mẹ, sinh đẻ, nuôi con và chăm sóc gia đình nên quỹ thời giờ nghỉ ngơi của người họ rất hạn hẹp. Vì lẽ đó, ngoài việc áp dụng các quy định chung về khoảng thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối người lao động nói chung còn có nhiều quy định riêng cho lao động nữ như pháp luật cho phép lao động nữ và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận về chế độ làm việc linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần hoặc làm công việc tại nhà phù hợp với đặc thù và điều kiện công việc. Từ ngày 01/7/2013 theo Nghị định 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ thì người lao động chỉ được làm thêm không quá 12 h/ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần; số giờ làm thêm trong ngày không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày. Các đơn vị

được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ là các đơn vị sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu, cấp, thoát nước... Sau mỗi đợt làm thêm tối đa 07 ngày liên tục trong tháng, người lao động phải được bố trí nghỉ bù số thời gian không được nghỉ...

Ngoài ra, vấn đề nhức nhối hiện nay là công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm cho công nhân nữ còn chưa được coi trọng dẫn đến nhiều vụ ngộ độc ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng của người lao động. Nhiều bữa ăn của công nhân mất cân đối, năng lượng trong khẩu phần chỉ có 12%, dẫn đến người lao động bị hao mòn sức lực và phải sử dụng nguồn năng lượng dự trữ của mình (khẩu phần ăn của lao động nam chỉ đáp ứng được 90%, lao động nữ chỉ đáp ứng được 77%) [54].

Do luật không quy định cụ thể nên bữa cơm của người lao động thường phụ thuộc vào chính sách của từng doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp vì lợi nhuận mà để cho các cơ sở cung cấp thức ăn công nghiệp sử dụng những nguyên liệu rẻ tiền, trôi nổi không đảm bảo vệ sinh để chế biến thức ăn cho người lao động ảnh hưởng đến sức khỏe của họ làm dễ bị suy tim, thiếu máu, ngất, choáng, buồn ngủ gây nguy cơ tai nạn lao động. Để đảm bảo tính mạng cho người lao động Điều 227 Bộ luật Hình sự năm 1999 quy định về “Tội vi phạm quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, về an toàn ở những nơi đông người” nhưng để xử lý trách nhiệm hình sự về tội danh này thì còn nhiều bất cập và khó thực thi.

Hiện nay, tình hình mất an toàn ở các khu công nghiệp ngày càng trở lên nóng bỏng điển hình ngày 07/12/2015 tại khu công nghệ cao quận 9, thành phố Hồ Chí Minh 09 nữ công nhân Công ty Nidec Sankyo bị một đối tượng dùng kim tiêm đâm khiến nhiều lao động nữ thấy bất an mỗi khi đi làm [55]. Đây là hồi chuông báo động về tình trạng lao động nữ bị xâm hại về tính mạng sức khỏe khi các đối tượng xấu tấn công bằng kim tiêm, cướp giật, sàm sỡ công nhân nữ đi làm ca đêm.

3.1.3.2. Về danh dự, nhân phẩm của lao động nữ

Điều 20 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013 quy định: Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo hộ về

sức khỏe, danh dự và nhân phẩm; không bị tra tấn, bạo lực, truy bức, nhục hình hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác xâm phạm thân thể, sức khỏe, xúc phạm danh dự, nhân phẩm. Ngoài ra, danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân được tôn trọng và được pháp luật bảo vệ ở nhiều văn bản pháp luật như: Bộ luật Tố tụng hình sự, Bộ luật Hình sự, Bộ luật Dân sự Mặc dù cho đến thời điểm hiện tại, chưa có bất kỳ quy định pháp luật nào định nghĩa về danh dự, nhân phẩm nhưng có thể hiểu danh dự, nhân phẩm của một cá nhân chính là lòng tự trọng, giá trị về mặt đạo đức và tài năng được công nhận thông qua hoạt động thực tiễn của mình mà mọi người trong một tổ chức, một cộng đồng buộc phải tôn trọng, không được quyền xâm phạm. Trong danh dự có bao gồm cả nhân phẩm. Nhân phẩm là phẩm giá con người, là giá trị tinh thần của một cá nhân với tính cách là một con người. Chà đạp lên nhân phẩm của người khác cũng là xúc phạm đến danh dự người đó.

Người lao động trước hết là một con người nên họ cần được pháp luật bảo vệ trước những nguy cơ về sức khỏe, an toàn tính mạng cũng như danh dự nhân phẩm trong môi trường làm việc. Những xâm phạm về mặt danh dự, nhân phẩm của người lao động không dễ dàng được nhận biết như xâm phạm về sức khỏe, an toàn tính mạng nhưng nó lại thường xuyên xảy ra, dễ ảnh hưởng đến tâm lý người lao động nhất. Bảo vệ danh dự nhân phẩm cho lao động nữ nói riêng và người lao động nói chung chưa được quy định cụ thể thành một chương riêng trong BLLĐ mà được quy định rải rác ở các quy định khác nhau nhưng một trong những nghĩa vụ của người sử dụng lao động là tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động.

Thứ nhất, lao động nữ được đảm bảo đối xử công bằng với lao động nam, không có bất kỳ sự phân biệt nào về giới tính, địa vị xã hội, hoặc do tín ngưỡng, tôn giáo,...

Thứ hai, người sử dụng lao động không được xâm phạm đến thân thể, nhân phẩm của lao động nữ khi tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động. 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 lý do liên quan đến thiên chức làm mẹ của họ.

Thực tế việc bảo vệ danh dự nhân phẩm của lao động nữ chưa thực sự có hiệu quả; vẫn xảy tình trạng lao động nữ mang thai phải làm việc tăng ca đêm quá giờ quy định, lao động nữ bị bạo hành ngược đãi...Nổi cộm có muôn loại hành hạ công nhân của những ông chủ như: quy định nhân viên phải đi vệ sinh trước, sau giờ làm việc hoặc trong giờ nghỉ giải lao, hạn chế đi vệ sinh trong giờ làm việc; công nhân đi vệ sinh phải đội mũ màu cam nếu không sẽ bị trừ lương hoặc đuổi việc tại Công ty nhựa DaiWa Việt Nam (vốn của Nhật Bản); dính keo 502 vào tay công nhân tại Công ty giầy Hong Fu Việt Nam; mang thai là mất việc như tại Công ty DooJung Việt Nam (huyện Chương Mỹ, Hà Nội); công nhân trong thời gian nuôi con nhỏ không những không được hưởng chế độ làm việc 7 giờ/ngày mà còn phải làm tăng ca 3 giờ/ngày...

Đặc biệt, có công ty bắt công nhân thuộc lòng câu nói: "ở nhà có bố mẹ, đến công ty phải coi quản lý là bố mẹ". Công ty Pung Kook năm 2005 khi muốn cho nhân viên nghỉ việc nhân viên không muốn nghỉ thì bắt nhân viên đến công ty và đứng suốt 8h. Điển hình ngày 15/10/2015, khoảng 1.000 công nhân đang làm việc tại xưởng C của Công ty giầy da Hong Fu (đóng tại Khu công nghiệp Hoàng Long, thành phố Thanh Hóa) đã đồng loạt ngừng việc, đình công đòi làm rõ việc bị chủ quản là người Trung Quốc đối xử hà khắc, chửi bới, xúc phạm nhân phẩm người lao động. Công ty này quản lý về thời gian đi vệ sinh mỗi công nhân chỉ được đi một lần suốt buổi làm. Mỗi lần đi vệ sinh không quá 5 phút, nếu chậm sẽ bị ghi phiếu phạt trong khi công nhân quá đông, nhiều lúc chờ đợi rất lâu. Ngoài ra, trong quá trình quản lý, viên chủ quản còn nhiều lần hất đổ sản phẩm mà công nhân đang hoàn thiện, chửi bới, nhục mạ nếu công nhân mắc lỗi. Thậm chí, nhiều công nhân còn bị chủ quản dùng giày (sản phẩm sản xuất của công ty) đập vào mặt. Vụ việc đình công tại Công ty Shilla Bags về việc nữ công nhân nữ bị kiểm điểm, hạ lương vì đi vệ sinh gióng lên hồi chuông về việc công nhân bị hành hạ, ngay cả nhu cầu tối thiểu cũng không được đáp ứng. Nữ công nhân này cho biết chị chảy nước mắt

khi đọc Chương X của BLLĐ 2012 quy định về quyền của lao động nữ. Bởi công nhân chưa bao giờ dám mơ công ty sẽ bố trí cho lao động nữ có phòng tắm và buồng vệ sinh phù hợp ngay tại chỗ làm, sẽ được nghỉ vài phút khi bị hành kinh, sẽ được ưu tiên đi vệ sinh và khi mang bầu; bởi nó còn xa vời lắm. Công nhân chỉ cần được đi vệ sinh khi thực sự có nhu cầu mà không bị dò xét, không bắt lại ghi tên, chờ xin thẻ ... Được thực hiện cái nhu cầu thiết yếu, chính đáng của mình một cách bình thường nhất, chỉ vậy thôi, mà cũng khó [58].

Thứ ba, một vấn đề không mới nhưng lần đầu tiên được pháp luật quy định tại BLLĐ năm 2012 đó là hành vi “quấy rối tình dục nơi làm việc”. Đây có thể là lý do để người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Chế tài xử lý hành vi quấy rối tình dục nơi công cộng và nơi làm việc, không chỉ được quy định ở các văn bản pháp luật lao động mà còn được quy định rải rác ở các văn bản pháp luật như: Người có cử chỉ, lời nói thô bạo, khiêu khích, trêu ghẹo, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác thì theo điểm a Khoản 1 Điều 5 Nghị định 167/2013/NĐ-CP của Chính phủ sẽ bị phạt cảnh cáo hoặc xử phạt hành chính từ 100.000 đồng đến 300.000 đồng. Nếu hành vi quấy rối mà xúc phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm, danh dự người khác thì có thể bị xử lý hình sự theo Điều 121 Bộ luật Hình sự 1999 (tương ứng với Điều 155 Bộ luật Hình sự 2015 có hiệu lực 01/7/2016) về tội làm nhục người khác (người nào xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác, thì bị phạt cảnh cáo, cải tạo không giam giữ đến hai năm hoặc phạt tù từ ba tháng đến hai năm)... Tuy nhiên, hành vi của việc quấy rối tình dục có cấu thành tội làm nhục người khác phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: cá nhân bị quấy rối phải tố giác hành vi trái pháp luật, phải có những bằng chứng, chứng minh sự xâm phạm của người có hành vi quấy rối....

Một khó khăn khi áp dụng quy định pháp luật về hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đó là BLLĐ 1994 và các văn bản hướng dẫn trước đây chưa đưa ra được định nghĩa cụ thể như thế nào là hành vi quấy rối tình dục? Mặt khác, làm thế nào và dựa vào đâu để người bị quấy rối tình dục chứng minh là mình bị quấy rối không phải là vấn đề dễ dàng. Đặc biệt khi sự việc được đưa ra Tòa án giải quyết thì

người bị quấy rối tình dục phải có cơ sở để chứng minh mình bị đối tượng thực hiện hành vi quấy rối... Điều 8 của BLLĐ 2012 chỉ nêu các hành vi nghiêm cấm người sử dụng lao động như ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục... mà không hề có quy định ngược lại đối với người lao động.

Do vậy, ngày 25/5/2015, Vụ Pháp chế (Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội) cùng Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam với sự giúp đỡ của ILO đã công bố bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc nêu rõ quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính làm ảnh hưởng xấu đến môi trường làm việc và sự bình đẳng giữa lao động nam và nữ. Hành vi này gây tâm lý lo lắng, căng thẳng cho nạn nhân, dẫn đến môi trường làm việc không an toàn, hiệu suất làm việc và năng suất lao động bị giảm sút. Đặc biệt việc người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp có hành vi gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục đều bị quy là "quấy rối tình dục". Các hình thức quấy rối tình dục gồm: hành vi quấy rối thể chất như tiếp xúc, cố tình đụng chạm, sờ mó, câu véo, thậm chí tấn công tình dục, cưỡng dâm. Hành vi quấy rối bằng lời nói bao gồm nhận xét không phù hợp, không đúng đắn, có ngụ ý về tình dục, đề nghị, yêu cầu không được mong muốn một cách liên tục. Hành vi quấy rối phi lời nói bao gồm ngôn ngữ cơ thể không đúng đắn, nháy mắt, phô bày tài liệu khiêu dâm. Bộ quy tắc được áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, không kể quy mô. Thuật ngữ "nơi làm việc" không chỉ bao hàm những địa điểm cụ thể nơi thực hiện công việc như văn phòng hay nhà máy, mà còn là những địa điểm khác có liên quan đến công việc như các cuộc hội thảo, tập huấn, chuyên đi công tác chính thức, các bữa ăn liên quan đến công việc.

Trong một nghiên cứu vào cuối năm 2014 về nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam do Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội (thực hiện với sự giúp đỡ của ILO, cho thấy: 78,2% nạn nhân của tệ nạn này là nữ giới, độ tuổi từ 18 đến 30. Mặt khác, kết quả khảo sát của Tổ chức ActionAid Việt Nam và Trung tâm

nghiên cứu giới, gia đình và môi trường tại thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh cho thấy 57% phụ nữ từ 16 tuổi trở lên cho rằng đường phố là nơi có nguy cơ xảy ra các vụ quấy rối tình dục cao nhất, 31% nữ sinh đã từng bị quấy rối tình dục trên xe bus. Do vậy, vấn đề bảo vệ người phụ nữ trước hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và nơi công cộng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết, nhất là trong một xã hội hiện đại và văn minh như hiện nay.

3.2. Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ ở Việt Nam

3.2.1. Các điều kiện bảo vệ quyền của lao động nữ

Về kinh tế, xã hội: Đất nước chúng ta trải qua bao cuộc chiến tranh với sự tàn phá nặng nề nên các điều kiện kinh tế xã hội còn thấp. Từ năm 1986, Việt Nam chủ trương phát triển kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, có sự thay đổi về quan hệ lao động và vị thế của lao động nữ. Tác động của kinh tế thị trường mang lại cơ chế quan hệ lao động tự do thương lượng, bình đẳng hợp tác hướng tới lợi ích chung. Các doanh nghiệp thuộc mọi loại hình và tính chất sở hữu được thành lập và đầu tư phát triển đã tạo việc làm cho người lao động và đời sống của họ được nâng cao hơn.

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê về tình hình kinh tế xã hội thì: Tổng sản phẩm trong nước (GDP) năm 2014 tăng 5,98% so với năm 2013, tăng 5,25% so với năm 2012. Lực lượng lao động năm 2014 so với năm 2013 tăng 1,34%; số người có việc làm tăng 1,22% tập trung chủ yếu vào 2 ngành công nghiệp xây dựng và dịch vụ; tỷ lệ thiếu việc làm giảm từ 2,63% xuống 2,32%; tỷ trọng lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm tăng 36,4%. Tính đến quý 4/2014 lực lượng lao động của cả nước là 54.426.000 người (lao động nam là 27.969.000 người, lao động nữ là 26.458.000 người); tham gia lao động chiếm 77,96% (nam tham gia 82,64%, nữ tham gia 73,96%). Tuy nhiên, sự cạnh tranh khốc liệt của kinh tế thị trường đã dẫn đến nhiều doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản, giải thể dẫn đến sự thất nghiệp của lao động nam và nữ đều là 1,81%, thiếu việc làm (nam chiếm 2,28%, nữ chiếm 2,15%) [36].

Mặc dù, Việt Nam đã gia nhập WTO và nhiều nhà đầu tư đã làm ăn ở Việt Nam hiệu quả tạo cơ hội cho nhiều lao động có việc làm và thu nhập nhưng trạng thái kinh tế của Việt Nam đang chứa đựng nhiều nguy cơ bất ổn; toàn cầu hoá kinh tế và mức độ hội nhập nhanh cũng đang khép lại cơ hội làm việc thủ công, không có chuyên môn đặc biệt là lao động nữ dẫn đến sự hạn chế trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm và nguy cơ bị đối xử bất công trong lao động. Thực tế các doanh nghiệp Việt Nam thường xuyên thiếu vốn, nếu có vốn cũng phải tận dụng tối đa để chi cho các hoạt động đầu vào của doanh nghiệp như mua nguyên vật liệu, đầu tư nhà xưởng mà ít dùng để chi phí bồi dưỡng năng lực và đời sống tinh thần cho lao động nữ. Nhiều doanh nghiệp vay vốn đầu tư cho sản xuất nhưng không xác định được vốn quý của doanh nghiệp là người lao động để từ đó có mục tiêu chăm lo nguồn nhân lực phát triển chất lượng cao nâng cao sức cạnh tranh, tăng hàm lượng chất xám mới là biện pháp cốt lõi của doanh nghiệp Việt.

Việc đầu tư cho nguyên vật liệu máy móc chuyên dụng là cần thiết nhưng việc đặt yếu tố lợi nhuận lên đầu chỉ là đầu tư ngắn hạn. Đầu tư cho con người mới là đầu tư tiết kiệm và hiệu quả nhất; chăm lo cho lao động nữ và đầu tư cho họ cũng như tiến tới trao quyền cho lao động nữ là một trong những đầu tư sinh lợi nhất. Bởi chăm lo cho lao động nữ sẽ tạo ra sự ổn định, gắn bó cho doanh nghiệp, đó không chỉ là việc tuân thủ quy định của pháp luật mà còn là nét văn hóa của doanh nghiệp tạo ra nề nếp và kỉ luật doanh nghiệp.

Về văn hóa xã hội và phong tục tập quán: Quan điểm và nhận thức phụ nữ không cần học nhiều, học cao gây cản trở đến việc thực thi chính sách đào tạo, học tập nâng cao tay nghề cho lao động nữ. Bản thân lao động nữ cũng mang tâm lý an phận chỉ cần có công việc ổn định. Lao động nữ làm việc tại khu công nghiệp- khu chế xuất có trình độ học vấn thấp, khả năng nhận thức và ứng xử về các vấn đề xã hội có liên quan cũng như khi biết bản thân bị xâm phạm về quyền lao động thì cũng không biết bảo vệ mình một cách hợp pháp. Năng lực thụ hưởng quyền của lao động nữ và khả năng đáp ứng đòi hỏi của việc làm là không cao.

Khoảng cách giới còn tồn tại khá lớn trong nhiều lĩnh vực nhất là trong quan hệ lao động. Mặc dù đã có biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này nhưng cũng chỉ là biện pháp có “tính chất đặc biệt” và “tính chất tạm thời”. Tính chất tạm thời của biện pháp này chỉ được áp dụng trong những điều kiện nhất định khi chưa đạt được mục tiêu bình đẳng về cơ hội và ứng xử. Xuất phát từ đặc điểm riêng của chủ thể nữ khi tham gia quan hệ lao động cũng như đặc điểm công việc, tính chất ngành nghề và sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường thì các biện pháp đặc thù này không phải là đặc quyền và đặc lợi cho lao động nữ mà là sự kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội trong lĩnh vực lao động.

Cũng cần lưu ý rằng trong nền kinh tế thị trường, thừa nhận sức lao động là hàng hoá thì phải thấy được các lợi ích khác nhau giữa người lao động và sử dụng lao động. Do đó, việc thúc đẩy bảo đảm bình đẳng giới và đưa ra các bảo đảm kinh tế cho lao động nữ là cần thiết nhưng phải cân nhắc trong từng thời kỳ nhằm tăng tính khả thi của pháp luật về bảo đảm quyền cho lao động nữ. Việt Nam đang từng bước thực hiện cam kết tại Khoản 1 Điều 4 Công ước CEDAW bằng việc thông qua những biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm đẩy nhanh việc bình đẳng thực tế giữa nam giới và phụ nữ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử nhưng sẽ không hoàn toàn vì thế mà đưa đến những chuẩn mực bất bình đẳng hay riêng biệt. Các biện pháp này sẽ được ngừng thực hiện khi đã đạt được mục tiêu về cơ hội và đối xử bình đẳng.

Ngoài ra, cơ chế bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động có sự tham gia của hệ thống chính trị xã hội như các cơ quan của Đảng cộng sản, các cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động, các tổ chức chính trị xã hội nghề nghiệp như Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ, Toà án nhân dân có trách nhiệm chính trong việc bảo đảm bảo vệ quyền có việc làm và đối xử công bằng trong công việc của người lao động. Việt Nam cũng nhận được sự hỗ trợ đáng kể

của các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi Chính phủ và Chính phủ của nhiều dự án nghiên cứu đào tạo nâng cao năng lực thụ hưởng quyền tạo điều kiện hỗ trợ cho quá trình đảm bảo quyền lao động, việc làm và bình đẳng giới được thực thi tốt hơn ...

Các tổ chức công đoàn, cán bộ làm công tác thanh tra ngày càng được nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn. Ngành Toà án đang thực hiện mạnh mẽ cải cách tư pháp bên cạnh việc trau dồi chuyên môn đạo đức nghề nghiệp và đề cao nguyên tắc tranh tụng sẽ góp phần bảo vệ quyền của lao động nữ thực sự có hiệu quả và thuận lợi cho việc thi hành các bản án, quyết định có hiệu lực của Toà án.

3.2.2. Các biện pháp cơ bản bảo vệ quyền của lao động nữ

3.2.2.1. Biện pháp kinh tế

Được coi là một trong những biện pháp đặc thù nhất trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ, biện pháp kinh tế bao gồm các nội dung xử phạt, bồi thường thiệt hại về tiền lương, bồi thường thiệt hại khi bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và các lợi ích vật chất khác, bồi thường thiệt hại về tính mạng sức khoẻ khi người sử dụng vi phạm đối với người lao động. Mục tiêu của người lao động khi tham gia vào quá trình lao động để có thu nhập đảm bảo chi tiêu của bản thân và gia đình nên các lợi ích kinh tế liên quan đến người lao động không chỉ là đòn bẩy mà còn là động lực.

Để bảo vệ quyền lợi của người lao động, tránh sự lạm quyền của người sử dụng lao động đồng thời để bảo đảm cho việc xử lý kỷ luật lao động được chính xác, khách quan, đúng pháp luật, BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định các nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động. Cụ thể: Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật; Khi một người lao động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động đồng thời thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất; Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm nội quy lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hay khả năng điều khiển hành vi của mình; Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý vi phạm kỷ

luật lao động; Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động; Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công.

Các quy định về xử phạt vi phạm trong lĩnh vực lao động không chỉ thực hiện chức năng chính là đảm bảo tuân thủ pháp luật mà còn là biện pháp hữu hiệu bảo vệ lao động nữ. Về đối tượng bị xử phạt chủ yếu là người sử dụng lao động, những đối tượng khác có thể bị xử phạt như các tổ chức cá nhân hữu quan chiếm tỷ lệ nhỏ khi có hành vi vi phạm hành chính về bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm, thành lập doanh nghiệp, kinh doanh. Tùy theo mức độ vi phạm mà áp dụng hình thức xử phạt là cảnh cáo hay phạt tiền.

Theo Điều 18 Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ xử phạt đối với vi phạm quy định về lao động nữ như sau: “1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: a) Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ; b) Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh. 2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: a) Sử dụng lao động nữ làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa thuộc một trong các trường hợp: Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; b) Không thực hiện việc chuyển công việc hoặc giảm giờ làm đối với lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07 đang làm công việc nặng nhọc theo quy định tại Khoản 2 Điều 155 của BLLĐ; c) Không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày; d) Không bảo đảm việc làm cũ khi lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 157 của BLLĐ; đ) Xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang 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; e) Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ

trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; g) Sử dụng lao động nữ làm công việc không được sử dụng lao động nữ theo quy định tại Điều 160 của BLLĐ”.

Về thẩm quyền áp dụng xử phạt được trao cho các thanh tra viên lao động, Chánh thanh tra lao động và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp. Thanh tra viên lao động có quyền phạt cảnh cáo và phạt tiền là 500.000 đồng trong khi lực lượng thanh tra viên hiện nay rất mỏng và họ hoạt động chủ yếu do các đoàn liên ngành, hầu như không có sự thanh tra độc lập do đó cũng khó khăn cho việc xử lý vi phạm. Mặc dù, mức xử phạt vi phạm đã đánh nặng vào kinh tế như Chánh Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có quyền phạt tiền đến 75.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội tuy nhiên hiện nay nhiều doanh nghiệp vi phạm về đóng bảo hiểm xã hội trong một thời gian dài với số tiền lớn thậm chí nhiều chủ sử dụng lao động bỏ trốn về nước thì mức xử phạt như vậy còn thấp hơn mức lãi cho vay và không thực sự bảo đảm được chính sách an sinh với người lao động.

Năm 2015, Ủy ban Trung ương Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Chính phủ, Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức sơ kết chương trình phối hợp giám sát liên ngành việc thực hiện pháp LBHXH năm 2014 trong các loại hình doanh nghiệp và phát hiện các doanh nghiệp nợ hàng tỉ đồng bảo hiểm xã hội, gây thiệt thòi rất lớn cho người lao động. Qua đó, đoàn giám sát đề nghị Ủy ban Trung ương Mặt trận tổ quốc Việt Nam kiến nghị Quốc hội xem xét, bổ sung tội danh trốn đóng bảo hiểm xã hội và tội chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động vào Bộ luật Hình sự năm 2015; kiến nghị Chính phủ có giải pháp xử lý nợ bảo hiểm xã hội ở các doanh nghiệp không còn hoạt động, phá sản hoặc chủ là người nước ngoài bỏ trốn khỏi Việt Nam. Đây được coi là những kiến nghị mang tính đột phá và đã được Quốc hội thông qua, bổ sung thêm tội danh về trốn đóng bảo hiểm xã hội và gian lận bảo hiểm xã hội tại Bộ luật Hình sự 2015. Bởi nếu truy thu được tiền nợ đọng

bảo hiểm xã hội thì nhiều lao động nữ đã không còn làm việc tại doanh nghiệp nữa trong khi trước đó họ vẫn bị doanh nghiệp khấu trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội vào lương của họ. Việc gian lận, trục lợi trong bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tương đối phổ biến, không chỉ ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, người tham gia bảo hiểm mà còn gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho sự ổn định và phát triển của chính sách an sinh xã hội nên việc quy định thành tội và phải trách nhiệm hình sự sẽ có tính răn đe đối với người sử dụng nhằm bảo vệ người lao động tốt hơn.

Dành nhiều ưu đãi cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đặc biệt về thuế (gián tiếp bảo vệ lao động nữ trong tuyển dụng, việc làm bởi sử dụng lao động nữ luôn đòi hỏi chi phí cao hơn so với lao động nam). Tại Khoản 1 Điều 21 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn về các trường hợp giảm thuế có quy định: Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ theo hướng dẫn tại tiết a, điểm 2.9, Khoản 2, Điều 6 Thông tư này nếu hạch toán riêng được.

Tại Công văn số 1444/TCT-CS của Tổng Cục thuế trả lời Công văn số 601/CT-TT&HT ngày 30/01/2015 của Cục Thuế tỉnh Hà Nam đề nghị hướng dẫn về ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ tại tiết a, điểm 2.9, khoản 2, Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014 của Bộ Tài chính gồm các khoản chi được trừ sau đây: Các khoản chi thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ bao gồm: Chi cho công tác đào tạo lại nghề cho lao động nữ trong trường hợp nghề cũ không còn phù hợp phải chuyển đổi sang nghề khác theo quy hoạch phát triển của doanh nghiệp bao gồm: học phí (nếu có) + chênh lệch tiền lương ngạch bậc (đảm bảo 100% lương cho người đi học); Chi phí tiền lương và phụ cấp (nếu có) cho giáo viên dạy ở nhà trẻ,

mẫu giáo do doanh nghiệp tổ chức và quản lý; Chi phí tổ chức khám sức khỏe thêm trong năm như khám bệnh nghề nghiệp, mãn tính hoặc phụ khoa cho nữ công nhân viên; Chi bồi dưỡng cho lao động nữ sau khi sinh con lần thứ nhất hoặc lần thứ hai; Phụ cấp làm thêm giờ cho lao động nữ trong trường hợp vì lý do khách quan người lao động nữ không nghỉ sau khi sinh con, nghỉ cho con bú mà ở lại làm việc cho doanh nghiệp được trả theo chế độ hiện hành; kể cả trường hợp trả lương theo sản phẩm mà lao động nữ vẫn làm việc trong thời gian không nghỉ theo chế độ. Ngoài ra, doanh nghiệp có dự án vay vốn khả thi và tạo thêm việc làm mới cho lao động nữ thì được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm theo quy định tại điểm a và điểm b Khoản 2 Điều 4 Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về việc làm.

Trước đây, theo quy định tại Điều 5 Nghị định 23/NĐ-CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 1994 về những quy định riêng đối với lao động nữ thì những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (hơn 50% đối với doanh nghiệp sử dụng từ 10 đến 100 công nhân hoặc hơn 30% đối với doanh nghiệp sử dụng hơn 100 công nhân) được ưu đãi về thuế và có thể được vay vốn với lãi suất thấp hoặc được hỗ trợ từ quỹ tạo việc làm và có thể sử dụng số tiền này để hỗ trợ lao động nữ. Nếu doanh nghiệp không tạo ra lợi nhuận thì chi phí phát sinh từ việc sử dụng một số lượng lớn lao động nữ được xác định như chi phí hợp lý của doanh nghiệp.

Thực tiễn theo kết quả của Bộ Lao động- Thương binh- Xã hội đánh giá về việc thi hành BLLĐ thì có khoảng 300 doanh nghiệp đáp ứng các yêu cầu của việc sử dụng số lượng lao động nữ nhưng họ không nhận được bất kỳ một ưu đãi đặc biệt nào hoặc đặc quyền đặc biệt nào từ Chính phủ vì thủ tục để yêu cầu các ưu đãi đặc biệt này là rất phức tạp và khó thực hiện [19, tr.168].

Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết BLLĐ 2012 về chính sách đối với lao động nữ đã làm rõ nội hàm của việc “sử dụng nhiều lao động nữ” như sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ (trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động); sử dụng từ trên 100 đến

dưới 1.000 lao động nữ (trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động); sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên. Nơi có nhiều lao động nữ được xác định là khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao (gọi tắt là khu công nghiệp) có từ 5.000 lao động nữ trở lên đang làm việc trong các doanh nghiệp và có tham gia đóng bảo hiểm xã hội trên địa bàn khu công nghiệp; xã, phường, thị trấn có từ 3.000 lao động nữ trở lên đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc đăng ký tạm trú tại xã, phường, thị trấn đó. Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được Nhà nước hỗ trợ giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của luật 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 theo quy định của Bộ Tài chính.

Các hình thức ưu đãi đã được hướng dẫn thực hiện, bao gồm: Ưu tiên vốn đầu tư, giảm thuế lợi tức, cho vay vốn ưu đãi nhưng việc hướng dẫn quy định ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong các văn bản pháp luật hiện hành không hợp lý; vì chưa cân đối lợi ích kinh tế và nghĩa vụ xã hội của doanh nghiệp. Ví dụ ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo trên thực tế khó có thể thực hiện; thậm chí, điều kiện môi trường làm việc chậm cải thiện, chưa đạt chuẩn mực, chế độ nghỉ dưỡng sức hạn chế, gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tinh thần lao động nữ lâu dài.

Tại Điều 157 BLLĐ 2012 quy định lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh là 06 tháng nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 06 tháng nhưng hệ thống nhà trẻ công lập chỉ nhận trẻ từ 18 tháng tuổi trở lên. Vì vậy, những người lao động nghèo không có sự lựa chọn nào khác là phải đưa con đến nhà trẻ tư nhân, đưa về quê, nghỉ không lương hoặc phải nghỉ việc ở nhà nuôi con cho dù rất khó khăn về mặt kinh tế. Điều này không những ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của lao động nữ mà còn làm cho tỷ lệ người thất nghiệp trong xã hội ngày càng tăng cao vì sau một thời gian nghỉ để chăm sóc

con thì người lao động rất khó để tìm việc làm. Việc quy định "doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần vốn đầu tư hàng năm để chi cho việc cải thiện điều kiện lao động của lao động nữ" thì không phải là "ưu tiên", vì đó là tiền của chính doanh nghiệp. Việc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ chưa có quy định mức giảm rõ ràng. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ còn được vay ưu đãi từ quỹ việc làm quốc gia nhưng mức được vay chưa quy định cụ thể, phải thực hiện nhiều thủ tục phức tạp, tạo ra cơ chế xin- cho khiến các chủ doanh nghiệp chần nản hoặc bị ức chế tâm lý nếu thực hiện. Vì vậy, hầu như các doanh nghiệp không kê khai để được xét thưởng, chính sách ưu đãi này hầu như chỉ nằm trên giấy, không đủ hấp dẫn để khuyến khích các doanh nghiệp nhận nhiều lao động nữ.

Theo Khoản 4 Điều 153 BLLĐ thì Nhà nước có chính giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế nghĩa là những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng những chế độ ưu đãi trong việc vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia về việc làm, hỗ trợ kinh phí từ quỹ này, được ưu tiên sử dụng vốn đầu tư hàng năm để cải thiện điều kiện làm việc, được giảm thuế. Thế nhưng chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế; vì các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như các công ty may mặc, công ty chế biến hải sản... vào những lúc cao điểm có nhiều lao động nữ nghỉ sinh con, doanh nghiệp cần lao động để thay thế nhưng việc tuyển dụng và đào tạo lao động không phải đơn giản trong ngày một ngày hai và số tiền ưu tiên này không đủ để doanh nghiệp chi tiêu vào các khoản chế độ cho lao động nữ.

3.2.2.2. Biện pháp liên kết và thông qua tổ chức để tự bảo vệ

Nhận thức được tương quan cung cầu sức lao động trên thị trường và đặc điểm của quan hệ lao động cá nhân người lao động không thể tự bảo vệ mình một cách hiệu quả, pháp luật Việt Nam và nhiều quốc gia đã thừa nhận quyền liên kết và tạo điều kiện cho người lao động được liên kết trong tổ chức công đoàn để bảo vệ và nâng cao quyền và lợi ích của họ.

Tổ chức của người lao động tận dụng sức mạnh tập thể thương lượng với người sử dụng lao động cao hơn so với đơn lẻ cá nhân. Đại diện tổ chức lao động còn thực hiện vai trò bảo vệ các thành viên của mình thông qua cơ chế ba bên. Theo cơ chế này người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước cùng phối hợp hoạt động để tìm ra các giải pháp nhằm bảo vệ lợi ích mỗi bên và lợi ích chung trong các vấn đề lao động, xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm. Theo quy định tại Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012 thì: Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Điều 10 Luật Công đoàn qui định về việc Công đoàn đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động như: Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động; Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động; Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động; Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động

hoặc của người lao động bị xâm phạm; Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền; Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động; Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Tại Điều 4 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ thì đại diện của lao động nữ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ được xác định như sau: Trường hợp đã thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cơ sở; Trường hợp chưa thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nếu được tập thể lao động nữ có yêu cầu. Trường hợp không có yêu cầu thì người sử dụng lao động lấy ý kiến của trên 50% lao động nữ tại doanh nghiệp; Công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm trong việc tổng hợp và phản ánh ý kiến của lao động nữ đối với những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ khi người sử dụng lao động tham khảo ý kiến.

Lần đầu tiên ở Việt Nam đình công được định nghĩa trong Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ 2006 theo đó đình công được hiểu là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Kế thừa quy định này tại Điều 209 BLLĐ 2012 đưa ra định nghĩa: Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện có tổ chức nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết lao động. Khái niệm này đã chỉ ra được nhiều dấu hiệu cơ bản của đình công nhưng chưa xác định được khái quát các mục đích của đình công và chưa quan tâm đến chủ thể nào phải chịu sức ép của đình công. Công ước 87 năm 1948 và Công ước 98 năm 1949 của ILO không quy định trực tiếp về đình công mà coi đình công là biểu hiện của quyền tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động. ILO chủ yếu quan đến phạm vi, mục đích

của việc đảm bảo và thực hiện quyền đình công, không quan tâm đến khái niệm hay hình thức biểu hiện của nó (quyền đình công được sử dụng để xúc tiến bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của người lao động).

Đình công là hiện tượng xã hội tồn tại khách quan trong nền kinh tế thị trường, gồm cả yếu tố tích cực như tranh chấp sớm được giải quyết, lợi ích có thể được điều chỉnh công bằng cho người lao động tuy nhiên đình công sẽ dẫn đến ngừng trệ sản xuất, gia tăng mức độ mâu thuẫn. Kinh tế thị trường phát triển, các bên của quan hệ lao động được tự do và họ cũng phải đấu tranh với nhau để quyết định lợi ích của mình. Giữa người lao động và người sử dụng vừa có sự mâu thuẫn cục bộ, vừa có sự hợp tác lâu dài, vừa có sự đối lập. Chính vì hướng tới sự hợp tác vững vàng hơn trong quan hệ lao động nên khi không đạt được các thoả thuận về quyền và lợi ích như mong muốn, người lao động sử dụng quyền đình công chứ không chấm dứt quan hệ lao động của mình. Để bảo vệ lợi ích, khi có tranh chấp những người lao động liên kết lại với nhau tạo thành sức mạnh tập thể đấu tranh chống lại người sử dụng lao động tạo ra áp lực về kinh tế nhằm đạt được các yêu sách mà họ đã đặt ra. Khi được pháp luật thừa nhận, đình công trở thành quyền cơ bản của người lao động Khoản 2 Điều 5 BLLĐ nước ta quy định một trong các quyền cơ bản của người lao động là quyền đình công nên quyền đình công được thực hiện trong phạm vi quan hệ lao động. Quyền đình công được thừa nhận đã đánh dấu sự phát triển của thị trường lao động và sự ổn định về kinh tế, chính trị và lao động Việt Nam.

Tại mục 4 (từ Điều 209 đến Điều 222) BLLĐ năm 2012 đã quy định về phạm vi, giới hạn đối tượng, thời điểm có quyền đình công, trình tự thủ tục đình công. Khi thấy cuộc đình công không tuân thủ đúng trình tự thủ tục được quy định tại Điều 212, Điều 213 BLLĐ năm 2012 thì Chủ tịch UBND tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự thủ tục và thông báo cho Chủ tịch UBND cấp huyện. Trường hợp đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh việc đảm bảo liên kết lao động đình công được coi là quyền của lao động thì thấy rằng nhiều cuộc đình công chưa đúng trình tự thủ tục. Xuất phát từ các khu công nghiệp, các máy móc công nghệ hiện đại đòi hỏi người lao động phải có tay nghề mới đáp ứng được công việc, ngược lại người lao động ở nước ta ý thức chấp hành kỷ luật, tác phong công nghiệp còn hạn chế, họ bị gò bó trong kỷ luật lao động công nghiệp, thu nhập thấp, quyền lợi bị vi phạm nên làm cho họ dễ bị kích động dẫn tới đình công tự phát. Đa số công nhân trong đó có lao động nữ chưa có sự am hiểu sâu sắc về pháp luật, trình độ nhận thức còn hạn chế, lại nóng vội, do đó hầu hết các cuộc đình công xảy ra trong thời gian qua đều mang tính tự phát và không theo quy định của pháp luật. Nếu tình trạng này vẫn tiếp tục xảy ra, công nhân có thể không những không đòi được quyền lợi chính đáng cho mình, mà còn phải bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp. Hầu hết các lý do mà công nhân đưa ra để họ tổ chức đình công ở tất cả các doanh nghiệp đều tập trung vào các vấn đề làm tăng ca, điều kiện làm việc, sinh hoạt không bảo đảm, lương thưởng quá thấp, không lo đủ cho cuộc sống, thực hiện một số nội quy, quy định quá khắc nghiệt đối với người lao động nên không những không khuyến khích người lao động tăng năng suất mà còn có tác động ngược trở lại...

Các cuộc đình công diễn ra ở khu vực Miền Nam, tập trung nhiều khu công nghiệp lớn như thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, Đồng Nai. Theo bản tin báo Lao Động, ngày 13/ 4/2011 khoảng 2.000 công nhân của nhà máy giầy Sao Vàng thuộc Công ty TNHH Đỉnh Vàng (Hải Phòng) đã nhất loạt đình công. Nguyên nhân dẫn đến việc này đã được tập thể công nhân gửi cho ban giám đốc hai ngày trước đó. Ngoài đòi tăng lương lên thành 2.200.000 đồng/tháng, họ đòi chi trả tiền nhà trọ, tiền xăng xe, tiền gửi xe, tăng tiền thưởng ngày lễ mà phải làm, không được lấy tiền thuốc của công nhân khi đau ốm nằm tại phòng y tế của nhà máy... Sáng 25/02/2011 có 760 công nhân Công ty TNHH Han And Young Việt Nam (cụm công nghiệp Thanh Điền, huyện Châu Thành, tỉnh Tây Ninh) đã ngừng việc tập thể do bị cắt giảm chế độ tiền thưởng hằng năm. Một số công nhân cho biết sau tết Tân Mão, công ty đồng ý tăng lương thêm 10% theo thỏa thuận từ năm trước nhưng sau

đó lại đơn phương cắt các khoản tiền thưởng đang áp dụng. Công nhân còn yêu cầu công ty tăng tiền ăn trưa bởi hiện mỗi bữa chỉ có 4.000 đồng [54].

Năm 2016, có 12 nước (trong đó có Việt Nam) tham gia kí kết Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement - còn gọi là TPP) có nhiều nội dung về thương mại trong đó có vấn đề về lao động. Các nước tham gia Hiệp định này phải bảo đảm quyền của người lao động thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại các cơ sở doanh nghiệp và phải phù hợp với quy định của ILO. Pháp luật Việt Nam hiện nay về cơ bản cũng phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và TPP. Tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp sau khi thành lập có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Hiệp định TPP cũng như quy định của ILO đều khẳng định tất cả các tổ chức của người lao động phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại và theo các tiêu chuẩn của ILO. Đồng thời họ phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thực hiện quyền đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp nơi họ làm việc thông qua các hình thức: đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật. Các tổ chức của người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích và điều lệ hoạt động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Hiệp định TPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động. Điều này cũng phù hợp với quy định của ILO.

Theo cam kết trong Hiệp định TPP, chỉ riêng đối với Việt Nam là được có thời gian chuẩn bị là 5 năm kể từ ngày hiệp định có hiệu lực (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định), các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập và phương thức hoạt động của các tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam và không trái với các quy định của ILO. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức bộ máy quản lý để bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho người lao động. Việc đạt được một khoảng thời gian hợp lý nêu trên để chúng ta chuẩn bị là thể hiện thiện chí của các bên trong đàm phán và vị thế, uy tín của Việt Nam, nhất là trong việc thực thi nghiêm túc các cam kết quốc tế, trong đó có việc thực hiện tốt những quy định về lao động của ILO [53].

3.2.2.3. Biện pháp tư pháp

Cũng như các chủ thể khác lao động nữ được bảo vệ quyền nhân thân, quyền tài sản và danh dự tính mạng sức khoẻ bằng pháp luật. Với chức năng thực thi pháp luật, Toà án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi có tranh chấp. Lao động nữ có quyền khởi kiện tại Toà án theo trình tự tố tụng dân sự hoặc được giải quyết bằng tố tụng hình sự.

Trong lao động, Tòa án có thẩm quyền giải quyết những vụ việc phát sinh từ quan hệ lao động do pháp luật lao động điều chỉnh, trừ các yêu cầu về giải quyết đình công. Các vụ việc về lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án bao gồm các tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể và các yêu cầu về lao động. Tại Khoản 1 Điều 31 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 sửa đổi bổ sung năm 2011: Tòa án giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động mà Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hòa giải viên lao động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không

thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các tranh chấp sau đây không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở: Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động và người sử dụng lao động; về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về lao động; Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Ngoài ra, thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân còn được quy định tại các Điều 200, Điều 201 BLLĐ 2012. Tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động trong trường hợp hòa giải viên lao động hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định. Tuy nhiên, với một số tranh chấp lao động cá nhân, Tòa án có thẩm quyền thụ lý giải quyết ngay mà không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở. Đó là các tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng; về bồi thường thiệt hại giữa người lao động và người sử dụng lao động; về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; tranh chấp về bảo hiểm xã hội; tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 203, Điều 204 và Điều 205 BLLĐ 2012, Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết (các tranh chấp đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết mà tập thể người lao động hoặc người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện; các tranh chấp lao động tập thể mà khi đã quá thời hạn giải quyết nhưng Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết).

Trên cơ sở các quy định về thẩm quyền, lao động nữ được khởi kiện để yêu cầu Toà án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm. Tuy nhiên, để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ thì người khởi kiện ngoài việc nộp đơn còn phải nộp các tài liệu chứng cứ kèm theo. Trong giải quyết tranh chấp lao động, trước hết người sử dụng lao động phải chứng minh việc đã bảo đảm việc làm, bảo đảm các điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật hay theo thỏa thuận; người lao động phải chứng minh là có làm việc; người sử dụng lao động phải chứng minh là đã trả công và giải quyết đầy đủ các quyền lợi; nếu cho rằng người lao động vi phạm các thỏa thuận (kể cả vi phạm chế độ quản lý kỷ luật; nếu áp dụng chế tài xử lý đối với người lao động thì người sử dụng lao động phải chứng minh tính hợp pháp của việc xử lý đó; trong các vụ tranh chấp về kỷ luật sa thải người sử dụng lao động có trách nhiệm phải chứng minh là người lao động đã thực hiện hành vi vi phạm, có lỗi và hành vi vi phạm đó tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật đã được quy định trong pháp luật lao động, nội quy lao động. Riêng đối với trường hợp người lao động bị sa thải vì lý do tự ý nghỉ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm, theo quy định tại Khoản 3 Điều 126 BLLĐ 2012 thì ngoài trách nhiệm chứng minh của người sử dụng lao động về tính hợp pháp của việc áp dụng hình thức sa thải, người lao động cũng có trách nhiệm chứng minh, nếu người lao động cho rằng họ có đến nơi làm việc.

Là bên yếu thế vốn đã phụ thuộc vào người sử dụng, họ khó có điều kiện để quản lý và thu thập các tài liệu cần thiết nên lao động nữ sẽ gặp khó khăn khi cung cấp các tài liệu chứng cứ để có thể khởi kiện và chứng minh cho yêu cầu của mình. Để khắc phục tình trạng này, Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 có hiệu lực ngày 01/7/2016 đảm bảo quyền thu thập tài liệu chứng cứ để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi chủ sử dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tại Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 thì đương sự là người lao động trong vụ án lao động mà không cung cấp giao nộp được cho Toà án tài liệu chứng cứ vì do tài liệu chứng cứ đang do người sử dụng lao động quản lý thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung

cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Toà án. Người lao động khởi kiện vụ án thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỉ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động.

Với đặc thù áp dụng trong vụ án lao động nên Hội đồng xét xử phải có Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động. Về nguyên tắc, tổ chức đại diện tập thể lao động là người đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động bị xâm phạm; tổ chức đại diện tập thể lao động đại diện cho người lao động khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền. Trường hợp nhiều người lao động có cùng yêu cầu đối với người sử dụng lao động trong cùng một doanh nghiệp, đơn vị thì họ được ủy quyền cho một đại diện của tổ chức đại diện tập thể lao động thay mặt họ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án. Đối với vụ việc lao động mà đương sự là người lao động nhưng không có người đại diện và Tòa án cũng không chỉ định tổ chức đại diện thì Tòa án chỉ định tổ chức đại diện tập thể lao động đại diện cho người lao động đó.

Ưu điểm của biện pháp Tư pháp là Tòa án có quyền tự áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời mà không bắt buộc phải có yêu cầu của đương sự khi buộc người sử dụng buộc phải tạm ứng tiền lương, tiền công, tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động; tạm đình chỉ sa thải người lao động; buộc người có hành vi trái pháp luật phải thực hiện trước một phần nghĩa vụ bồi thường thiệt hại do tính mạng sức khỏe bị xâm hại. Quy định này tạm thời giải quyết được yêu cầu cấp bách của người lao động, ngăn chặn hậu quả nghiêm trọng có thể xảy ra, tránh những thiệt hại không thể khắc phục được hoặc bảo đảm thi hành án. Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 còn bổ sung thêm các biện pháp khẩn cấp tạm thời như: buộc người sử dụng lao động tạm ứng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chi phí cứu chữa tai nạn lao động, tạm đình chỉ thi hành

quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động... Đây là quy định tiến bộ bảo vệ quyền cho lao động nữ bởi những trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng thường là lao động nữ mang thai, lao động nữ nghỉ vì lý do kết hôn, bị tai nạn lao động, nuôi con nhỏ... Việc áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời sẽ giúp họ giảm bớt khó khăn, có tiền để trang trải chi phí và lo cuộc sống trong những ngày tạm thời chưa được làm việc.

Trong những năm gần đây, tranh chấp lao động tại Toà án giải quyết tăng nhanh nhưng số vụ án đương sự nguyên đơn là lao động nữ lại giảm: năm 2011 vụ án thụ lý là 2.491 vụ (nguyên đơn là lao động nữ có 473 vụ); năm 2011 vụ án thụ lý là 2.276 (nguyên đơn là lao động nữ có 479 vụ); năm 2012 vụ án thụ lý là 3.092 vụ (nguyên đơn là lao động nữ có 412 vụ); năm 2013 vụ án thụ lý là 4.470 (nguyên đơn là lao động nữ có 201 vụ); năm 2014 vụ án thụ lý là 5.792 vụ (nguyên đơn là lao động nữ có 203 vụ); năm 2015 vụ án thụ lý là 6.663 vụ (nguyên đơn là lao động nữ có 176 vụ) [46]. Tranh chấp phổ biến nhất trong thực tiễn xét xử đối với lao động nữ những tranh chấp về kỷ luật lao động và bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc, bồi thường chi phí đào tạo... điển hình là tranh chấp về bảo hiểm xã hội giữa người lao động với Công ty đồ hộp Hạ Long (Hải Phòng), tranh chấp về bảo hiểm xã hội giữa bà Trần Thị Ngôn với Bảo hiểm xã hội tỉnh Thái Bình và đặc biệt tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động (gần một trăm người chủ yếu là lao động nữ) với Công ty TNHH An Thịnh (Bình Dương- được trích dẫn ví dụ ở phần phụ lục).

Trường hợp lao động nữ bị xâm hại về danh dự tính mạng sức khỏe nghiêm trọng hoặc bị sa thải dẫn đến hoàn cảnh kinh tế của họ bị khó khăn... và cơ quan tiến hành tố tụng khởi tố vụ án hình sự thì được bảo vệ bằng thủ tục tố tụng hình sự. Họ tham gia tố tụng với tư cách là người bị hại hoặc người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan. Thủ tục tố tụng hình sự nghiêm khắc, bảo vệ quyền con người đặc biệt là người thuộc nhóm yếu thế dễ bị tổn thương.

3.3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về quyền của lao động nữ

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

Ngoài ra, các quy định của pháp luật lao động liên quan đến lao động nữ có nhiều bất cập, chưa đầy đủ, chưa minh bạch và chưa phù hợp với thực tế. BLLĐ giữ vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Dựa vào các đặc điểm tâm sinh lý và chức năng thiên bẩm của phụ nữ BLLĐ đã có những quy định phù hợp với họ và hoàn toàn cần thiết như đã phân tích ở chương 3 của Luận án. Tuy nhiên sự ưu tiên được tự do lựa chọn việc làm; thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc; được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã tạo cho người lao động có tâm lý là có luật pháp bảo vệ, muốn làm

gì thì làm, không cố gắng, phấn đấu trong công việc hay làm việc không có ý thức, kỷ luật.

Những chính sách pháp luật quá ưu ái cho lao động nữ sẽ có tác động ngược trở lại trong việc tuyển dụng và ngăn cản cơ hội thăng tiến cho lao động nữ. Nhiều nhà tuyển dụng không muốn tuyển lao động nữ vì ngại thực hiện chính sách xã hội và năng suất bị giảm sút. Nhận một phụ nữ vào làm, sự đóng góp của lao động nữ cho lợi nhuận của doanh nghiệp chưa thấy đâu đã phải chi nhiều khoản như: thai sản, giờ nghỉ khi có kinh nguyệt, giờ cho con bú, xây nhà vệ sinh,... Vì điều này mà ngay cả chủ doanh nghiệp là nữ cũng rất ngại tuyển lao động nữ. Mặc dù ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì được miễn giảm thuế thu nhập và được tiếp cận các nguồn vốn ưu đãi. Những vấn đề miễn, giảm thuế và tiếp cận vốn ưu đãi không phải doanh nghiệp nào cũng biết được thủ tục để tiếp cận. Trong mục tuyển dụng lao động đăng trên các báo cho thấy, nhiều công ty chỉ tuyển lao động nam mặc dù công việc đó cũng phù hợp với nữ, hoặc có những thông báo tuyển dụng cùng một công việc như nhau, ngành học như nhau nhưng yêu cầu đối với nữ phải có bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi, còn nam chỉ cần tốt nghiệp loại trung bình.

Thực tiễn theo kết quả của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đánh giá về việc thi hành BLLĐ thì có khoảng 300 doanh nghiệp đáp ứng các yêu cầu của việc sử dụng số lượng lao động nữ nhưng họ không nhận được bất kỳ một ưu đãi đặc biệt nào hoặc đặc quyền đặc biệt nào từ Chính phủ vì thủ tục để yêu cầu các ưu đãi đặc biệt này là rất phức tạp và khó thực hiện [19, tr.168]. Một số quy định ưu đãi đối với người lao động nữ không triển khai thực hiện được vì thiếu những quy định hướng dẫn thực hiện như: việc giảm thuế, ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ Từ đó dẫn đến tình trạng thất nghiệp của lao động nữ đã khiến họ phải chấp nhận các công việc nặng nhọc, lương thấp và chế độ làm việc không đảm bảo.

Có những quy định của pháp luật lao động phần nào cảm tính, bảo vệ lao động nữ có phần thiếu căn cứ khoa học, vô hình chung làm cho một số doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải tính toán lại để giảm bớt chi phí hoặc hạn chế

nhận lao động nữ vào làm việc như các quy định về: cấm lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, việc chuyển người lao động nữ khi có thai đến tháng thứ 7 sang làm công việc nhẹ hơn hoặc giảm bớt một số giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương... Những nội dung này theo khuyến nghị của một số chuyên gia của tổ chức lao động quốc tế (ILO) là hạn chế quyền và cơ hội lao động của lao động nữ.

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

Mặc dù biện pháp tư pháp được coi ưu việt bảo vệ quyền của người lao động trong đó có lao động nữ nhưng cũng cần phải thẳng thắn thừa nhận thực tế những vụ án tranh chấp về lao động được đưa đến Tòa án hiệu quả chưa thực sự cao. Vì thủ tục tố tụng dân sự được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự tuy tương đối đồng bộ hoàn chỉnh nhưng khi áp dụng giải quyết thì không thể xử lý được nhất là những tranh chấp cá nhân đặc thù. Các vấn đề cơ bản của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 về thẩm quyền, khởi kiện và thụ lý vụ án, chứng minh, hòa giải khi áp dụng thực tiễn đều vướng mắc. Thủ tục khởi kiện rườm rà, cứng nhắc, không thuận lợi, thương lượng hòa giải không thực chất, quá trình giải quyết nặng về hình thức, kéo dài ảnh hưởng đến sự ổn định của quan hệ lao động. Hơn nữa, năng lực áp dụng pháp luật tố tụng dân sự của người làm công tác xét xử các tranh chấp lao động chưa đáp ứng được yêu cầu. Các Thẩm phán chưa được trang bị những kiến thức cơ bản và kỹ năng đặc thù trong giải quyết tranh chấp lao động nên đánh giá chưa khách quan và thiếu công bằng khi áp dụng luật điều chỉnh [2, tr.152].

Kết luận chương 3

Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ đã có nhiều quy định mang tính ưu việt tạo hành lang pháp lý cho lao động nữ lựa chọn việc làm và tham gia lao động. Nhìn chung, việc bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động nữ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay có tiến bộ vượt bậc so với trước. Lao động nam và lao động nữ có sự bình đẳng về thực chất trên các lĩnh vực việc làm, thu nhập và cơ hội... Tuy nhiên, thực trạng việc thực hiện các quyền này còn tồn tại nhiều vấn đề bất cập, mang tính cấp thiết. Việc sử dụng lao động nữ còn vi phạm về quyền nên hiệu quả tích cực của các quy định pháp luật đối với lao động nữ chưa thực sự hiệu quả.

Phấn đấu để khắc phục những khoảng cách giới là nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo đảm lợi ích của từng giới trong việc thực thi quyền con người ở Việt Nam nói chung và lĩnh vực lao động nói riêng đang đặt ra yêu cầu thúc đẩy và phát triển bảo đảm quyền con người ngày càng tốt hơn. Vì vậy, các biện pháp bảo vệ lao động nữ phần nào đã đảm bảo các quyền của họ. Lao động nữ có quyền liên kết, tổ chức thông qua hoạt động công đoàn, sử dụng quyền đình công, yêu cầu xử phạt, bồi thường thiệt hại để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Khi khởi kiện tại Toà án đòi bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật người lao động được miễn án phí được giải quyết tranh chấp theo hướng có lợi trên cơ sở quy định của pháp luật và thoả thuận giữa các bên. Các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ và các biện pháp bảo vệ lao động nữ cũng cần phải hoàn thiện để thúc đẩy và bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ phù hợp với đặc điểm giới của họ nhưng cũng đặt trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hòa nhập với khu vực và quốc tế.

CHƯƠNG 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

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

4.1.1. Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy quyền con người

Quyền con người trong đó có quyền của lao động nữ là giá trị cốt lõi của nhân loại, phải được bảo đảm ngày một tốt hơn và là tiêu chí cho cuộc chạy đua của tất cả các dân tộc, các chế độ xã hội. Đây cũng là chủ trương đường lối của Đảng cộng sản Việt Nam, là một trong những nhiệm vụ trọng tâm chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế, phát triển nguồn nhân lực. Tại Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị ban hành về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: Triển khai thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới. Xây dựng, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách, bảo đảm tốt hơn quyền lợi chính đáng của phụ nữ, đặc biệt trong các lĩnh vực: lao động- việc làm, giáo dục - đào tạo, dạy nghề, doanh nghiệp, quan hệ dân sự, đất đai, môi trường, bảo hiểm xã hội, hôn nhân - gia đình, chăm sóc sức khỏe, bảo vệ bà mẹ- trẻ em. Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới; chăm lo cho phụ nữ tiến bộ về mọi mặt, quan tâm đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng để phụ nữ có điều kiện thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người.

Tại Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ ban hành kèm theo Nghị quyết của Chính phủ Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh

công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước chỉ rõ “phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tiếp tục đổi mới công tác phụ nữ để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn, chủ động hơn, đóng góp ngày càng lớn hơn cho sự phát triển của gia đình, cộng đồng, đất nước và thực hiện bình đẳng giới”. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và hiệu quả quản lý của các cơ quan hành chính Nhà nước ở Trung ương và địa phương đối với công tác phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới phấn đấu đến năm 2020 phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; có việc làm, được cải thiện rõ rệt về đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần; tham gia ngày càng nhiều hơn vào công việc xã hội, bình đẳng trên mọi lĩnh vực; đóng góp ngày càng lớn hơn cho xã hội và gia đình. Ban hành kèm theo Nghị quyết số 57/NQ-CP là Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung phát triển năm 2011), Chiến lược kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 và Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm năm 2011-2015, Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 thể hiện đường lối chính sách ghi nhận và tôn trọng quyền lao động, tạo điều kiện cho mọi người lao động có việc làm, thu nhập tốt, tiền lương tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, bổ sung hoàn thiện chính sách pháp luật trong đó có pháp luật dạy nghề và chính sách đối với lao động nữ. Các văn kiện, Nghị quyết xác định rõ đường lối, chính sách của Đảng là nâng cao đời sống, vật chất tinh thần cho phụ nữ, củng cố, tăng cường vị trí vai trò của lao động nữ thúc đẩy và bảo đảm quyền bình đẳng trong quan hệ lao động, quan hệ xã hội.

Phù hợp với chủ chương đường lối của Đảng, Hiến pháp 2013 đã nâng tầm chế định quyền con người, quyền công dân thành một chương, dành 36 Điều ở Chương II trên tổng số 120 Điều của Hiến pháp cho việc chế định trực tiếp các quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân. Điều 51, Điều 54, Điều 57 Hiến pháp 2013 dành chế định bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp về tài sản hợp pháp, sử dụng đất, lao động và việc làm. Các quyền của phụ nữ, lao động nữ được quy định rõ hơn bao gồm: bình đẳng trước pháp luật (Điều 16); bảo vệ đời

tư (Điều 21); tiếp cận thông tin (Điều 25); bình đẳng giới (Điều 26); bảo đảm an sinh xã hội (Điều 34); quyền việc làm và lựa chọn nơi làm việc (Điều 35);... Đặc biệt, Điều 20 và Điều 21 của Hiến pháp 2013 quy định rõ đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân và các hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác của mọi người đều được bảo vệ; (Điều 26) nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới. Xét trong mối tương quan với nam giới, các quyền của phụ nữ Việt Nam được quy định trong các bản Hiến pháp nước ta đã thể hiện rõ quan điểm “bình đẳng và ưu tiên”. Có những quyền được pháp luật xây dựng bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ trước pháp luật nhằm xoá bỏ sự phân biệt đối xử trong công việc, trong đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và trong đời sống gia đình nhưng bên cạnh đó có những quyền ưu tiên (trong việc tuyển dụng, sắp xếp công việc, nghỉ hưu...) có tác dụng tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ thể hiện khả năng của mình với việc đóng góp ngày càng nhiều cho gia đình, xã hội, đồng thời tránh rủi ro trong nghề nghiệp, trong cuộc sống gia đình và xã hội.

Từ năm 2013 đến nay nhiều Bộ luật, Luật và các Văn bản dưới luật chứa đựng những quy định về quyền của lao động nữ được ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Hiến pháp 2013. Tuy nhiên, thực trạng về việc bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền của lao động nữ còn hạn chế, các quy định của pháp luật bộc lộ những bất cập mang tính hình thức nên yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ cần tiếp tục cụ thể hoá các chủ trương của Đảng và các quy định của Hiến pháp 2013 cho thực sự hiệu quả.

4.1.2. Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đồng bộ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan

Công bằng xã hội là một trong những mục tiêu mà Chính phủ hầu hết các nước trên thế giới đang hướng tới. Khi công bằng và bình đẳng được nâng cao thì xã hội sẽ ổn định hơn và sự đoàn kết trong xã hội được chặt chẽ hơn. Trong hầu hết các trường hợp, vai trò đầu tiên của Nhà nước là tạo ra một “sân chơi bình đẳng” cho cả nam và nữ. Điều này có nghĩa là phải bảo vệ quyền cơ bản cho tất cả mọi người. Trong những thập kỷ gần đây, quyền lợi và nghĩa vụ của người phụ nữ nước

ta ngày càng được thể chế hóa một cách rõ ràng, cụ thể nhất quán về con đường đưa phụ nữ đi tới bình đẳng, tự do, phát triển.

Chủ trương, đường lối, chính sách xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tiến bộ của Đảng và Nhà nước được nhấn mạnh trong yêu cầu xây dựng khung pháp lý đảm bảo sự đồng bộ, không xảy ra mâu thuẫn, xung đột pháp luật nhằm phát triển quan hệ lao động theo hướng lành mạnh. BLLĐ quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý Nhà nước về lao động nên quyền của lao động nữ được quy định chủ yếu tại BLLĐ. Tuy nhiên, quyền của lao động nữ còn được quy định tại các văn bản pháp luật khác như: Bộ luật Dân sự, Bộ luật Hình sự, Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình, LBHXH, Luật An toàn, vệ sinh lao động...Do đó, hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ không chỉ hoàn thiện các quy định tại BLLĐ và Văn bản hướng dẫn BLLĐ mà phải hoàn thiện đồng bộ các quy định pháp luật khác liên quan để đảm bảo hiệu quả và công bằng trong chính sách về đào tạo nghề, bảo hiểm xã hội và hưu trí; đảm bảo lao động nữ tham gia và hưởng lợi một cách bình đẳng trong quá trình phát triển kinh tế- xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho lao động nữ; củng cố, tăng cường vị trí, vai trò thúc đẩy và đảm bảo quyền của họ.

Hiện nay, Nhà nước ta đang tiếp tục hoàn thiện cơ chế thị trường, đổi mới các công cụ quản lý của Nhà nước trong lĩnh vực lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho những yếu tố của thị trường lao động phát triển nên cần ban hành đồng bộ, kịp thời các văn bản pháp quy cho sự phát triển của thị trường lao động trong điều kiện hội nhập, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, tăng khả năng và cơ hội tìm việc làm cho người lao động. Có cơ chế khuyến khích và ưu đãi đặc biệt đối với những doanh nghiệp thu hút nhiều lao động nữ. Cải thiện các quy định pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), doanh

nghiệp vừa và nhỏ. Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong xu thế toàn cầu hoá phải đạt được các yêu cầu: bảo vệ người lao động đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo lập mối quan hệ lao động hài hoà, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội, vững vàng trong hội nhập và phát triển. Quyền của lao động nữ được quy định chủ yếu trong pháp luật lao động nhưng pháp luật lao động không thể đứng một cách độc lập mà cần có sự liên kết chặt chẽ với các luật chuyên ngành có liên quan. Kinh nghiệm lập pháp cho thấy đối với các quan hệ xã hội có cùng tính chất, do các ngành luật khác nhau cùng điều chỉnh thì hiệu quả pháp luật chỉ đạt được khi có tính thống nhất, đồng bộ và có sự phân định rõ ràng về vai trò của mỗi ngành luật chuyên ngành trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội đó. Chính vì thế, các yêu cầu đối với pháp luật lao động phải được đặt trong giải pháp hoàn thiện tổng thể hệ thống pháp luật khác có liên quan trên cơ sở nguyên tắc tương thích và công bằng.

4.1.3. Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ phải phù hợp với đặc điểm vai trò của lao động nữ, phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội và thúc đẩy quan hệ lao động ổn định, hài hoà

Hoạt động của mỗi thành viên trong nền kinh tế thị trường không tách rời nhau bởi những mối liên hệ tự nhiên về sản xuất, trao đổi, tiêu dùng. Những mối quan hệ này làm phát sinh những lợi ích chung và phụ thuộc gắn chặt với nhau trong hệ thống phân công lao động xã hội, ràng buộc giữa quyền và nghĩa vụ được bảo đảm bởi pháp luật. Pháp luật cho phép các bên trong quan hệ lao động được tự do, tự nguyện cùng thỏa thuận xác lập quan hệ lao động trên cơ sở hợp đồng nhưng trong quá trình thực hiện hợp đồng luôn phát sinh mâu thuẫn, bất đồng. Đó là sự tất yếu khách quan của nền kinh tế thị trường; vì khi sức lao động là hàng hóa thì mục đích của người sử dụng và người lao động vẫn có những sự không tương đồng. Người sử dụng lao động luôn muốn giảm chi phí giá thành để thu được lợi nhuận nhiều hơn nên họ sẽ khai thác tối đa sức lao động như tăng giờ làm việc, giảm tiền lương... người lao động cũng muốn có thu nhập nên sẽ phát sinh những tranh chấp và xung đột với giới chủ. Nền kinh tế thị trường vốn đã phức tạp trong khi lao

động nữ luôn bị yếu thế, họ càng khó khăn trong việc tuyển chọn đào tạo, cơ hội thăng tiến.

Pháp luật đóng vai trò chính thức hoá giá trị xã hội của các quyền tự nhiên, cơ bản của con người thông qua việc ghi nhận quyền và tạo cơ chế pháp lý đảm bảo quyền con người. Theo nghĩa đó, môi trường thể chế thuận lợi đảm bảo quyền lao động phải được thể hiện trước hết ở hệ thống pháp luật có chỉ số ghi nhận tới mức tối đa quyền lao động trong tương quan với các hoàn cảnh quốc gia và quốc tế. Vấn đề quan trọng của pháp luật không chỉ là ghi nhận đầy đủ quyền hay không mà còn ở chỗ các quyền đó đảm bảo thực thi như thế nào; điều kiện đảm bảo thực thi quyền của lao động nữ là ở chỗ pháp luật chính là phương tiện mang lại giá trị hiện thực cho các điều kiện khác. Các quyết tâm chính trị, các điều kiện kinh tế - văn hoá đều phải thông qua pháp luật thể hiện dưới hình thức pháp luật mới trở thành giá trị xã hội ổn định, thực hiện trên quy mô xã hội và phát huy được việc bảo đảm quyền lao động. Do đó, yêu cầu đặt ra với hệ thống pháp luật là phải hiện diện ở tất cả các điều kiện khác, chế định hoá môi trường kinh tế, văn hoá nên việc hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta. Quy định của pháp luật chỉ có thể đi vào cuộc sống và được áp dụng có hiệu quả nếu ban hành phù hợp với các điều kiện kinh tế- xã hội. Mọi sự ưu tiên, ưu đãi phải đặt trong mối quan hệ kinh tế- xã hội và khả năng tài chính của đất nước trong từng thời kỳ. Những ưu đãi vượt qua tài chính của doanh nghiệp và của quốc gia nói chung sẽ trở thành sự phân biệt đối xử với bộ phận lao động còn lại và sẽ phản tác dụng trở thành rào cản trong tìm kiếm hoặc duy trì việc làm của những người đáng lẽ cần phải được nhận sự ưu tiên.

Xuất phát từ đặc điểm và vai trò của chủ thể là phụ nữ khi tham gia quan hệ lao động cũng như đặc điểm công việc, tính chất ngành nghề và sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường thì việc Nhà nước hỗ trợ bằng cách tạo điều kiện tốt nhất để lao động nữ được nâng cao năng lực nghề nghiệp, thúc đẩy các dịch vụ xã hội phục vụ công việc gia đình cho lao động nữ, tạo cơ hội cho họ trang bị cho mình đầy đủ các kỹ năng tham gia vào quá trình tuyển dụng một cách bình đẳng thì không

phải là đặc quyền và đặc lợi cho lao động nữ mà là sự kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội trong lĩnh vực lao động. Các quy định về quyền của lao động phải đáp ứng các đặc điểm tâm sinh lý, thể lực và vai trò giới của phụ nữ để pháp luật phải thực sự đi vào cuộc sống.

Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng trong nền kinh tế thị trường, thừa nhận sức lao động là hàng hoá thì phải thấy được các lợi ích khác nhau giữa người lao động và sử dụng lao động. Người sử dụng lao động được tự do thuê mướn lao động, hai bên được thương lượng thoả thuận bình đẳng với nhau nên nếu quy định quá bảo vệ quyền cho lao động nữ thì sẽ tạo ra sự mâu thuẫn giữa lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội. Tách chính sách xã hội ra khỏi chính sách kinh tế là không hợp lý, ngược lại chính sách xã hội là động lực phát triển kinh tế. Do đó, việc thúc đẩy bảo đảm bình đẳng giới và đưa ra các bảo đảm kinh tế cho lao động nữ là cần thiết nhưng phải cân nhắc trong từng thời kì nhằm tăng tính khả thi của pháp luật về bảo đảm quyền cho lao động nữ.

Hiện nay, các doanh nghiệp tư nhân phát triển tăng về số lao động nên chính sách bảo vệ người lao động cần mềm dẻo linh hoạt theo đúng chủ trương phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Quán triệt tư tưởng này trong pháp luật lao động có nghĩa là bảo vệ lao động nữ không thể can thiệp duy ý chí mà là quá trình dân chủ như: đảm bảo thực hiện quyền đình công của người lao động, có sự tham gia của đại diện của người lao động và đại diện của người sử dụng lao động cùng các chủ thể hữu quan khác giải quyết về lao động. Sự tham gia dân chủ của các chủ thể này làm tăng thông tin cần thiết cho Nhà nước khi ra các quyết định tăng tính chính xác và tính khả thi và bảo vệ người lao động bền vững.

Nhà nước cũng cần dung hoà tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động. Bởi sức lao động mà đặc biệt sức lao động trí tuệ là nguồn lực phát triển thì cần có sự bảo vệ hợp lý. Nếu không bảo vệ tốt và đề cao vai trò của người lao động thì không khai thác được nguồn lực phát triển của đất nước nhưng nếu bảo vệ tới mức bảo hộ (chấp nhận cả thói quen vô kỉ luật hoặc thủ tiêu cạnh tranh) thì kìm hãm sự phát triển. Chất lượng lao động không chỉ đơn thuần là

trình độ kinh nghiệm làm việc mà bao gồm cả khả năng thích ứng với công nghệ và chuyển đổi dễ dàng. Vì vậy, pháp luật lao động cần khuyến khích người sử dụng đào tạo nghề tạo điều kiện cho lao động nữ tiếp tục làm việc và nâng cao khả năng thích ứng với công việc mới. Nhà nước bảo vệ lao động nữ nhưng cũng phải trên cơ sở tuân theo thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của người sử dụng và lao động nữ hướng tới bảo đảm cho các bên tự bảo vệ một cách an toàn, cùng hợp tác, cùng chia sẻ và cùng hưởng lợi.

4.1.4. Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế

Pháp luật của các quốc gia đều hướng tới mục tiêu bảo vệ người lao động trong đó có lao động nữ đặt trong sự hài hòa với lợi ích của người sử dụng. Tuy nhiên, nhiều chủ sử dụng chưa nhận thức đầy đủ ý nghĩa của mối quan hệ lao động ổn định hài hòa nên đặt nặng việc khai thác tối đa lợi nhuận mà chưa quan tâm đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ. Tình hình kinh tế thế giới và khu vực bị suy thoái, không ít các doanh nghiệp phải tiết giảm đầu tư, thậm chí phải tạm ngừng kinh doanh, ảnh hưởng tới việc thực hiện và bảo vệ quyền của lao động nữ. Trong bối cảnh đó đòi hỏi sự điều chỉnh pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ không chỉ phù hợp với tình hình trong nước mà còn phù hợp với sự hội nhập với nền kinh tế quốc tế.

Đến nay, Việt Nam đã tham gia hầu hết các điều ước quốc tế có liên quan đến bảo vệ quyền, lợi ích của phụ nữ như: Công ước về loại trừ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ năm 1979; Công ước số 100 năm 1996 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau; Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội và Công ước quốc tế về các quyền dân sự chính trị; Công ước số 14 về quy định nghỉ hằng tuần cho lao động công nghiệp.....Hội nhập nền kinh tế thế giới là quá trình tất yếu khách quan với nhiều cơ hội nhưng đối với pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ là một thách thức không nhỏ. Tuy nhiên Việt Nam cần sửa đổi bổ sung hệ thống pháp

luật quốc gia phù hợp với pháp luật quốc tế về quyền con người, quyền của lao động nữ bởi đó là sân chơi bình đẳng và là giá trị cao cả mà pháp luật hướng tới.

Là một nước thành viên của ILO, trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ bó hẹp trong 21 công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tính đến các nguyên tắc cơ bản của ILO như loại bỏ lao động cưỡng bức, việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc... Như vậy, việc hoàn thiện pháp luật lao động phải dựa trên cả những công ước mà Việt Nam chưa phê chuẩn như: Công ước 87 (1948) về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức; Công ước số 98 (1949) về nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước số 122 về chính sách việc làm; Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu đặc biệt đối với các nước đang phát triển; Công ước số 88 về tổ chức dịch vụ việc làm; Công ước số 142 về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực; Điều đó có nghĩa là, hệ thống pháp luật lao động phải thể chế hoá các công ước này. Khi đưa các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật quốc gia sẽ làm cho người sử dụng lao động buộc phải thực hiện chúng và điều đó tạo điều kiện cho các doanh nghiệp Việt Nam hội nhập tốt hơn trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động, các quy tắc ứng xử liên quan đến tiêu chuẩn lao động. Nếu không tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hệ thống pháp luật thì các doanh nghiệp Việt Nam sẽ tụt kém khi đăng ký các bộ quy tắc ứng xử (COC) như là điều kiện để xuất hàng hoặc tránh bị chèn ép trong xuất khẩu.

Việt Nam tham gia Hiệp định TPP, đây là Hiệp định có những quy định về lao động rất khắt khe, TPP đưa quyền lao động cơ bản gồm: quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể, cấm và loại bỏ lao động trẻ em và lao động cưỡng bức một cách hiệu quả, và chống phân biệt đối xử về việc làm. Đây cũng là lần đầu tiên trong một hiệp định thương mại, thành cốt lõi của Hiệp định và buộc thực thi những quyền này qua việc giải quyết tranh chấp như những nghĩa vụ khác trong đó có lựa

chọn về xử phạt thương mại. Việt Nam có 7 năm để chuẩn bị chu đáo các điều kiện thực thi Hiệp định có hiệu quả. Vì vậy, bên cạnh các quy định pháp luật phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và các quy định của TPP thì Việt Nam sẽ sửa đổi hoặc ban hành các văn bản pháp luật tạo điều kiện thực thi các nội dung về lao động trong TPP phù hợp với các quy định của ILO đảm bảo các nội dung về lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trong Hiệp định TPP được triển khai đồng bộ với sự phân công rõ ràng cho các cơ quan quản lý Nhà nước, đảm bảo phù hợp với pháp luật Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn của ILO.

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

4.2.1. Sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ

4.2.1.1. Đối với các quy định về quyền bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập

- *Đối với các quy định về bảo vệ việc làm:* Vấn đề bảo vệ việc làm cho lao động nữ không chỉ được Nhà nước khuyến khích người sử dụng tạo điều kiện tuyển dụng lao động nữ khi xét tuyển nhưng khi lao động nữ có thai có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và báo trước cho chủ sử dụng theo thời hạn của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Việc tạm hoãn hợp đồng lao động là hợp lý nhưng việc chấm dứt hợp đồng lao động không phải là mong muốn của lao động nữ vì đồng nghĩa với việc mất việc làm và thu nhập. Vì vậy, để bảo vệ quyền được làm việc và bảo vệ trẻ em thì pháp luật nên sửa theo hướng lao động nữ được chuyển sang làm công việc khác hoặc được tạm hoãn thực hiện hợp đồng cho đến khi nghỉ thai sản hoặc theo chỉ dẫn của thầy thuốc.

Ngoài ra, việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đặc biệt là lao động nữ diễn ra phổ biến trong khi nghỉ vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 42 BLLĐ 2012 là phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và

phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Thực tế, ngoài tiền lương thì vẫn có tiền ăn trưa, tiền lao động chuyên cần và các khoản này không hoạch toán vào lương; thậm chí nhiều doanh nghiệp ghi tiền lương trên hợp đồng thấp đi để giảm số tiền đóng bảo hiểm xã hội cho nên nếu lấy lấy tiền lương theo hợp đồng là căn cứ để tính bồi thường là không hợp lý bởi người lao động đã thiệt thòi mất việc làm mà khoản bồi thường chẳng được bao nhiêu. Nên chăng cần phải tính mức bồi thường là mức thu nhập thực tế trên cơ sở của 06 tháng liên tục trước khi bị chấm dứt hợp đồng lao động cho thời gian làm việc cho người lao động.

- *Đối với chính sách ưu đãi doanh nghiệp:* Khi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ hoặc ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ: Thực tiễn trước năm 2012, hầu như các doanh nghiệp không mặn mà với các chính sách thuế khi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; bởi BLLĐ năm 1994 và Luật sửa đổi bổ sung BLLĐ năm 1994 không quy định cụ thể hưởng như thế nào, việc miễn giảm thuế phức tạp, phiền hà nên doanh nghiệp không quan tâm. Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết BLLĐ 2012 về chính sách đối với lao động nữ có tính định hướng trong việc khuyến khích sử dụng lao động nữ, tạo động lực cho các doanh nghiệp yên tâm tuyển dụng mà không phải quá lo lắng những chi phí phát sinh. Do đó, Bộ Tài chính cần ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết các quy định nêu trên và tạo điều kiện thuận lợi về thủ tục miễn giảm thuế và xem xét các khoản chi ch lao động nữ vào chi phí hợp lý khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp để các chính sách về thuế sẽ là động lực để đảm bảo quyền được bình đẳng trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động nữ.

- *Đối với các quy định về tiền lương và thu nhập:* Điều 91 BLLĐ 2012 quy định tiền lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu tối thiểu. Kết quả khảo sát thực tiễn cuộc sống người lao động của Ban Chính sách và Viện Công nhân - Công đoàn cho thấy tiền lương tối thiểu mới đáp ứng 74- 75% mức sống tối thiểu. Mức điều chỉnh

lương tối thiểu năm 2016 mới tương đương với mức điều chỉnh năm 2015. Có rất nhiều các lý do khác nhau về câu chuyện tăng lương tối thiểu nhưng thực chất lương tối thiểu chưa đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của người lao động. Các doanh nghiệp không tăng lương tối thiểu cũng vì lý do sợ tăng chi phí và bảo hiểm xã hội phải đóng cho người lao động cao hơn, nhiều doanh nghiệp tồn tại hai mức lương thực lĩnh và sổ sách nhằm trốn hoặc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Vì vậy, Chính phủ cần chỉ đạo phải có sự liên thông giữa cơ quan thuế và cơ quan bảo hiểm xã hội. Nếu có quy định này, doanh nghiệp không thể có hai bảng lương và tiền lương của người lao động được bảo đảm, Nhà nước không thất thu thuế thu nhập cao (đối với người lao động có mức lương cao sau khi giảm trừ gia cảnh vẫn thuộc đối tượng phải nộp), cơ quan bảo hiểm xã hội không bị thất thu và bản thân người lao động được hưởng lợi từ chính sách an sinh hưu trí và thai sản khi có sự kiện pháp lý xảy ra đối với họ.

Ngày 23/6/2015, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư 23/2015/TT-BLĐ-TBXH hướng dẫn thi hành Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Chính phủ, văn bản này là kỳ vọng của người lao động và doanh nghiệp bởi tạo ra sự thống nhất cao trong việc trả lương cho người lao động và các chính sách về thuế và bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, doanh nghiệp và người lao động đã nhận thấy sự bất cập và hứa hẹn một kết cục không tốt đẹp như kỳ vọng bởi cách tính lương phức tạp (khái niệm “thời gian làm việc”, khái niệm về “tiền lương thực trả” không được làm rõ tại Thông tư và cả Nghị định). Lo ngại của người lao động là hiện nay họ đang được hưởng nhiều khoản tiền ngoài lương theo công việc và chức danh nhưng trong hợp đồng chỉ ghi mức lương cơ bản trong khi các khoản phụ cấp bổ sung khác được ghi tại nội quy và quy chế của doanh nghiệp nên các khoản phụ cấp này hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí của doanh nghiệp. Trong khi nếu doanh nghiệp bị vỡ quỹ hoặc tăng chi phí quá nhiều họ sẽ tìm cách giảm các khoản thu nhập của người lao động như tìm cách tăng lương ít, nâng cao tiêu chí áp dụng phụ cấp khiến người lao động không thể đạt được điều kiện thưởng hoặc hưởng các khoản trợ cấp...và như vậy thu nhập của người lao động đã thấp lại gặp khó khăn

hơn. Do đó, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội cần phải nghiên cứu và rà soát lại Thông tư để có Công văn hướng dẫn kịp thời và đồng bộ.

Cần thông qua Luật Tiền lương tối thiểu, trong đó đưa ra các căn cứ khoa học để xác định tiêu chí phù hợp với nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Lộ trình điều chỉnh mức lương tối thiểu cần phải được xây dựng căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế, cân nhắc đến khả năng chi trả của doanh nghiệp để đảm bảo ổn định về việc làm cho người lao động.

- *Về trả tiền lương, tiền công giữa lao động nam và nữ*: Hiểu theo Công ước 100 mà Việt Nam đã phê chuẩn thì việc trả lương công bằng giữa lao động nam và nữ cho công việc có giá trị ngang nhau tức là lao động nam và lao động nữ cùng một công việc giống hoặc tương tự; công việc khác nhau nhưng có giá trị ngang nhau phải được trả công như nhau. Đánh giá dựa trên tiêu chí của công việc đòi hỏi hệ thống các phương pháp và công cụ khoa học thông qua các quá trình phân tích so sánh đặc điểm công việc, kỹ năng trình độ thông qua giáo dục, đào tạo, kinh nghiệm, tinh thần tâm lý, điều kiện làm việc, phương diện sử dụng công nghệ... Điều 90 BLLĐ 2012 quy định việc trả tiền lương cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Quy định này có điểm tiến bộ phần nào phù hợp với Công ước 100 của ILO nhưng chưa cụ thể hoá và thực thi hết nội dung của công ước. Ngoài ra, pháp luật lao động có một số quy định hưởng nguyên lương mặc dù giảm thời gian làm việc của lao động nữ, do đó cũng cần phải tính toán để phù hợp với các doanh nghiệp khoán lương theo sản phẩm.

- *Về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ*: Theo Công ước CEDAW thì các nước tham gia công ước phải áp dụng các biện pháp thích hợp nhằm đảm bảo quyền bảo hiểm xã hội cho phụ nữ, đặc biệt trong các trường hợp về hưu, thất nghiệp ốm đau, tuổi già, áp dụng các chế độ nghỉ đẻ vẫn hưởng lương, phúc lợi xã hội.... Hiện nay, tuổi nghỉ hưu ở các quốc gia trên thế giới có xu hướng tăng và đồng thời được điều chỉnh hướng tới mục tiêu bình đẳng giới; khoảng 80% các nước quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ và nam như nhau. Hầu hết các nước thuộc tổ chức hợp tác phát triển kinh tế OECD đều quy định tuổi nghỉ hưu bằng nhau giữa lao động nam và lao

động nữ và có xu hướng tăng theo thời gian. Đức tăng tuổi nghỉ hưu là 67, Anh tăng tuổi nghỉ hưu là 65, tháng 6 năm 2010 Pháp quy định tuổi nghỉ hưu cả nam và nữ là 62.... Ngay những nước có những điều kiện kinh tế xã hội như Việt Nam cũng quy định tuổi nghỉ hưu của nam và nữ là như nhau: Điều 54, Luật Công chức dân sự của Campuchia quy định tuổi nghỉ hưu của cả nam và nữ công chức là 55 tuổi với điều kiện đã phục vụ nhà nước 30 năm. Tuy nhiên gần đây Luật này đã thay đổi và quy định nam và nữ công chức nghỉ hưu ở tuổi 60. BLLĐ của Lào năm 1994 quy định: phụ nữ có quyền nghỉ hưu 55 tuổi, nam 60 tuổi và năm 2006 đã sửa đổi, theo đó nam và nữ có tuổi nghỉ hưu ngang bằng là 60. Riêng phụ nữ nếu cần thiết có thể xin nghỉ hưu trước 60 tuổi nhưng không dưới 55 tuổi với thời gian làm việc cho nhà nước là 25 năm. Đối với những đối tượng đang làm việc tại các lĩnh vực nguy hiểm gây ảnh hưởng đến sức khỏe liên tục trong khoảng thời gian từ 5 năm trở lên thì phụ nữ có thể nghỉ hưu sớm hơn nhưng không dưới 50 tuổi với thời gian làm việc cho nhà nước là 20 năm. Theo Điều 188 BLLĐ 2012 tuổi nghỉ hưu ở Việt Nam đối với nam đủ 60 và nữ đủ 55. Riêng đối với cán bộ, công chức nữ giữ các chức vụ, chức danh được quy định cụ thể tại Nghị định số 53/2015/NĐ-CP ngày 29 tháng 05 năm 2015 và những người được bổ nhiệm chức vụ, chức danh Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân tối cao thì tuổi nghỉ hưu là không vượt quá 65 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ. Có nhiều ý kiến khác nhau về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ: Một là giữ như hiện hành, hai là nâng lên nam đủ 62 tuổi và nữ đủ 60 tuổi; vì nước ta đang ở thềm dân số già và cần phát huy người cao tuổi về kinh nghiệm thực tiễn. Ý kiến khác cho rằng nâng tuổi nghỉ hưu tuy tăng được phần quỹ bảo hiểm xã hội nhưng có chăng chỉ phù hợp với nguyện vọng của một số người thuộc khu vực quản lý nhà nước, hành chính sự nghiệp và cũng cần phải xem xét tình hình sức khỏe thực tế của từng đối tượng, nhu cầu công việc và năng lực thực tế.

Nhìn từ góc độ giới việc quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ lệch 5 năm đối với lao động nam là có sự phân biệt. Nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và xã hội năm 2009 đã chỉ ra rằng không có bằng chứng cho thấy phụ nữ ở tuổi 55-

60 có sức khỏe kém hơn so với nam giới cùng độ tuổi việc làm. Phần lớn phụ nữ nghỉ hưu vẫn tiếp tục làm việc thêm nhiều năm nữa [15, tr.117]. Nghiên cứu này đã chỉ ra sự bất bình đẳng giữa nam- nữ trong mức lương hưu bình quân hằng tháng và trong thụ hưởng quỹ bảo hiểm xã hội làm ảnh hưởng đến việc làm và cơ hội thăng tiến của lao động nữ. Nếu được làm việc thêm năm nữa như nam giới và nghỉ hưu ở tuổi 60, bậc lương của lao động nữ trước khi nghỉ hưu sẽ được tăng thêm và lương hưu họ được hưởng cũng cao thêm. Thực tế đó đòi hỏi chúng ta cần xem xét sửa đổi các chính sách về tuổi nghỉ hưu cho phù hợp với thực tiễn đặc biệt trong bối cảnh của Việt Nam, khi tuổi thọ của người dân đã tăng lên đáng kể (theo tổng điều tra dân số năm 2009 thì tuổi thọ bình quân của nam 70,2, của nữ 75,6). Điều này dẫn đến tình trạng quỹ bảo hiểm xã hội phải chu cấp cho một lao động nữ hưu trí trong một thời gian dài hơn khoảng 10 năm ra. Việc qui định tuổi nghỉ hưu theo hướng đảm bảo bình đẳng giới cũng sẽ giúp phát huy tốt hơn khả năng lao động và cống hiến của cả nam và nữ, góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội, thực hiện đúng tinh thần của Công ước quốc tế về chống phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) mà Việt Nam đã thông qua từ năm 1982. Tuy nhiên, cần phải xem xét toàn diện các ngành nghề và công việc của người lao động nên để theo hướng lao động nữ hoàn toàn có thể lựa chọn tiếp tục làm việc hoặc nghỉ hưu tại thời điểm 55 tuổi và đủ thời gian tham gia bảo hiểm xã hội, điều này đảm bảo cho lao động nữ có trình độ chuyên môn cao, làm công tác quản lý được đối xử bình đẳng như nam giới. Việc chủ động trong việc lựa chọn thời gian kéo dài không quá 05 để đảm bảo sức khỏe. Đối với các trường hợp khác thì tuổi nghỉ hưu như luật hiện hành là hợp lý.

4.2.1.2. Đối với các quy định về quyền nhân thân

- *Quyền được bảo vệ đời tư:* Tại Điều 17 Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) nêu rằng: Không ai bị can thiệp một cách tùy tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, thư tín, hoặc bị xâm phạm bất hợp pháp đến danh dự và uy tín. Mọi người đều có quyền được pháp luật bảo vệ chống lại những can thiệp hoặc xâm phạm. Pháp luật hình sự và pháp luật dân sự của nước ta đã có quy định về việc tôn trọng tư tín và bí mật đời tư và danh dự cá nhân. Dưới

góc độ quyền con người, quyền riêng tư mang tính tự do của con người được sống, vui chơi sinh hoạt theo sở thích và nguyện vọng cá nhân nhưng trong một số trường hợp xâm phạm quyền riêng tư lại là hành vi xâm phạm bí mật đời tư. Hiện nay, BLLĐ cũng không quy định về việc chủ sử dụng phải có trách nhiệm trong việc bảo mật thông tin cá nhân của người lao động. Trong khi các thông tin trong lý lịch, tờ khai của người lao động cũng có thể là những bí mật đời tư mà bản thân lao động nữ không muốn tiết lộ cho người khác biết. Do đó, pháp luật cần có những quy định cụ thể về trách nhiệm giữ bí mật thông tin của người được tuyển dụng và cần ban hành Luật về quyền riêng tư để xác định quyền bí mật đời tư cá nhân và cũng là cơ sở để xác định giới hạn của việc khai thác thông tin cá nhân. Nếu lao động nữ được đối xử bình đẳng như lao động nam tại nơi làm việc, được bình đẳng về tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội và hưởng các điều kiện lao động cũng như các điều kiện thăng tiến cũng góp phần phòng chống bạo lực đối với lao động nữ. Người sử dụng lao động không còn có cơ để lấy sức ép việc làm và phong tục tư tưởng truyền thống trọng nam khinh nữ để gây sức ép buộc lao động nữ phải nhận những cam kết bất lợi cho mình, gây thiệt hại kinh tế và áp lực tinh thần cho họ. Vì nhiều hoàn cảnh và nguyên nhân khác nhau lao động nữ thường nhận được nhiều tin nhắn có lời lẽ xúc phạm từ đồng nghiệp nam do đó cần có quy định về “trật tự doanh nghiệp” được quy định trong các nội quy của Doanh nghiệp.

- *Quy định về việc doanh nghiệp đảm bảo buồng tắm, buồng vệ sinh cho lao động nữ tại nơi làm việc:* Thực tiễn các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam không lâu nên có xu hướng thuê các cơ sở hạ tầng “tạm bợ” hoặc tìm mọi cách giảm thiểu các chi phí nên họ không quan tâm đến nhu cầu của lao động nữ. Trong khi pháp luật không quy định cụ thể bao nhiêu công nhân nữ thì cần 01 buồng tắm, 01 buồng vệ sinh để thuận tiện cho việc giám sát, chế tài xử phạt đối với vi phạm an toàn vệ sinh lao động mức tối đa tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP cũng chỉ là 10 triệu đồng nên không đủ sức dằn đe khi doanh nghiệp vi phạm.

- *Bổ sung các quy định về xử phạt vi phạm hành chính:* Thực tiễn, thì không phải lúc nào các hành vi xâm phạm danh dự nhân phẩm người khác cũng bị truy

cứu trách nhiệm hình sự nhất là trong quan hệ lao động. Ngày 09/8/2015, Chính phủ ban hành Nghị định 95/2015/NĐ-CP về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với mức xử phạt cao nhất là 20 triệu đồng đối với vi phạm quy định về lao động nữ (tại Điều 18 của Nghị định này) nhưng đây không phải là quy định về xử phạt về hành vi vi phạm nhân phẩm danh dự, tính mạng sức khỏe của lao động nữ khi hành vi đó chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự rõ ràng đã có khoảng trống của pháp luật cho nên cần bổ sung quy định xử phạt về hành vi xâm phạm danh dự nhân phẩm của người lao động.

4.2.1.3. Đối với các quy định về quyền làm mẹ

- *Cần sửa đổi Khoản 5 Điều 155 BLLĐ 2012*: Vì quy định trong thời gian bị hành kinh lao động nữ được nghỉ 30 phút/ngày; lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày trong thời gian làm việc và vẫn được hưởng nguyên lương là không khả thi đối với những doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền bởi nếu một vị trí nghỉ thì cả chuyền phải dừng lại. Do đó, cần phải quy định lại thời gian nghỉ này cho phù hợp và phát huy hiệu quả trong việc thực hiện quyền bảo vệ sức khỏe của lao động nữ mà không bị ảnh hưởng đến sản xuất của doanh nghiệp. Nếu nhìn nhận sinh sản, nuôi con là chức năng đặc thù của lao động nữ thì nên quy định chi phí này do bảo hiểm xã hội chi trả mà không để doanh nghiệp tính vào chi phí sản xuất, làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường mà lại không đảm bảo khả năng được hưởng quyền cho lao động nữ và ảnh hưởng đến lợi ích của chủ sử dụng.

- *Quan tâm và tạo điều kiện hơn nữa về các chính sách phúc lợi xã hội trong đó nêu cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*: Để đảm bảo sức khỏe của bà mẹ và trẻ em BLLĐ 2012 quy định lao động nữ sinh con được nghỉ thai sản 06 tháng; Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ và doanh nghiệp có trách nhiệm hỗ trợ chính sách này. Thực tiễn có rất nhiều doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (chủ yếu là lao động ngoại tỉnh) tại các khu công nghiệp khu chế xuất sau khi nghỉ sinh không thể tiếp tục quay lại

doanh nghiệp làm việc được vì chỗ làm không có nhà trẻ, còn các lớp mẫu giáo công lập thì không nhận trẻ mới 06 tháng tuổi, vấn đề rất bất cập này cần có sự chung tay giữa doanh nghiệp và Nhà nước trong việc tạo điều kiện xây dựng, mở các lớp mầm non nhận trẻ từ 06 tháng tuổi để lao động nữ yên tâm làm việc.

- *Các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động*: Lao động nữ có quyền phòng vệ bằng việc từ chối làm việc trong điều kiện lao động không an toàn. Theo đó Khoản 2 Điều 140 BLLĐ cần bỏ cụm từ “đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng của mình”. Vì người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng có quyền làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động để tránh nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Những nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đều có thể đe dọa nhưng không phải tất cả đều “đe dọa nghiêm trọng” đến tính mạng, sức khỏe. Ngoài ra, cần phải bổ sung chế tài xử phạt đối với người sử dụng lao động về hành vi buộc người lao động trở lại làm việc khi nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chưa được khắc phục.

- *Đối với danh mục không được sử dụng lao động nữ được ban hành kèm Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội*: Có một số công việc không được sử dụng lao động nữ không mang tính khả thi cao, thực tiễn có những công việc lao động nữ vẫn có thể làm như: đào gốc cây, chặt hạ cây lớn, sơn sửa, chất vệ sinh với quy định này lao động nữ càng khó khăn trong việc tìm việc. Vô hình chung quy định của pháp luật không bảo vệ được sức khỏe và chức năng làm mẹ của lao động nữ mà khiến họ lại phải làm những công việc đó bất hợp pháp vì cuộc sống. Vì vậy, cần có những quy định về đảm bảo điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động cũng như bảo hộ lao động để không xảy ra những rủi ro về sức khỏe cho lao động nữ khi họ làm các công việc này.

4.2.1.4. Đối với các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ

- *Về biện pháp liên kết để bảo vệ người lao động*: Pháp luật thừa nhận người lao động được tự do thành lập và hoạt động công đoàn được liên kết sức mạnh để đình công. Công đoàn được thừa nhận là tổ chức đại diện và được tham gia nhiều lĩnh vực bảo vệ người lao động. Mặc dù vậy, còn một tỷ lệ nhỏ lao động làm công

không phải là thành viên tham gia tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động không muốn công đoàn hoạt động trong đơn vị của mình thì trong những trường hợp cần thiết pháp luật cần thừa nhận các đại diện chân chính của tập thể lao động. Đây cũng chính là cách bảo vệ quyền tự do liên kết và quyền tổ chức được quy định tại Công ước số 87. Việt Nam cũng tham gia Hiệp định TPP nên đã hội nhập quốc tế thì phải chấp nhận “luật chơi” quốc tế. Tổ chức công đoàn phải nâng cao trình độ, năng lực, bản lĩnh, phải đáp ứng được nguyện vọng của đông đảo người lao động và thực hiện có hiệu quả chức năng đại diện, bảo vệ. Trường hợp không đáp ứng được nhu cầu người lao động trong khi tập thể tín nhiệm một số người đại diện bảo vệ quyền lợi cho họ thì pháp luật thừa nhận tổ chức đại diện đó cho phép họ thực hiện các quyền như tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, để hiện thực hóa điều này, trước tiên phải đồng bộ hệ thống pháp luật. Quốc hội cần sớm ban hành luật về lập hội và sửa đổi BLLĐ, Luật Công đoàn cùng các văn bản liên quan. Khi có luật sẽ căn cứ theo đó thực hiện. Việt Nam đã quy định đầy đủ và cơ bản là phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết trong TPP. Việc thực hiện các cam kết về lao động trong TPP cũng chính là tiếp tục thực hiện các quy định của ILO mà Việt Nam là thành viên. Những vấn đề liên quan đến lao động và công đoàn (quyền tự do lập hội, quyền thương lượng tập thể) nếu còn “độ vênh” thì cần tiếp tục bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với các cam kết.

Quyền đình công của người lao động cần được tiếp tục nghiên cứu để mở rộng bằng việc sửa đổi một số quy định của pháp luật như: Sửa đổi mục đích của sự ngừng việc trong đình công không chỉ nhằm đạt được các yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động mà nhằm đạt được các yêu cầu liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động. Cần quy định đơn giản hóa hơn nữa thủ tục đình công, pháp luật chỉ nên quy định về mặt nguyên tắc phải lấy ý kiến tập thể lao động và tỷ lệ người lao động đồng ý thông qua sự cần thiết để tiến hành đình công, còn về cách thức lấy ý kiến sẽ do tập thể lao động quyết định mà không cần thiết điều chỉnh.

- *Biện pháp kinh tế*: Các quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ lao động nữ là đầy đủ nhưng còn chưa mang tính khả thi, chế tài áp dụng khi doanh nghiệp vi phạm các quy định này còn chưa cao, có những quy định chưa phù hợp với điều kiện tài chính của doanh nghiệp. Cơ chế đảm bảo quyền của lao động nữ phải gắn liền với lợi ích ba bên: người sử dụng, lao động nữ và Nhà nước. Bởi vì, người sử dụng bao giờ cũng tính toán chi phí thấp nhất để có lợi nhuận cao nhất; lao động nữ thì bên cạnh công việc và tiền công thì cần có thời gian cho việc thực hiện vai trò người mẹ, người vợ cho gia đình; để đảm bảo chức năng quản lý xã hội Nhà nước cần giải quyết chính sách việc làm tốt nhưng luôn đề cao việc phát triển thể lực và trí lực cho nhân lực của đất nước là trẻ em. Vì vậy, Nhà nước cần tổng kết thực tiễn và rà soát các quy định của pháp luật để đảm bảo quyền của lao động nữ nhưng vẫn đảm bảo lợi ích của giới chủ và Nhà nước. Ví dụ: Trong lĩnh vực việc làm và tuyển dụng lao động quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với việc tuyển và sử dụng lao động nữ chưa được quy định chi tiết và còn thiếu các chế tài cần thiết để xử lý những vi phạm pháp luật nên tính khả thi của các quy phạm không cao nên cần phải quy định chế tài để đảm bảo pháp luật phải đi vào thực tiễn. Cần nâng cao mức xử phạt và xử lý ở đối tượng cần thiết để đủ phòng ngừa đối với các đối tượng khác. Đối với các trường hợp tái phạm phải xử lý nghiêm khắc góp phần nâng cao ý thức tuân thủ và bảo vệ người lao động tốt hơn. Cần có các quy định về xử phạt vi phạm hành chính đối với lao động nữ như: Hợp đồng lao động với những điều khoản bất lợi, hạn chế quyền làm mẹ, làm vợ của lao động nữ; hành vi không nhận lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động vì lí do lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ dẫn của thầy thuốc...

- *Biện pháp tư pháp*: Việc áp dụng thủ tục tố tụng dân sự không phát huy được hiệu quả trong giải quyết các tranh chấp lao động; do đó cần phải hoàn thiện pháp luật theo hướng tách thủ tục tố tụng lao động khỏi Bộ luật Tố tụng dân sự xây dựng các văn bản pháp luật quy định riêng về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án [2, tr.182]. Quy trình tố tụng cần rút ngắn, hạn chế qua nhiều cấp và nhiều lần xét xử, thiết kế theo hướng đơn giản, đề cao trách nhiệm của Tòa án trong

việc tiếp nhận xử lý yêu cầu khởi kiện, thu thập chứng cứ, hòa giải trong xét xử. Chuyên môn hóa công tác xét xử của Thẩm phán và Hội thẩm. Bộ luật tố tụng dân sự 2015 vừa được Quốc hội thông qua ngày 25/11/2015 và có hiệu lực ngày 01/7/2016 về cơ bản đã khắc phục được những vướng mắc trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động với chủ sử dụng đối với việc cung cấp và thu thập chứng cứ. Tuy nhiên, để đảm bảo thống nhất áp dụng pháp luật thì cần có các văn bản hướng dẫn về việc người sử dụng cố tình trốn tránh không cung cấp các tài liệu chứng cứ chứng minh cho việc kỉ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải lao động nữ khi mang thai... bởi việc cung cấp các tài liệu này sẽ không có lợi cho người sử dụng lao động trong khi Bộ luật Tố tụng dân sự quy định việc cung cấp chứng cứ lại là nghĩa vụ của người sử dụng.

4.2.2. Các giải pháp tổ chức thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền của lao động nữ

4.2.2.1. Nội luật hóa và từng bước phê chuẩn các công ước của ILO phù hợp với các điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội Việt Nam về lao động nữ

- *Nội luật hóa các công ước đã ký kết và tham gia*: Hiện nay, Việt Nam đã tham gia hầu hết các công ước quốc tế quan trọng về quyền con người như: Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ; Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị; Công ước về chống tra tấn, các hình thức đối xử hoặc trừng phạt tàn bạo, vô nhân đạo hoặc hạ nhục con người... thể hiện mạnh mẽ cam kết chính trị của Đảng, Nhà nước về bảo vệ, bảo đảm quyền con người ở Việt Nam. Ngoài ra, Việt Nam cũng đã tham gia nhiều văn kiện của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về quyền của người lao động cũng như nhiều cơ chế đối thoại nhân quyền đa phương và song phương. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực; gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO); tham gia Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì một số quy định của BLLĐ cần phải nội luật hóa cho phù hợp với việc hội nhập và gia nhập này.

Tính đến tháng 6 năm 2014, tổ chức Lao động quốc tế đã thông qua 189 Công ước và 203 khuyến nghị, đây được coi là nguồn cơ bản của pháp luật lao động

quốc tế. Mục tiêu của luật lao động quốc tế là bảo đảm cạnh tranh công bằng, bảo vệ người lao động tránh khỏi sự bóc lột của giới chủ, góp phần bảo đảm công bằng xã hội (không chỉ được xem xét trong phạm vi xoá bỏ những gì bất công và bảo vệ người yếu thế như trước đây mà còn có các đóng góp tích cực cho an sinh của nhân loại). Luật lao động quốc tế góp phần củng cố pháp luật quốc gia và còn có chức năng phòng ngừa và ngay cả khi pháp luật quốc gia đã đạt đến mức độ phát triển nhất định thì việc phê chuẩn các công ước lao động quốc tế vẫn là cần thiết. Ở một khía cạnh nào đó, các tiêu chuẩn lao động trong các công ước này có thể thấp hơn pháp luật quốc gia nhưng mọi việc có thể thay đổi theo thời gian. Khi quốc gia gặp khủng hoảng thì có thể sửa đổi pháp luật trong nước theo hướng làm giảm các điều kiện lao động xuống nhưng do quốc gia đó đã ký công ước về điều kiện lao động nên chỉ có thể giảm đến mức tối thiểu là bằng tiêu chuẩn đã được quy định trong công ước. Trường hợp muốn giảm hơn thì phải làm thủ tục rút khỏi công ước điều mà các quốc gia đã tham gia không hề muốn bởi sẽ phải chịu áp lực bởi dư luận của cộng đồng quốc tế. Ngoài việc chứa đựng các quy định mang tính bắt buộc chung, luật lao động quốc tế còn mang nguyên tắc định hướng cho các nhà lập pháp quốc gia. Nó có thể là cơ sở cho người lao động đòi hỏi quyền lợi của mình và cũng là cẩm nang quản lý, sử dụng của chủ sử dụng.

- *Kiến nghị phê chuẩn thêm một số công ước của ILO:*

Đối với Công ước 103 (1952) về việc bảo vệ quyền của lao động nữ trong thời kỳ thai sản thì tại Công ước 103 có nội dung: Lao động nữ được nghỉ thai sản ít nhất 12 tuần (trong đó có một phần bắt buộc phải nghỉ sau khi sinh); trong thời kỳ thai sản lao động nữ được hưởng trợ cấp bằng tiền và trợ giúp y tế; lao động nữ cho con bú được phép ngừng việc trong một hoặc nhiều thời gian của ngày làm việc (do pháp luật quốc gia quy định) nhưng vẫn được hưởng lương.... Đối chiếu với pháp luật nước ta thì pháp luật Việt Nam ở một mức nào đó còn bảo đảm quyền cao hơn nhưng chưa thể hiện hết được nội dung của Công ước. Ví dụ: lao động nữ ốm đau có xác nhận của cơ sở y tế vì nguyên nhân mang thai nhưng ở Việt Nam thì trường hợp này lao động nữ chỉ được nghỉ theo chế độ ốm đau; điều này không có nghĩa là

quyền của lao động nữ ở Việt Nam về thai sản thấp hơn chuẩn mực quốc tế vì khi hưởng trợ cấp bảo hiểm ốm đau người lao động vẫn được hưởng 75% mức lương trong khi mức tối thiểu của bảo hiểm thai sản của Công ước 103 là 2/3 mức thu nhập để tính trợ cấp. Vì vậy, Việt Nam vẫn có thể phê chuẩn Công ước 103 mà không cần thiết phải điều chỉnh lại pháp luật nhưng nếu chúng ta xem xét nó ở trường hợp nghỉ thai sản thì lao động nữ sẽ được đảm bảo cao hơn luật hiện hành.

Đối với Công ước 156 bình đẳng có may và đối xử với lao động nam và nữ- những người lao động có trách nhiệm gia đình thì mục đích chính của công ước là tạo cho các lao động không bị phân biệt đối xử, đặc biệt là phân biệt trên cơ sở giới tính và vì trách nhiệm gia đình. Giống như Công ước 111 lĩnh vực cần có sự bình đẳng cơ may và đối xử cũng chủ yếu trong việc làm và nghề nghiệp bao gồm cả đào tạo, tuyển chọn, sử dụng nhưng đối tượng được bảo vệ tại Công ước 156 tập trung vào những người lao động có trách nhiệm gia đình nên nội dung của Công ước hướng vào đối tượng đó một cách cụ thể. Các quy định trong Công ước 156 cũng được thể hiện trong pháp luật Việt Nam tạo cơ sở bảo đảm quyền cho lao động nữ. Việt Nam cũng tương đối đủ điều kiện để phê chuẩn Công ước số 156 của ILO trong khi điều đáng ghi nhận của công ước là vấn đề trách nhiệm gia đình không chỉ giới hạn đối với trường hợp thai sản hoặc đối tượng là con cái còn phụ thuộc mà tính đến cả những thành viên khác của gia đình trực tiếp của họ mà rõ ràng là cần sự chăm sóc giúp đỡ. Vấn đề này rất hợp với đạo lý của người Việt. Hơn nữa, cũng tại Công ước 156 đối tượng bảo vệ không chỉ là lao động nữ mà bao gồm cả lao động nam và lao động nữ những người có trách nhiệm với gia đình. Chính tư tưởng này sẽ giúp cho phụ nữ được chia sẻ góp phần giải phóng phụ nữ một cách triệt để nhất vì nó tạo ra những yếu tố nhận thức về sự bình đẳng rằng trách nhiệm gia đình không chỉ thuộc về phụ nữ. Ở điểm này pháp luật nước ta mà cụ thể là Luật Hôn nhân gia đình đã quy định cha mẹ có nghĩa vụ yêu thương chăm sóc con cái, việc chăm sóc con không hoàn toàn là trách nhiệm của một mình người mẹ. Như vậy, nếu phê chuẩn công ước và cụ thể hóa đầy đủ vào hệ thống pháp luật quốc gia thì tư tưởng tiến bộ này sẽ tạo được sự hưởng ứng tích cực trong toàn xã hội.

4.2.2.2. Nâng cao năng lực của các chủ thể trong việc thụ hưởng và bảo vệ quyền của lao động nữ

- *Đối với lao động nữ*: Công cụ của người lao động là sự hiểu biết các quyền của mình để bảo vệ chính bản thân. Tuy nhiên, việc nhận thức và sự hiểu biết các quy định pháp luật về quyền của người lao động còn rất hạn chế. Có đến 7,96% người lao động không biết quy định mức lương tối thiểu của Nhà nước, 17,8% người lao động không biết các quy định liên quan đến tiền thưởng trong doanh nghiệp mà họ không làm việc, chỉ có 40% số lao động được cung cấp các thông tin về bình đẳng giới và quyền của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ là 1,5 lần [19; tr.172]. Kiến thức nhận thức của lao động nữ về phân biệt đối xử tại nơi làm việc vẫn còn thấp. Công tác tuyên truyền và phổ biến kiến thức pháp luật còn là thách thức, nhiều lao động không được cung cấp các thông tin về các quy định của pháp luật về phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Tâm lý trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào trong tiềm thức người Việt. Ngoài ra, những quy định mang tính chất bảo vệ lao động nữ cũng là những rào cản cho lao động nữ khi tham gia vào thị trường lao động.

Trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện công cuộc cải cách kinh tế- xã hội và hội nhập quốc tế, bản thân người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng không chỉ cần cù chịu khó mà cần thông minh, nhạy bén với cái mới; phải tháo vát năng động đối phó với các tình huống xảy ra; độc lập suy nghĩ, phát huy năng lực trí tuệ cá nhân, dám quyết đoán và chịu trách nhiệm. Yêu cầu nêu trên đặt ra cho tất cả mọi người lao động nam, nữ, với mức độ khác nhau, tùy công việc, ngành nghề, vị trí xã hội. Để làm được điều đó, ngoài những yếu tố khách quan như các chính sách tạo điều kiện của Đảng và Nhà nước, sự ủng hộ của cộng đồng, và xã hội, của những người thân, thì sự phấn đấu và nỗ lực chủ quan của người phụ nữ là hết sức quan trọng và là yếu tố quyết định. Lao động nữ không thể trông chờ ai làm hộ cho mình mà chính họ phải vươn lên, tự giải phóng và phải đấu tranh để giữ lấy quyền và phát huy vai trò của mình trong đời sống xã hội.

Việt Nam chính thức trở thành thành viên WTO, nhiều doanh nghiệp đầu tư vào nước ta nên thị trường lao động sẽ sôi động nhưng cũng đầy cạnh tranh khắc nghiệt. Những lợi thế về số lượng và giá thành sản phẩm là một trong những yếu tố khiến thị trường lao động đòi hỏi chất lượng và trình độ lao động phải cao hơn. Bản thân lao động nữ phải nhận thức được quyền lao động của mình, chủ động vươn lên, tích cực nâng cao trình độ năng lực, sắp xếp tổ chức công việc gia đình một cách khoa học để nâng cao năng suất và chất lượng lao động.

- *Đối với các chủ thể khác:* Mặc dù đã đạt được nhiều tiến bộ đáng kể nhưng bình đẳng trong quan hệ lao động vẫn còn là thách thức ở Việt Nam. Nam giới vẫn là người đứng đầu gia đình, quyết định sự phân công lao động và sở hữu tài sản. Hơn 80% người vợ vẫn phải làm công việc nội trợ và chăm sóc con cái, trong khi tỷ lệ này ở người chồng chỉ chiếm có 3%. Vẫn có sự bất bình đẳng đáng kể về phương diện phụ nữ tiếp cận với các cơ hội kinh tế, thu nhập và loại hình nghề nghiệp [45, tr.381]. Để phụ nữ phát huy được năng lực, được hưởng một cách xứng đáng những thành quả từ sức lao động của họ, thì sự hỗ trợ của Nhà nước, cộng đồng và xã hội là vô cùng quan trọng.

Một trong những yếu tố làm hạn chế sự phát triển của phụ nữ chính là tư tưởng “trọng nam khinh nữ”. Do vậy, trong sự nghiệp giải phóng và phát triển phụ nữ, thì vai trò và trách nhiệm của những người đàn ông là hết sức quan trọng. Trong đời sống gia đình, người chồng có một vai trò cốt yếu. Sự đồng viên, chia sẻ công việc gia đình, nuôi dạy con cái của người chồng sẽ giúp lao động nữ giảm bớt được gánh nặng, dành nhiều thời gian hơn cho công việc ngoài xã hội. Vì gánh nặng công việc gia đình, sinh nở, nuôi con rất trở ngại cho việc tập trung sức lực, thời gian, trí tuệ cho công việc tại nơi làm việc.

Đối với người sử dụng lao động cần dung hòa giữa lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của lao động nữ. Vì vậy, cần phải xây dựng văn hóa doanh nghiệp xây dựng nếp sống và hành vi xử sự của mọi thành viên trong doanh nghiệp, tôn trọng lao động nữ, không có hành vi phân biệt đối xử, bảo đảm quyền cho họ, xây dựng mối quan hệ hài hòa ổn định và phát triển, cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp là

hướng về con người, chú trọng sự phát triển toàn diện của lao động nữ.

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và các tổ chức công đoàn cơ sở cần phát huy vai trò bảo vệ người lao động trong việc thúc đẩy và bảo đảm quyền của họ thông qua hoạt động điều tra, khảo sát thực trạng trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, chính trị, việc làm, thu nhập, nhà ở, đời sống và thực hiện chế độ chính sách lao động nữ. Tăng cường công tác bồi dưỡng, tập huấn, tuyên truyền, giáo dục, phổ biến pháp luật lao động tới người lao động. Công đoàn cơ sở tích cực tham gia xây dựng thoả ước lao động tập thể, thuyết phục với chủ doanh nghiệp ký các điều khoản có lợi hơn cho lao động nữ, cao hơn so với quy định của pháp luật. Nâng cao vai trò đại diện ban nữ công đối với lao động nữ theo quy định. Phối hợp với đài, báo xây dựng và phát sóng các phóng sự với các chủ đề: Việc làm, đời sống và việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ; Vấn đề nhà ở, nhà trẻ, nhà mẫu giáo trong các khu công nghiệp hiện nay; Chăm lo đời sống tinh thần cho lao động nữ. Tổ chức lớp tập huấn về: truyền thông, tư vấn về dân số kế hoạch hoá gia đình, kỹ năng làm mẹ an toàn và thăm khám sức khỏe cho lao động nữ; kỹ năng tuyên truyền chính sách, pháp luật; quyền và nghĩa vụ đối với lao động nữ; nghiệp vụ công tác nữ công, kỹ năng thương lượng và tham gia giải quyết chế độ chính sách cho lao động nữ; Tổ chức các cuộc hội nghị hội thảo, tọa đàm trao đổi, đánh giá việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ. Đề xuất với lãnh đạo địa phương và khu công nghiệp về chính sách với giáo viên mầm non và vấn đề nhà ở, nhà trẻ, mẫu giáo, khu hoạt động văn hóa, thể thao cho lao động nữ trong các khu công nghiệp. Tăng cường phối hợp với các ban, ngành, đoàn thể kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ như: tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động ...Nhấn mạnh vai trò của ban nữ công trong công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ. Để đảm bảo sự phát triển của lao động nữ mang tính bền vững, các cấp hội phụ nữ cần tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục về quyền phụ nữ, quyền bình đẳng của phụ nữ trên mọi lĩnh vực; Cần đẩy mạnh đấu tranh chống lại các quan niệm lạc hậu về vai trò của phụ nữ trong đời sống chính trị, kinh tế- xã hội để tự bản thân lao động nữ cũng phải xóa bỏ những mặc cảm tự ti, vượt

lên trên những thành kiến cổ hủ, mạnh dạn tham gia vào các hoạt động xã hội để khẳng định vị trí, vai trò của mình. Để bảo vệ có hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ, các cấp công đoàn cần chú trọng hướng dẫn, hỗ trợ người lao động ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng; đại diện cho lao động nữ xây dựng, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể theo đúng quy định; giám sát, kiểm tra và thúc đẩy việc thực hiện những điều khoản đã được ký kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Ngoài ra, cần đại diện tập thể lao động thương lượng với chủ sử dụng lao động để giải quyết những yêu cầu, kiến nghị chính đáng; nếu cần thiết, phải tổ chức đình công để bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Cần nâng cao nhận thức giới để từ đó có được công bằng giới trong tuyển dụng, đào tạo, đề bạt. Cần hướng tới và đạt được kết quả cao hơn trong việc thực hiện lồng ghép giới trong lao động việc làm. Cần phải thay thế quan niệm truyền thống với một mới sự hiểu biết về công việc và bình đẳng giới.

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra và xử phạt vi phạm pháp luật về lao động nữ trong nhiệm vụ bảo vệ quyền của họ. Thường xuyên tiến hành kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động nói chung, đặc biệt là lao động nữ tại các địa phương, tập đoàn, tổng công ty, doanh nghiệp để kịp thời phát hiện và chấn chỉnh các vi phạm. Cần triển khai thực hiện hiệu quả nội dung của đề án “nâng cao năng lực thanh tra ngành Lao động- Thương binh và Xã hội đến năm 2020” kiện toàn cơ cấu tổ chức nhân sự, cơ sở vật chất và các điều kiện khác đảm bảo cho công tác thanh tra của ngành, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng xử lý để bảo vệ lao động nữ được hiệu quả hơn.

Để các quy định về quyền của lao động nữ phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam trong thời gian tới cần phải khắc phục tình trạng xây dựng pháp luật và hướng dẫn luật theo cảm tính. Cơ quan quản lý lao động phải quản lý và xử lý tốt các thông tin, thống kê phân tích số liệu đầy đủ làm cơ sở ban hành quy định pháp luật và giải pháp hiệu quả. Ủy ban nhân dân, Sở kế hoạch đầu tư, Sở Lao động- Thương binh và Xã hội,... cần có biện pháp phối hợp quản lý các đơn vị sử

dụng lao động ngay từ khi đăng kí đầu tư; buộc các nhà đầu tư phải cam kết tìm hiểu và thực hiện đúng pháp luật lao động, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, bảo đảm quyền của lao động nữ...

Tòa án là cơ quan tư pháp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi giải quyết tranh chấp lao động nên cần phải nâng cao năng lực trình độ, kĩ năng nghiệp vụ và chuyên môn đạo đức nghề nghiệp của Thẩm phán và cán bộ Tòa án để bảo vệ quyền của lao động nữ ngày càng tốt hơn.

Kết luận chương 4

Nhìn một cách tổng thể, Việt Nam đang có điều kiện pháp lý thuận lợi cho việc đảm bảo thực thi quyền lao động lao động nữ nếu xét từ góc độ ghi nhận quyền và mức bao trùm của các quy định pháp luật đối với quan hệ lao động, việc làm. Tuy nhiên, môi trường pháp lý Việt Nam hiện nay hoàn toàn chưa phải là môi trường lý tưởng cho việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ bởi nó còn phụ thuộc vào năng lực thực thi pháp luật xét cả trên bình diện ý thức pháp luật và nguồn lực đảm bảo cho hệ thống pháp luật được thực hiện. Vì vậy, bên cạnh việc đòi hỏi các chủ trương, chính sách lớn về phát triển kinh tế thì cần có chính sách pháp luật đồng bộ để đảm bảo tính khả thi của hiện thực hoá quyền. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ là yêu cầu tất yếu khách quan và là công tác quan trọng trong mọi giai đoạn nhằm điều chỉnh hệ thống pháp luật phù hợp hơn với sự vận động của các quan hệ xã hội và quốc tế. Việc hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ cần đáp ứng các chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy quyền con người; đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế nhưng phù hợp với các điều kiện kinh tế- xã hội nước ta và thúc đẩy quan hệ lao động ổn định, hài hoà. Ngoài ra hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ cần hoàn phải hoàn thiện đồng bộ các quy định pháp luật có liên quan. Bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về quyền và bảo vệ quyền cho lao động nữ thì cần có các biện pháp tổ chức thực hiện của các chủ thể như thanh tra lao động, Tòa án nhân dân, công đoàn và không thể thiếu đó là bản thân người lao động trong đó lao động nữ đóng vai trò quan trọng trong nhận thức hiểu biết để tự bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của chính mình.

KẾT LUẬN

Lao động nữ có vị trí vô cùng quan trọng trong đời sống gia đình và xã hội nhưng họ vẫn tham gia lao động sản xuất của cải cho xã hội. Do những đặc điểm về tâm sinh lý nên ngoài quyền cơ bản của con người, quyền của người lao động họ còn có quyền đặc thù đó là quyền làm mẹ, quyền bình đẳng về cơ hội làm việc và thu nhập, quyền nhân thân.

Ở Việt Nam, lao động nữ chiếm một nửa lực lượng lao động xã hội, họ có mặt ở mọi lĩnh vực ngành nghề kinh tế. Trong nền kinh tế thị trường bên cạnh những ưu việt thì ngày càng bộc lộ quy luật đào thải và luôn có sự mâu thuẫn giữa lợi ích kinh tế và xã hội nên cần lao động nữ cần được bảo vệ. Dưới góc độ xã hội, việc bảo vệ lao động nữ thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người yếu thế, giúp họ vừa có thu nhập vừa có điều kiện chăm sóc gia đình và con cái. Dưới góc độ pháp lý cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ tạo hành lang để lao động nữ được bảo vệ nhân phẩm, sức khỏe tính mạng, được trả công bình đẳng như nam giới và được an toàn, nghỉ ngơi... Nhìn chung các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ phù hợp với các Công ước quốc tế về quyền con người, về quyền phụ nữ và các tiêu chuẩn của ILO... nhưng trên thực tiễn việc bảo đảm và bảo vệ quyền của họ còn rất nhiều bất cập chưa hoàn toàn phù hợp với kinh tế thị trường.

Để pháp luật thực sự đi vào cuộc sống thì hướng hoàn thiện pháp luật phải nhất quán với các quan điểm của Đảng tại các Nghị quyết: Cần nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần cho lao động nữ, thực hiện bình đẳng giới. Tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Bổ sung và hoàn chỉnh các chính sách về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, thai sản, chế độ đối với lao động nữ. Giải pháp đặt ra là bên cạnh việc hoàn thiện những bất cập các quy định về pháp luật lao động nói riêng thì cần phải hoàn thiện đồng bộ pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ chú ý đến đặc điểm vai trò của lao động nữ. Cần nâng cao năng lực của các chủ thể trong việc thụ hưởng và bảo vệ quyền của lao động nữ; Nội luật hóa và từng bước phê chuẩn các Công ước của ILO phù hợp với các điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội Việt Nam về lao động nữ.

CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

1. Đặng Thị Thơm (2015), *Bảo vệ quyền làm mẹ của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân (6).
2. Đặng Thị Thơm (2015), *Bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Viện kiểm sát nhân dân số 02 (06).
3. Đặng Thị Thơm (2015), *Quyền bình đẳng về cơ hội làm việc và thù lao thu nhập của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí nhân lực khoa học xã hội (12).
4. Đặng Thị Thơm (2015), *Nguyên tắc bảo đảm quyền bảo vệ của đương sự thực tiễn và giải pháp trong tố tụng dân sự*, Tạp chí khoa học kiểm sát số 01 (05).
5. Đặng Thị Thơm (2014), *Bàn về việc tính án phí dân sự*, Tạp chí Tòa án nhân dân (17).
6. Đặng Thị Thơm (2014), *Hưởng thừa kế theo quan hệ giữa con riêng và bố dượng hay quan hệ hôn nhân thực tế?* Tạp chí Tòa án nhân dân (13).
7. Đặng Thị Thơm, Nguyễn Đình Phong (2013), *Vai trò của án lệ và kinh nghiệm áp dụng án lệ ở các nước trên thế giới*, Tạp chí nhân lực khoa học xã hội (5).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Văn Anh - Lê Ngọc Hùng (2003), *Phụ nữ, giới và phát triển*, Nhà xuất bản phụ nữ, Hà Nội.
2. Phạm Công Bảy (2011), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Viện khoa học xã hội.
3. TS. Đỗ Ngân Bình (2006), *Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động*, Tạp chí Luật học số 3.
4. TS. Nguyễn Hữu Chí (2005), *Hoàn thiện thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước*, Nhà xuất bản Tư pháp.
5. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 11*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. TS. Nguyễn Thị Thu Hà (2013), *Định hướng giá trị việc làm và tính năng động trong công việc của lao động nữ*, Tạp chí tâm lý học số 12 (177) tr.42-53.
7. Khuất Thu Hiền (2006), *Hoàn thiện việc quản lý Nhà nước đối với hợp đồng lao động ở nước ta hiện nay*, Luận án thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia
8. Bùi Quang Hiệp (2007), *Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận án thạc sĩ luật học- Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. TS Bùi Đăng Hiếu, *Khái niệm và phân loại quyền nhân thân*, Trường Đại học Luật Hà Nội.
10. Học viện khoa học xã hội (2011) GS.TS Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Quyền con người*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.

11. Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội (2012), *Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong khu vực Asean*, Nhà xuất bản lao động- xã hội.
12. Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), Nguyễn Đăng Dung-Vũ Công Giao- Lã Khánh Tùng (đồng chủ biên), *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội.
13. Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), *Tư tưởng về quyền con người – Tuyển tập tư liệu thế giới và Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội.
14. TS. Trần Thúy Lâm (2009), *Phòng chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc*, Tạp chí luật học số 2 tr.48-52.
15. TS. Võ Thị Mai (2013), *Đánh giá chính sách bình đẳng giới dựa trên bằng chứng*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia-sự thật.
16. Nguyễn Đức Minh (2010), *Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với quyền con người*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 12 tr.65-73.
17. PGS.TS Nguyễn Đức Minh, *Trách nhiệm của Doanh nghiệp đối với quyền con người*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 12 năm 2010.
18. Đào Ngọc Nga (2011), *Quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động- xã hội*, Luận văn thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
19. TS. Phạm Trọng Nghĩa (2014), *Thực hiện các Công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam- cơ hội và thách thức*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
20. 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 (209) tr.40-45.
21. Nhà xuất bản thế giới (2015), *Cơ thể của chúng ta- bản thân chúng ta- Những yếu tố tác động đến sức khỏe và cuộc sống của phụ nữ*.

22. Pepsi Co- Chính sách y tế Toàn cầu, “*Tóm lược về chính sách y tế công cộng trong nuôi dưỡng trẻ nhỏ ở Việt Nam*”, 2010.
23. PGS.TS. Vũ Văn Phúc - Chủ biên (2012), *An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
24. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
25. TS. Nguyễn Thị Kim Phụng - TS. Nguyễn Hiền Phương (2010), *Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trong pháp luật một số nước Asean và kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Luật học số 2 tr.68- 76.
26. 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 - đặc san phụ nữ.
27. TS. Nguyễn Hiền Phương (2014), *Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội*, Tạp chí luật học số 6 tr.48-59.
28. Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài; Nhà xuất bản Lao động- Xã hội (2010).
29. GS.TS. Nguyễn Đình Tấn, PGS.TS. Lê Tiêu La, TS.Trần Thị Bích Hằng (2010), *Năng lực cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện quyền phụ nữ- Thực trạng và giải pháp*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
30. Cao Đức Thái - Chủ biên (2004), *Quyền con người- Lý luận và thực tiễn ở Việt Nam và Ôt-xtrây-lai*, Nhà xuất bản lý luận chính trị, Hà Nội.
31. Vũ Thị Thảo (2013), *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Trường Đại học luật Hà Nội.
32. Đặng Thị Thơm (2007), *Chế độ bảo hiểm thai sản ở Việt Nam*, Luận án Thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.

33. Huỳnh Văn Tịnh (2004), *Một số giải pháp bảo đảm thực thi quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài- Từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai*, Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia.
34. Bùi Thị Tĩnh (2010), *Phụ nữ và giới*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Tòa lao động Tòa án nhân dân tối cao (2009. 2010. 2011. 2012. 2013), *Báo cáo tham luận về công tác giải quyết các vụ án lao động*.
36. Tổng cục thống kê; *Báo cáo về tình hình kinh tế xã hội năm 2011, 2012 2013, 2014*.
37. Trung tâm nghiên cứu quyền con người -Học viện chính trị quốc gia thành phố Hồ Chí Minh và Hội nghiên cứu quyền con người Trung Quốc (2003), *Quyền con người ở Trung Quốc và Việt Nam- truyền thống lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Trung tâm nghiên cứu khoa học lao động nữ - Văn phòng lao động quốc tế Gionevơ (2010), *Quyền lao động nữ Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, Dự án đa quốc gia, Bộ tài liệu tập huấn, tập 2.
39. Trường Đại học Luật Hà Nội (2013), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản công an nhân dân.
40. Trung tâm nghiên cứu lao động nữ và giới thuộc Viện khoa học lao động và xã hội phối hợp với tổ chức lao động quốc tế ILO (2003), *Bình đẳng lao động và Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và nam giới ở khu vực kinh tế chính thức và không chính thức- Những phát hiện phục vụ và xây dựng chính sách*, Nhà xuất bản lao động- xã hội.
41. Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2008) Trần Văn Anh- Nguyễn Hữu Minh (chủ biên), *Bình đẳng giới ở Việt Nam*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.

42. Viện khoa học lao động- xã hội- Ngân hàng thế giới (2009), *Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam- Bình đẳng giới và bền vững của Bảo hiểm xã hội*.
43. Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011) GS.TS Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.
44. Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011) GS.TS Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.
45. Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011) GS.TS Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền dân sự và chính trị*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.
46. Vụ Thống kê Tòa án nhân dân tối cao 2014.

Danh mục tài liệu nước ngoài:

47. Dawn Di. Bennett-Alexabder, Laura B. Pincus, McGraw-Hill Companies (2005) *Employment law for business*.
48. Harvard Business School (2011), *Gender and Corporate Social Responsibility: It's a Matter of Sustainability*.
49. International Labour Organization (2000), *ABC of women workers' rights and gender equality*, International Labour Office.
50. International Labour Organization and Asian Development Bank (2011), *Women and labour markets in Asia Rebalancing for gender equality*, International Labour Office.
51. Jayati Ghosh (2012), *Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia*

Danh mục các trang web tham khảo:

52. <http://dantri.vn>.

53. <http://kenhtrithuc.edu.vn>

54. <http://laodong.com.vn/xahoi>

55. <http://nld.com.vn/congđoan>

56. <http://thoibaotaichinhvietnam/vn>

57. <http://vietbao.vn/vieclam>.

58. <http://vietnamnet.vn>.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

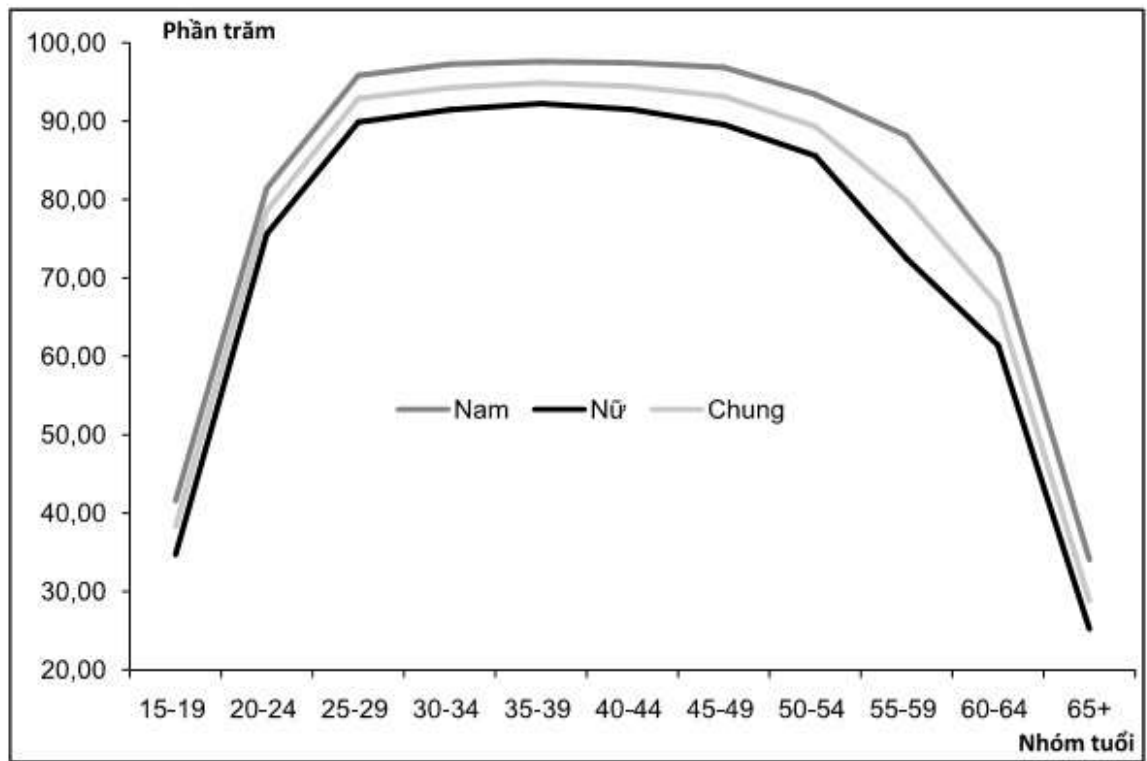
Số lượng và phân bố tham gia lao động theo tỷ lệ Nam, Nữ

Năm thống kê	Tổng số lao động (Nghìn người)	Nam (Nghìn người)	Nữ (Nghìn người)	Tỷ lệ nữ (%)
2010	50837	26125	24712	48,6
2011	51724	26636	25088	48,5
2012	52348	26918	25430	48,6
2013	53246	27371	25875	48,6
2014	53748	27561	26187	48,7

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013 và 2014 – Tổng cục Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

PHỤ LỤC 2

Biểu đồ biểu thị tỷ lệ tham gia lao động theo độ tuổi, giới tính



Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014 – Tổng cục Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

PHỤ LỤC 3

Cơ cấu lao động chia theo các loại hình kinh tế và giới tính năm 2014

Loại hình kinh tế	Tổng số	Nam	Nữ	% Nữ
Tổng	100	100	100	
Cá nhân/Hộ sản xuất kinh doanh cá thể	76,7	76,4	76,9	48,9
Tập thể	0,2	0,3	0,1	29,4
Tư nhân	8,8	9,8	7,8	42,9
Nhà nước	10,4	10,8	9,9	46,5
Vốn đầu tư nước ngoài	3,9	2,6	5,3	65,8

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014 – Tổng cục Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

PHỤ LỤC 4

Năm	Số vụ án thụ lý	Số đã giải quyết	Đình chỉ giải quyết	Hòa giải thành	Xét xử sơ thẩm	Số vụ nguyên đơn là lao động nữ
2011	2276	2043	805	374	553	479
2012	3092	2838	1095	654	797	412
2013	4470	4104	1696	1132	855	201
2014	5792	5367	2003	754	1615	203
2015	6663	6386	2884	1624	1226	176

Nguồn: Báo cáo của Vụ Thống kê – Tòa án nhân dân Tối cao.

PHỤ LỤC 5

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA LAO ĐỘNG Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Quyết định giám đốc thẩm

Số: 21/2015/LĐ-GĐT

Vụ án: Đơn phương chấm dứt hợp
đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA LAO ĐỘNG TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO

Với Hội đồng giám đốc thẩm gồm có:

Thẩm phán: **Bà Đinh Thị Phụng**

Ông Ngô Tiến Hùng

Ông Hoàng Văn Hạnh

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao tham gia phiên tòa: **Ông Lê Song
Lê**- Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tối cao.

Thư ký ghi biên bản phiên tòa: **Bà Đào Thị Thảo**

Hợp phiên tòa ngày 21/5/2015 tại trụ sở Tòa án nhân tối cao mở phiên tòa giám đốc thẩm xét xử vụ án: “ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” do có Quyết định kháng nghị số 106/2014/KN-LĐ ngày 11/9/2014 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đối với Bản án lao động phúc thẩm số 50/2013/LĐPT của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương ngày 12/11/2013 giữa các đương sự là:

- **Nguyên đơn:** Bà **Đào Thị Huệ**, sinh năm 1977; địa chỉ: số 46/18, khu phố 2, phường xã Dĩ An, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương.

- **Bị đơn:** Công ty TNHH Giày An Thịnh; trụ sở: Số 26, Đại lộ Độc Lập, khu công nghiệp Sóng Thần 1, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương; do ông Bùi Văn Cảnh - Giám đốc Công ty đại diện.

NHẬN THẤY:

Bà Đào Thị Huê trình bày: Bà vào làm việc tại Xí nghiệp 32-6 thuộc Tổng cục hậu cần- Bộ quốc phòng từ năm 1996. Năm 2006, Xí nghiệp đổi tên thành Công ty TNHH Giày An Thịnh. Bà tiếp tục làm việc và đã ký với Công ty hai hợp đồng lao động xác định thời hạn đến ngày 01/6/2011. Sau khi hết hạn hợp đồng, bà vẫn tiếp tục làm việc. Do Công ty chậm trả lương và chậm thực hiện các chế độ cho người lao động nên chiều ngày 02/6/2011 một số công nhân không ăn cơm và ngừng việc đòi Công ty giải quyết quyền lợi và khiếu nại đến Ban quản lý khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

Ngày 03/6/2011, Công ty ra Thông báo số 498/AT tạm ngừng sản xuất ngày để Ban giám đốc họp và yêu cầu cán bộ, công nhân quẹt thẻ xuống ca ra về.

Ngày 04/6/2011 Công ty Thông báo 499/AT cho người lao động đến nhận tiền lương và trợ cấp thôi việc với nội dung: *“Công ty sẽ thanh toán theo quy định như sau....tiền lương tháng 5/2011 và 03 ngày lương của tháng 6/2011...”*.

Ngày 04/6/2011, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với hàng loạt công nhân trong đó có bà Huê với lý do hết hạn hợp đồng nên bà Huê có đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương yêu cầu Công ty Giày An Thịnh bồi thường các khoản tiền sau:

1. Tiền lương và phụ cấp tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 21.917.000đồng.
2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là: 6.262.0000 đồng.
3. Bồi thường tiền vi phạm không báo trước 30 ngày là 5.885.000 đồng.
4. Nếu Công ty không chấp nhận trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm 12 tháng tiền lương là 37.572.000 đồng.

Tổng cộng, bà Huê yêu cầu Công ty TNHH Giày An Thịnh phải trả cho bà 71.170.000 đồng.

Đại diện Công ty TNHH Giày An Thịnh không đồng ý với yêu cầu của bà Huê, chỉ chấp nhận yêu cầu của bà Huê là được trở lại làm việc.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 70/2011/LĐ-ST ngày 30/12/2011, Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương đã quyết định:

- *Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Giày An Thịnh về việc nhận bà Huê trở lại làm việc với mức lương và hợp đã ký hợp đồng.*

- *Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là bà Huê.*

Ngày 10/01/2012, bà Huê có đơn kháng cáo.

Tại Bản án Lao động phúc thẩm số 38/2012/LĐ-PT ngày 03/4/2012, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương quyết định:

- *Không chấp nhận kháng cáo của bà Huê.*

- *Giữ nguyên quyết định của Bản án sơ thẩm*

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về án phí.

Sau khi xét xử phúc thẩm, bà Huê có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với bản án phúc thẩm nêu trên.

Tại Quyết định kháng nghị số 42/QĐKNGĐT-V12 ngày 19/11/2012 Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao kháng nghị bản án lao động phúc thẩm nêu trên của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

Tại Quyết định giám đốc thẩm số 10/2013/LĐ-GĐT ngày 03/6/2013, Hội đồng xét xử giám đốc thẩm đã chấp nhận kháng nghị: Hủy Bản án lao động phúc thẩm số 38/2012/LĐ-PT ngày 03/4/2012 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương và hủy Bản án lao động sơ thẩm số 70/2011/LĐ-ST ngày 30/12/2011 của Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương; giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm lại.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 16/2013/LĐ-ST ngày 15/8/2013, Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương quyết định:

- *Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Huê*

- Buộc Công ty TNHH Giày An Thịnh có trách nhiệm thanh toán cho bà Huê 71.170.000 đồng tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Ghi nhận sự tự nguyện của bà Huê về việc không trở lại làm việc.

Ngày 16/8/2013, Công ty TNHH Giày An Thịnh có đơn kháng cáo.

Tại Bản án Lao động phúc thẩm số 50/2013/LĐ-PT ngày 12/11/2013, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương quyết định:

- Chấp nhận kháng cáo của bị đơn là Công ty TNHH Giày An Thịnh.

- Sửa án sơ thẩm như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Huê đối với Công ty TNHH Giày An Thịnh về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

Ghi nhận sự tự nguyện của bà Huê về việc không trở lại Công ty làm việc.

Bà Huê có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với bản án phúc thẩm nêu trên.

Tại Quyết định kháng nghị số 106/2014/KN-LĐ ngày 11/9/2014 Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đã kháng nghị Bản án Lao động phúc thẩm số 50/2013/LĐ-PT ngày 12/11/2013 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương; đề nghị Tòa lao động Tòa án nhân dân tối cao xét xử giám đốc thẩm hủy Bản án Lao động phúc thẩm nêu trên; giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

XÉT THẤY:

Bà Đào Thị Huê ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty TNHH Giày An Thịnh lần thứ nhất từ ngày 01/6/2006 đến ngày 01/6/2008; lần thứ hai từ ngày 01/6/2008 đến ngày 01/6/2011. Ngày 04/6/2011, Công ty TNHH Giày An Thịnh ra Quyết định số 01/QĐ-AT chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Huê kể từ ngày 04/6/2011, với lý do hết hạn hợp đồng.

Bà Huê cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật, vì sau khi hết hạn hợp đồng, bà vẫn đến Công ty làm việc bình thường từ ngày 01 đến ngày 03/6/2011. Công ty TNHH Giày An Thịnh không thừa nhận việc bà Huê tiếp tục làm việc sau khi hợp đồng hết hạn và cho rằng đã chuẩn bị dự thảo mẫu hợp đồng để tiếp tục ký kết với người lao động nhưng người lao động không chấp nhận mức lương do Công ty đưa ra mà lại tiếp tục lãn công.

Tài liệu trong hồ sơ thể hiện: Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 03/4/2012 Công ty đã khẳng định bà Huê có đi làm những ngày đầu tháng 6/2011; Công ty đã thanh toán lương cho nguyên đơn đến ngày 03/6/2011. Trước đó, Công ty TNHH Giày An Thịnh ban hành Thông báo số 498/AT ngày 03/6/2011 của có nội dung: “Ngày 31/5/2011 và ngày 02/6/2011 Công ty đã có thông báo đến cán bộ, công nhân viên về việc tăng lương được áp dụng từ 01/6/2011 theo đề nghị của công nhân. Nhưng hôm nay một số anh chị em ngưng làm việc với những yêu cầu khác. Ban giám đốc đang tiến hành họp để xem xét những yêu cầu trên, trước mắt tạm ngưng sản xuất ngày hôm nay (03/6/2011) ...” và Thông báo số 499/AT ngày 04/6/2011: “....Vào giờ ăn cơm chiều ngày 02/6/2011 một số bộ phận đã tự ý không đi ăn cơm và ngưng việc ... Sáng ngày 03/6/2011 mặc dù Công ty đã đáp ứng nguyện vọng của cán bộ công nhân viên là tăng lương trước 01 tháng so với quy định của Chính phủ nhưng một số bộ phận vẫn có hành động ngưng việc bất hợp pháp...”

Công ty sẽ thanh toán các chế độ theo quy định như sau:

1. Tiền lương tháng 5/2011 và 03 ngày lương của tháng 6/2011: ...”

Căn cứ vào các tài liệu nêu trên có cơ sở khẳng định sau ngày 01/6/2011, người lao động vẫn đến Công ty làm việc đến hết ngày 02/6/2011; việc đình công, lãn công, ngưng việc chỉ bắt đầu từ ngày 03/6/2011. Lời khai của bà Huê phù hợp với các tài liệu nêu trên, do vậy có đủ cơ sở khẳng định sau khi hết hạn hợp đồng bà Huê vẫn đến Công ty làm việc và được trả lương.

Tại khoản 2 Điều 27 BLLĐ quy định: “Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc

thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn”.

Tại khoản 2 Điều 8 Nghị định 44/2003/NĐ -CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định “Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu một bên có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Khi đã chấp thuận thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung nội dung thủ tục thay đổi hợp đồng theo hướng dẫn của Bộ lao động - Thương binh và xã hội hoặc ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn phải tuân theo hợp đồng đã ký kết. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ”.

Vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng sau ngày 01/6/2011, bà Huê đến Công ty nhưng không vào làm việc, hợp đồng không giao kết được do lỗi của người lao động là không có căn cứ vì chưa đánh giá toàn diện các tình tiết khách quan của vụ án, chưa áp dụng đúng các quy định liên quan đến việc ký kết, sửa đổi, chấm dứt hợp đồng lao động. Từ đó, Tòa án cấp phúc thẩm bác yêu cầu khởi kiện của bà Huê là không có cơ sở. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Huê xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà Huê là có căn cứ. Mặt khác, các tài liệu có trong hồ sơ thể hiện nguyên đơn của vụ án này là bà Đào Thị Huê nhưng bản án phúc thẩm lại ghi là Đào Thị Huê là không đúng.

Khi vụ án được xét xử lại cũng cần căn cứ vào ý chí của các bên trong việc Công ty tự nguyện nhận bà Huê trở lại làm việc, cũng như việc bà Huê chấp nhận hay từ chối trở lại làm việc để xác định chính xác những ngày bà Huê không được

làm việc, trên cơ sở đó giải quyết việc bồi thường đúng theo quy định tại Điều 41 BLLĐ.

Do vậy, xét kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao là có căn cứ chấp nhận.

Vì các lẽ trên, căn cứ vào khoản 2 Điều 291, khoản 3 Điều 297, Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự.;

QUYẾT ĐỊNH:

Hủy Bản án Lao động phúc thẩm số 50/2013/LĐ-PT ngày 12/11/2013 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương về vụ án “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” giữa nguyên đơn là bà Đào Thị Huê và bị đơn là Công ty TNHH Giày An Thịnh.

Đề nghị Tòa Lao động Tòa án nhân dân tối cao xét xử giám đốc thẩm theo hướng huỷ Bản án Lao động phúc thẩm số 93/2012/LĐ-PT ngày 25/9/2012 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương;

Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm lại theo quy định của pháp luật.

Nơi nhận:

- VKSNDTC- V12
- TAND tỉnh Bình Dương (kèm hồ sơ);
- TAND thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương;
- Chi Cục THADS thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương;
- Các đương sự (theo địa chỉ trên);
- Lưu HS, TLĐ, BTK, VPTANDTC

**TM. HỘI ĐỒNG GIÁM ĐỐC THẨM
THẨM PHÁN- CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Đinh Thị Phụng

Nguồn: Tòa án nhân dân tối cao – 2015