

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

NGUYỄN THỊ MINH LOAN

**SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, 2017

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

NGUYỄN THỊ MINH LOAN

**SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số : 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN HỮU CHÍ

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

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

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

Tôi xin chân thành cảm ơn.

Hà Nội, ngày tháng năm 2017

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Minh Loan

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành tốt bài luận văn nghiên cứu với đề tài: ***“Sử dụng lao động nữ theo pháp luật lao động từ thực tiễn thành phố Hà Nội”*** cùng với sự nỗ lực cố gắng của bản thân, em xin bày tỏ lời cảm ơn sâu sắc đến cô giáo PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ em hoàn thành đề tài luận văn tốt nghiệp.

Đồng thời em cũng xin cảm ơn các thầy, cô giáo Học viện Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Hàn Lâm khoa học xã hội Việt Nam, các thầy cô giáo phụ trách giảng dạy chuyên ngành luật học. Các anh chị đồng nghiệp, gia đình và các bạn đã tận tình giúp đỡ, chỉ bảo, đóng góp ý kiến quý báu, tạo điều kiện thuận lợi cho em hoàn thành đề tài luận văn này.

Hà Nội, ngày tháng năm 2017

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Minh Loan

MỤC LỤC

| | |
|--|----|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM | 8 |
| 1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của lao động nữ | 8 |
| 1.2. Các quy định hiện hành về sử dụng lao động nữ trong các doanh nghiệp Việt Nam | 13 |
| Chương 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI | 25 |
| 2.1. Khái quát về đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội | 25 |
| 2.2. Thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội | 31 |
| 2.3. Đánh giá thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội..... | 46 |
| Chương 3: KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI | 56 |
| 3.1. Kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật về sử dụng lao động nữ tại Việt Nam | 56 |
| 3.2. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật sử dụng lao động nữ từ thực tiễn thành phố Hà Nội..... | 62 |
| KẾT LUẬN | 77 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 79 |
| PHỤ LỤC | 83 |

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

BẢNG

| | |
|--|----|
| Bảng 2.1. Số lượng lao động nữ của thành phố Hà Nội qua các năm | 30 |
| Bảng 2.2. Độ tuổi của lao động nữ trên địa bàn Hà Nội..... | 30 |
| Bảng 2.3. Tình trạng hôn nhân của lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | 31 |
| Bảng 2.4. Kết quả khảo sát về việc thực hiện các quy định pháp luật về việc làm và tuyển dụng đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội..... | 34 |
| Bảng 2.5. Kết quả khảo sát về các chính sách học nghề và đào tạo dành cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | 36 |
| Bảng 2.6. Kết quả khảo sát về việc hỗ trợ thực hiện pháp luật liên quan đến các quy định hợp đồng dành cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội | 40 |
| Bảng 2.7. Kết quả khảo sát về việc thực hiện các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội ... | 41 |
| Bảng 2.8. Kết quả khảo sát về các chính sách kỷ luật lao động đối với lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | 44 |
| Bảng 2.9. Kết quả khảo sát vấn đề thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội..... | 45 |

BIỂU

| | |
|---|----|
| Biểu 2.1. Tăng trưởng kinh tế Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015 | 25 |
| Biểu 2.2. Cơ cấu kinh tế Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015..... | 26 |
| Biểu 2.3. Thu nhập bình quân của lao động nữ theo hợp đồng của một số doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trên địa bàn Hà Nội..... | 38 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động là một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động. Đồng thời, yêu cầu 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 hòa và ổn định cũng đặt ra một cách cấp thiết. 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.

Thực tiễn đã cho thấy, 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. Việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp hiện nay vẫn chưa thực sự tốt, kể cả ở các trung tâm kinh tế của cả nước như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, TP. Hồ Chí Minh... Điều này đặt ra những vấn đề cấp thiết, cần sớm có giải pháp bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ, mà trách nhiệm trước hết với cơ quan thực thi pháp luật và các ban ngành liên quan, đặc biệt trong thời buổi hiện nay, lao động nữ ngày càng chiếm số đông trong lực lượng lao động.

Xuất phát từ vai trò vừa là người lao động vừa là người phụ nữ của gia đình, đồng thời cũng là một cán bộ có thời gian dài công tác tại thành phố Hà Nội, tác giả nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ người lao động tại Việt Nam nói chung và thành phố Hà Nội nói riêng, cũng như vai trò của pháp luật đối với hoạt động bảo vệ quyền của lao động nữ làm cơ sở để phát triển kinh tế - xã hội, vì vậy, tác giả đã mạnh dạn lựa chọn đề tài ***“Sử dụng lao động nữ theo pháp luật lao động từ thực tiễn thành phố Hà Nội”*** để

nghiên cứu và làm Luận văn Thạc sỹ luật học. Đây là đề tài thực sự mang tính cấp thiết không chỉ ở mặt lý luận, mà còn là đòi hỏi của thực tiễn hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Sử dụng lao động nữ là vấn đề được quan tâm nghiên cứu nhiều trong thời gian gần đây. Đề cập về việc sử dụng lao động nữ nói chung và pháp luật về sử dụng lao động nữ nói riêng đã có khá nhiều công trình nghiên cứu, luận án, luận văn, sách chuyên khảo bàn luận về vấn đề này. Có thể kể tới các công trình nghiên cứu như: *“Thực trạng đời sống, việc làm lao động nữ doanh nghiệp ngoài quốc doanh và các giải pháp của Công đoàn”*, Đề tài cấp Bộ của Viện Công nhân và Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, năm 2006. Đề tài đã khái quát tình hình phát triển các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, đặc điểm lao động nữ, việc làm và điều kiện làm việc của lao động nữ; thực trạng đời sống vật chất, tinh thần của lao động nữ; Báo cáo khảo sát *“Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ Luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”* do Bộ Lao động Thương binh xã hội thực hiện năm 2015. Báo cáo đánh giá việc thực hiện Chương X, Bộ Luật Lao động 2012 về quy định riêng đối với lao động nữ. Báo cáo đề xuất các nội dung xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ Luật Lao động 2012 về chính sách đối với lao động nữ; Luận án tiến sỹ luật học *“Thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay”* của Trần Thị Quốc Khánh, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, năm 2012. Luận án đã đánh giá hệ thống các văn bản pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay và việc thực hiện các quy định. Từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam; Luận án tiến sỹ luật học *“Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam”* Vũ Minh Tiến, tại Đại học Quốc gia Hà Nội 2011. Luận án đã đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam và giải pháp đảm bảo thực hiện tốt quản lý nhà nước về

lao động thời gian tới, đảm bảo quyền lợi cho người lao động; Báo của UNDP năm 2012 về *“Việc làm và thị trường lao động các nước ASEAN”*, trong đó đề cập đến thách thức việc thực hiện pháp luật lao động nữ thời gian tới ở các nước ASEAN, trong đó có Việt Nam; Nghiên cứu *“Thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”* của Cơ quan Liên Hợp Quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ - UN Women, 2015. Nghiên cứu đã đánh giá thực trạng cuộc sống của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; đề ra các kiến nghị, giải pháp với chính quyền, các tổ chức liên quan; Báo cáo của ILO năm 2015 về *“Thực hiện chế độ thai sản ở Việt Nam”*. Báo cáo ghi nhận những bước tiến của Việt Nam trong việc thực hiện chế độ thai sản cho lao động nữ, nhưng cho rằng Việt Nam vẫn tụt hậu về chế độ cho các ông bố giành cho lao động nam. Điều đó ảnh hưởng đến chính quyền lợi của lao động nữ; Báo cáo của ILO năm 2015 về *“Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến ở Việt Nam”*. Báo cáo đã phân tích sự bất bình đẳng giới trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay, những vấn đề nổi cộm, cả trong chính sách và định kiến xã hội. Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp cụ thể giảm thiểu tình trạng trên...

Có thể khẳng định rằng, đã có không ít những nghiên cứu đề cập tới nhiều khía cạnh của lao động nữ với những góc độ tiếp cận khác nhau. Các nghiên cứu này đã trực tiếp hoặc gián tiếp đưa ra các mục tiêu, phương hướng, luận cứ khoa học cũng như các giải pháp nhằm từng bước nâng cao hiệu quả của việc bảo vệ quyền của lao động nữ. Tuy nhiên, ít có công trình nào nghiên cứu một cách chuyên sâu và toàn diện từ góc độ luật học về những vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật sử dụng lao động nữ ở nước ta hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là nghiên cứu khái quát các vấn đề lý luận của pháp luật về sử dụng lao động nữ; nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật, những thành tựu của việc thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nữ của nước ta trên cơ sở đánh giá từ thực tiễn địa bàn thành phố Hà Nội, từ đó, đề xuất những giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật, phát huy vai trò của pháp luật về sử dụng lao động nữ tại Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

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

i. Làm sáng tỏ những vấn đề khái quát chung về lao động nữ và pháp luật về sử dụng lao động nữ của Việt Nam.

ii. Đánh giá thực trạng kinh tế - xã hội, dân số và lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội. Phân tích kết quả thực tiễn thi hành pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội.

iii. Đưa ra được những kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là những quy định của pháp luật nước ta về lao động nữ và việc áp dụng các quy định này từ thực tiễn các doanh nghiệp tại thành phố Hà Nội.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Làm rõ thực trạng pháp luật và việc thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nữ, cũng như thành tựu của việc thực hiện pháp luật về lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội, phạm vi nghiên cứu của luận văn được thực

hiện từ khi có Luật Lao động năm 1994 và bước phát triển của Luật Lao động năm 2012.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

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

5.2. Phương pháp nghiên cứu

5.2.1. Phương pháp nghiên cứu văn bản, tài liệu

- *Mục đích của phương pháp:* luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu này nhằm mục đích tổng hợp, phân tích tài liệu và văn bản có liên quan đến pháp luật đối với sử dụng lao động nữ.

- *Nội dung của phương pháp:* Phương pháp nghiên cứu được sử dụng nhằm xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu đề tài luận văn này gồm: Các khái niệm cơ bản; các văn bản liên quan đến pháp luật đối với sử dụng lao động nữ.

- *Cách thức thực hiện phương pháp:* Tìm đọc và tổng hợp các tài liệu, văn bản liên quan đến pháp luật đối với sử dụng lao động nữ. Từ đó phân tích, tổng hợp, khái quát hoá vấn đề để xây dựng cơ sở lý luận nghiên cứu đề tài luận văn này.

5.2.2. Phương pháp điều tra bảng hỏi

- *Mục đích của phương pháp:* Sử dụng phương pháp này nhằm mục đích thu thập kết quả nghiên cứu để phân tích thực trạng thực thi pháp luật đối với sử dụng lao động nữ cũng như thực trạng sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- *Nội dung của phương pháp:* Đề tài luận văn được xây dựng 01 phiếu điều tra bằng bảng hỏi với 10 câu để nghiên cứu thực trạng thực thi pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

- *Cách thức thực hiện:* Tiến hành phát phiếu điều tra bằng bảng hỏi trên tổng số khách thể điều tra là 90 lao động nữ làm việc trong các ngành nghề xã hội và tập trung ở mức tuổi là 25 - 45 tuổi. Mỗi khách thể trả lời độc lập một phiếu điều tra, trước khi trả lời, các khách thể được hướng dẫn để hiểu mục đích và yêu cầu trả lời ở các nội dung của phiếu.

5.2.3. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

- *Mục đích của phương pháp:* Sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý kết quả nghiên cứu đảm bảo chính xác và độ tin cậy cao.

- *Nội dung và cách thức thực hiện:* Dùng các công thức toán học thống kê để xử lý kết quả khảo sát, định lượng kết quả nghiên cứu và các nhận xét, đánh giá khoa học. Trong luận văn này, chúng tôi sẽ chủ yếu sử dụng công thức toán học để tính tỷ lệ phần trăm.

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

Về mặt lý luận: Luận văn là một trong những công trình chuyên khảo trong khoa học pháp lý Việt Nam ở cấp độ luận văn thạc sĩ Luật học, nghiên cứu một cách có hệ thống về pháp luật lao động nữ hiện nay. Kết quả nghiên cứu và những kiến nghị của luận văn có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao hiệu quả xây dựng và áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nữ ở nước ta. Thông qua luận văn, tác giả mong muốn đóng góp phần nhỏ bé của mình vào việc bảo vệ lao động nữ tại các doanh nghiệp ở nước ta và thành phố Hà Nội trong bối cảnh hội nhập, giữa giai đoạn kinh tế thế giới đang có nhiều khó khăn như hiện nay.

Về mặt thực tiễn: Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho công tác giảng dạy về pháp luật lao động, đặc biệt là lao động nữ; làm tài

liệu nghiên cứu cho tất cả những ai quan tâm, muốn tìm hiểu về pháp luật lao động nữ...

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung về lao động nữ và pháp luật về sử dụng lao động nữ ở Việt Nam

Chương 2: Thực trạng thực thi pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

Chương 3: Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về sử dụng lao động nữ từ thực tiễn thành phố Hà Nội

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

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

1.1.1. Khái niệm lao động nữ

Lao động là hoạt động đặc trưng mang tính sáng tạo của con người trong quá trình sống, tồn tại và thích nghi với thế giới tự nhiên cũng như xã hội. Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ cho các nhu cầu của đời sống xã hội.

Theo quan điểm của Mác “*Người lao động là người sử dụng tư liệu sản xuất của chính mình hoặc của người khác một cách hợp pháp để sản xuất ra sản phẩm có giá trị sử dụng*” [18, tr87]. Căn cứ vào giới tính, người lao động được chia làm hai loại: Lao động nam và lao động nữ. Giữa hai chủ thể này có những đặc tính và cách thức thực hiện công việc khác nhau.

Trong cơ cấu lực lượng lao động của xã hội thì lao động nữ chiếm một tỷ trọng rất lớn. Phụ nữ tham gia vào hầu hết các lĩnh vực, các ngành và các khâu của quá trình kinh doanh, xuất khẩu. Góp một phần không nhỏ tạo ra một lượng lớn của cải vật chất của toàn xã hội.

Khoản 1, Điều 3, Bộ luật lao động 2012 thì người lao động phải có các điều kiện sau: “*Người ít nhất 15 tuổi, có khả năng lao động, có giao kết hợp đồng lao động và được trả lương, chịu sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động*” [28].

Phụ nữ tham gia quan hệ lao động được xác minh là người lao động khi đáp ứng mọi điều kiện về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Ngoài ra, lao động nữ còn có thể là người lao động dưới 15 tuổi có khả năng tham gia

vào quan hệ lao động trong một số ngành nghề công việc đòi hỏi không áp lực và không quá sức lao động. Tiếp đó, điều kiện quan trọng nhất đó là vấn đề về mặt chủ thể. Trong các văn bản pháp luật từ trước tới nay chưa đưa ra định nghĩa cụ thể nào về lao động nữ, tuy nhiên, trên cơ sở quy định của pháp luật về lao động có thể hiểu: *“Lao động nữ là người lao động có giới tính nữ, đủ 15 tuổi trở lên, có giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động và được bảo đảm đầy đủ quyền lợi, nghĩa vụ cũng như các điều kiện khác của người lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam”*.

Mặc dù nguồn lao động của nước ta dồi dào, cơ cấu lao động trẻ và tỉ số lao động nam nữ cũng tương đồng, nhưng người phụ nữ trong độ tuổi lao động tham gia lao động hiện nay đã được đảm bảo các quyền lợi cũng như các điều kiện mà theo nghiên cứu của các nhà làm luật và các quy định cụ thể của pháp luật hay chưa lại là một vấn đề cần phải nghiên cứu. Như chúng ta đã biết, các chủ thể trong quan hệ lao động trên thế giới không quy định tách biệt về vấn đề lao động và việc làm, tuy nhiên về quyền lợi và việc bảo đảm các quyền lợi được thực thi trong thực tế đối với các chủ thể lại cần thiết. Đặc biệt là đối với người lao động nữ, một chủ thể đặc biệt mang một đặc điểm đặc trưng riêng và họ cần được bảo vệ. Bộ Luật Lao động năm 2012 đã dành riêng Chương X quy định riêng đối với lao động nữ. Các cơ quan nhà nước được giao trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài công việc chính ra, lao động nữ còn có thêm nhiều nghề dự phòng khác, cũng như tạo điều kiện để sử dụng lao động nữ dễ dàng hơn, phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lí và chức năng làm mẹ của phụ nữ. Nhà nước có chính sách ưu đãi, giảm thuế với những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ.

1.1.2. Đặc điểm của lao động nữ

Xuất phát từ đặc điểm của người phụ nữ, ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ lao động họ còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ. Những đặc điểm

riêng về giới tính cho việc thực hiện chức năng làm mẹ của họ (như sức khỏe, tâm sinh lý) chỉ phù hợp trong những điều kiện lao động nhất định. Vì vậy, các quy định riêng cho lao động nữ vừa nhằm mục đích đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ được bình đẳng về mọi mặt với nam giới, đồng thời, tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng: chức năng lao động và chức năng làm mẹ, chăm sóc, bảo vệ, nuôi dạy thế hệ trẻ.

Thứ nhất, lao động nữ vừa phải thực hiện các hoạt động lao động chuyên môn, vừa phải thực hiện “*thiên chức*” mặc định. Lao động nữ vừa thực hiện nhiệm vụ của người lao động đồng thời lại vừa thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ. Đây là đặc điểm dễ nhận biết nhất của người lao động nữ. Do cấu tạo về hình dáng cơ thể, tâm sinh lý mà chỉ có người phụ nữ mới có khả năng sinh đẻ. Có thể nói đây là đặc điểm chung của giới tính nữ (trừ một số trường hợp do nguyên nhân khách quan làm ảnh hưởng đến thiên chức thiêng liêng này). Sự khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam chính là việc người phụ nữ sẽ phải trải qua các thời kỳ mang tính tự nhiên như: mang thai, sinh đẻ, nuôi con, kinh nguyệt hàng tháng, chăm sóc khi con nhỏ ốm đau...). Như vậy chỉ có giới tính nữ đang có công việc cụ thể tại một đơn vị, cơ quan, tổ chức nhất định mới thực hiện song song hai nhiệm vụ làm mẹ và thực hiện công việc cụ thể được giao mà cả hai nhiệm vụ trên đều đòi hỏi trách nhiệm, khả năng chịu đựng không hề nhỏ của Lao động nữ.

Thứ hai, ngoài hoạt động chuyên môn, lao động nữ còn chăm sóc gia đình, quán xuyến việc nhà bởi theo quan niệm truyền thống ở Việt Nam lao động nữ thể hiện vai trò này tốt hơn nhiều so với lao động nam. Đồng thời cũng là đặc điểm dễ nhận biết nhất giữa lao động nam và lao động nữ. Đặc điểm này bắt nguồn từ tính vị tha, từ bản chất vốn có của người phụ nữ. Với họ gia đình là tất cả, việc chăm sóc chồng con mới là ý nghĩa cuối cùng của bản thân họ. Ngoài ra, còn do sự tác động của tư tưởng trọng nam khinh nữ

đã ăn sâu vào tiềm thức con người từ hàng ngàn đời, đặc biệt đối với các nước Á Đông... Một người phụ nữ được đánh giá là giỏi giang hay thành công chưa hẳn là họ có chức vụ cao mà chính là họ tạo lập xây dựng một gia đình hạnh phúc. Chính vì thế thời gian họ dành cho việc nhà sẽ nhiều hơn so với nam giới.

Thứ ba, lao động nữ rất đa năng, sáng tạo, khéo léo trong việc thực hiện công việc. Điều này có thể nhận thấy rõ ở chỗ họ có thể vừa giải quyết các công việc mang tính học thuật, sử lý các công việc ở công ty một cách quyết đoán. Nhưng ngay sau đó họ lại có thể đảm nhiệm các công việc nhà đòi hỏi tính khéo léo như: Nấu ăn, nội trợ, chăm sóc con cái, chăm sóc bố mẹ chồng...

Thứ tư, hầu hết người lao động nữ thường có sức khỏe yếu hơn so với nam giới. Điều này nói lên được khả năng phải chịu đựng áp lực của người lao động nữ là rất cao và tính nghiêm túc trong công việc của họ. Họ tham gia tất cả các công việc mà nam giới làm, mặt khác họ lại đảm nhiệm chính công việc nhà mà hầu như nam giới thường không quan tâm.

Ngày nay, trong xã hội hiện đại, do áp lực của công việc và khả năng lao động đòi hỏi xã hội phải nhìn nhận vấn đề này một cách khách quan hơn để đảm bảo sức khỏe và khả năng công việc cho lao động nữ. Những đặc điểm của lao động nữ, đòi hỏi pháp luật phải có những quy định riêng giúp họ vừa thực hiện nghĩa vụ lao động, vừa đảm bảo chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình.

1.1.3. Vai trò của lao động nữ

(1) Trong gia đình

Lao động nữ thể hiện vai trò quan trọng trong việc xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, hạnh phúc và tiến bộ. Dù bận rộn với công việc nhưng họ luôn dành thời gian quan tâm, chăm sóc, giáo dục con em. Lao động nữ thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi dạy con cái không chỉ lúc trong bụng mẹ, đến

lúc sinh ra, mà ngay cả lúc trưởng thành. Họ là người chăm sóc và giáo dục con cái là chủ yếu. Với tình thương yêu vô bờ bến là hơi ấm, là nguồn sữa để nuôi con khôn lớn, là chỗ dựa tinh thần cho các con. Ngoài ra, sức khỏe và nhân cách của người mẹ có ảnh hưởng rất lớn đến tâm vóc và tính cách của những đứa con. Người phụ nữ luôn hết lòng vì con, người mẹ luôn là tấm gương để con cái noi theo. Mặt khác, trong gia đình, lao động nữ còn có vai trò đảm đang, quán xuyến công việc gia đình, từ việc đi chợ, lo cơm nước đảm bảo cho sức khỏe các thành viên trong gia đình đến việc thu xếp, dọn dẹp nhà cửa sạch sẽ, ngăn nắp để tạo không gian thoáng mát, dễ chịu trong gia đình. Ngày nay, dù đời sống xã hội phát triển, đã tạo điều kiện giải phóng phụ nữ khỏi việc nội trợ của gia đình để tham gia hoạt động xã hội, nhưng vai trò của người phụ nữ không vì thế mà mất đi. Họ còn là người tham gia lao động tạo thu nhập cho gia đình, đóng vai trò tay hòm chìa khóa, có tác động đến việc chi tiêu trong gia đình. Nên người xưa có câu “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm”.

(2) Trong công việc

Lao động nữ luôn thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình, ở từng vị trí khác nhau. Họ vừa phải lao động, vừa phải học tập nâng cao trình độ để theo kịp nhịp sống của xã hội. Hiện nay trong các doanh nghiệp ở nước ta, tầm quan trọng của các lao động nữ là rất lớn, nhất là trong những ngành đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động. Nhóm các ngành nghề như may mặc, giày da hay lắp ráp linh kiện điện tử thì gần như toàn bộ các lao động là nữ. Trong nhóm các ngành công nghiệp nặng thì tỷ lệ lao động nữ có thấp hơn.

(3) Trong xã hội

Lao động nữ luôn tích cực tham gia các hoạt động nhân đạo, từ thiện, thể hiện tấm lòng nhân ái. Họ cũng luôn nhận được sự quan tâm, hỗ trợ của Đảng ủy, Công đoàn, Ban Tổng giám đốc, và lãnh đạo ở tất cả các doanh

nghiệp, nên có điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi; có cơ hội học tập, đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn; định hướng xây dựng và phát huy tác phong làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả. Họ cũng được pháp luật bảo vệ, được hưởng các chế độ chính sách xã hội như khi nghỉ thai sản, nghỉ trong thời gian nuôi con...

Như vậy, trong thời kỳ hội nhập kinh tế hiện nay, lao động nữ không chỉ có ảnh hưởng to lớn tới hạnh phúc và sự ổn định của gia đình mà còn có vai trò to lớn trong công việc, công tác xã hội.

1.2. Các quy định hiện hành về sử dụng lao động nữ trong các doanh nghiệp Việt Nam

Năm 1997, Việt Nam đã phê chuẩn 2 công ước: Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị như nhau và Công ước 111 về chống phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Hai công ước trên là cơ sở xây dựng hệ thống pháp luật cho lao động nữ ở Việt Nam. Bên cạnh đó, các văn bản luật quy định về sử dụng lao động nữ đang được thực thi tại Việt Nam như:

- Luật Bảo hiểm xã hội 2014

- Năm 2012, tại kỳ họp thứ 3 Quốc hội khóa XIII đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2012. Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung toàn diện nội dung và được thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2013. Bộ luật Lao động 2012 vẫn giữ 01 chương riêng dành cho lao động nữ, là Chương X những qui định riêng đối với lao động nữ, nhưng nội dung Chương X đã được sửa lại toàn bộ, Bộ luật Lao động 2012 chỉ còn 8 điều (Từ Điều 153 đến Điều 160).

- Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.

- Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ qui định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

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

- Nghị định 69/2008/NĐ-CP ngày 30/5/2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường. Nghị định 59/2014/NĐ-CP ngày 16/6/2014 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Nghị định 69.

- Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động TBXH qui định 77 danh mục công việc không sử dụng lao động nữ; Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

- Quyết định 3733/2002/QĐ-BYT ngày 10/10/2002 của Bộ Y tế ban hành 21 tiêu chuẩn vệ sinh lao động, 5 nguyên tắc và 7 thông số vệ sinh lao động.

Tuy nhiên, để làm rõ hơn các quy định của pháp luật về sử dụng lao động nữ tại Việt Nam, luận văn phân tích theo các hướng cụ thể sau:

1.2.1. Việc làm và tuyển dụng

Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

Đặc biệt, Khoản 2 và 3 Điều 153 Luật Lao động 2012 đã có quy định riêng về việc làm đối với lao động nữ: *“Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo*

thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà”; “Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình”; “Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ” [28].

Điều 158 Luật Lao động 2012 cũng đã quy định nhằm bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản: *“Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản” [28].*

Như vậy, nhà nước đã thông qua Luật Lao động nhằm bảo vệ và tạo việc làm cho lao động nữ, giúp cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần.

Bên cạnh đó, trong tuyên dụng, Nhà nước khuyến khích NSDLĐ ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; thực hiện các chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định của pháp luật. Đồng thời, nhà nước cũng có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế. Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính. (Khoản 2 Điều 11 Nghị định 58/2015/NĐ-CP).

1.2.2. Học nghề và đào tạo nghề

Việc học nghề và đào tạo nghề là vấn đề đáng quan tâm hiện nay. Việc phát triển các hình thức dạy nghề đa dạng, linh hoạt gắn với tạo việc làm cho lao động nữ cần được phát huy. Điều này tạo ra luồng gió mới giúp nâng cao nhận thức, năng lực và vai trò của lao động nữ trong xã hội.

Khoản 5 Điều 153 Luật Lao động 2012 đã quy định: “*Lao động nữ được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình. Nhà nước có chính sách mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ*” [28].

Như vậy, thông qua Luật Lao động 2012, nhà nước đã đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, tạo việc làm, tăng thu nhập cho phụ nữ..., đẩy mạnh công tác tuyên truyền, cung cấp thông tin về đề án, vai trò của đào tạo nghề cho lao động nữ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội... Hàng năm, Hội Liên hiệp phụ nữ các cấp phối hợp với trung tâm dạy nghề cùng cấp khảo sát nhu cầu học nghề của lao động nữ để làm căn cứ xây dựng kế hoạch hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm phù hợp với nhu cầu người lao động và đáp ứng yêu cầu phát triển của từng địa phương.

Để công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm nâng lên cả về số lượng và chất lượng, các cấp chính quyền đã hỗ trợ, tạo điều kiện tổ chức dạy nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm cần thiết. Song, bản thân người phụ nữ cũng phải hiểu rõ bản thân có khả năng, phù hợp với nghề gì để chọn nghề học phù hợp; nhận thức được hoàn cảnh, điều kiện kinh tế gia đình mình để xác định mục tiêu phấn đấu và nỗ lực hơn trong quá trình học nghề; đồng thời tuyệt đối tránh tư tưởng an phận, tự bằng lòng với những gì mình đang có. Có được những điều này, thì dù lớp học nghề 3 tháng, 6 tháng hay lâu hơn, lao động nữ đều có cơ hội sống được với nghề mà mình đã học.

1.2.3. Thực hiện hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.

Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Việc giao kết hợp đồng lao động này dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c 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 đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định

thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Người sử dụng lao động không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời.

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Điều 156 Luật Lao động 2012 quy định thêm về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai: *“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 quy định”* [28].

Như vậy, Luật lao động 2012 đã bảo vệ lao động nữ trong việc giao kết hợp đồng lao động. Đặc biệt, khi họ đang trong thời kỳ nghỉ thai sản, lao động nữ vẫn được hưởng các chế độ lương, bảo hiểm theo quy định, nhằm bảo vệ sức khỏe cho cả mẹ và con. Khi hết thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải nhận lại lao động nữ trở lại nơi làm việc trừ khi các bên có thỏa thuận khác. Còn nếu trường hợp chưa hết hạn hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động tự ý chấm dứt hợp đồng với lao động nữ đang mang bầu thì người sử dụng lao động sẽ phải chịu trách nhiệm

trước pháp luật về hợp đồng lao động. Còn nếu sau sinh, lao động nữ tự ý thôi việc, mà không có xin phép thì cũng chịu kỷ luật trước pháp luật.

1.2.4. Lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động

An toàn, vệ sinh lao động là tổng hợp các biện pháp được tiến hành nhằm thiết lập điều kiện làm việc tốt nhất cho người lao động, hạn chế đến mức thấp nhất khả năng bị tai nạn lao động hoặc giảm thiểu tỷ lệ người bị mắc bệnh nghề nghiệp trong môi trường làm việc.

Xuất phát từ tầm quan trọng đặc biệt trong việc bảo vệ sức khỏe người lao động nên việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động có tính bắt buộc cao đối với các đơn vị sử dụng lao động, với các chủ thể tham gia quan hệ lao động. Việc thực hiện các quy định này có tính chất bắt buộc chặt chẽ nhằm giảm thiểu đến mức thấp nhất những nguy cơ rủi ro xảy ra, gây ảnh hưởng đến tính mạng và sức khỏe người lao động.

Trong xu thế phát triển kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Việt Nam là một trong số ít quốc gia trên thế giới đi đầu trong việc thể chế hóa và đưa vào cuộc sống nguyên tắc nam nữ bình đẳng trong công ước quốc tế về bình đẳng giới CEDAW. Cần phải có các quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ có thêm cơ hội và điều kiện tiên bộ, phát triển và thụ hưởng bình đẳng với nam giới; bảo vệ sức khỏe, tính mạng, đảm bảo thiên chức người phụ nữ trong gia đình sau khi hết thời gian làm việc; góp phần tạo nên tính đầy đủ, toàn diện và thống nhất trong pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật lao động nói riêng.

Các quy định chung về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ gồm những vấn đề sau: Đơn vị sử dụng lao động phải đảm bảo những yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh đối với nhà xưởng, máy móc, nguyên vật liệu, tổ chức sản xuất...; Các đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm lập báo cáo khả thi về an toàn, vệ sinh lao động khi xây dựng, cải tạo môi trường lao

động; Quy định cụ thể về điều kiện lao động khi sử dụng lao động nữ. Doanh nghiệp phải có khoản chi phí thích hợp vào mục đích mua sắm trang thiết bị bảo hộ lao động, cải tạo nhà xưởng, xây dựng nhà tắm, nhà vệ sinh nữ, xây dựng, sửa chữa mua sắm tài sản mau hỏng cho nhà trẻ, lớp mẫu giáo (nếu có) của doanh nghiệp để tạo điều kiện cho lao động nữ làm việc tại đây yên tâm làm việc.

Pháp luật cũng quy định về an toàn nghề nghiệp và bảo vệ sức khỏe của lao động nữ. Pháp luật lao động xác định rõ các công việc, ngành nghề không được sử dụng hoặc hạn chế sử dụng lao động nữ, nhằm bảo vệ sức khỏe của lao động nữ, bao gồm: *“Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động Thương binh và xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành; Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ”*.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho lao động nữ như găng tay cách điện, ủng cách điện, mặt nạ phòng độc, dây an toàn, phao an toàn, sào cách điện... Người sử dụng lao động cùng người lao động kiểm tra để bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng trước khi cấp phát, đồng thời định kỳ kiểm tra trong quá trình sử dụng và mã số theo dõi...

Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Nhà nước khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 137 Luật Lao động 2012 bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: *“Khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập phương án về các biện pháp bảo đảm*

an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường”; “Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hóa chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng” [28].

1.2.5. Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. Điều 125 Luật Lao động 2012 đã quy định có 3 hình thức xử lý kỷ luật lao động, bao gồm “Khiển trách”, “Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức”, “Sa thải”. Do đó, nếu lao động nữ vi phạm thì bị kỷ luật theo pháp luật lao động và quy định của doanh nghiệp.

Trường hợp công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thì theo quy định tại Điều 39 và Điều 155 Bộ Luật lao động 2012 thì người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do mang thai, 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.

Trường hợp, lao động nữ làm việc tại công ty sau thời gian nghỉ sinh con 6 tháng đã không đến công ty làm việc, mà không có đơn yêu cầu nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương, cũng không được lãnh đạo công ty đồng ý, tự ý bỏ việc 3 tháng mà không có một trong các lý do chính đáng như thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động, thì lao động nữ đã vi phạm kỷ luật lao động. Và có thể bị xử

lý kỷ luật với hình thức sa thải theo quy định tại Khoản 3 Điều 126 Bộ Luật lao động 2012.

Tuy nhiên, để bảo vệ thai sản đối với lao động nữ, Khoản 3 và 4 Điều 155 Bộ Luật lao động 2012 có quy định, người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động. Khoản 4 Điều 123 Bộ Luật lao động 2012 cũng quy định không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Theo đó, khi lao động nữ trở lại làm việc trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, công ty cần áp dụng quy định tại Điều 158 Bộ Luật Lao động 2012 để bố trí việc làm cho lao động nữ đó. Do việc làm cũ không còn, công ty có thể bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

Tuy nhiên, trường hợp lao động nữ tự ý bỏ việc khi con đủ 6 tháng tuổi, đến khi con đủ 9 tháng tuổi mới trở lại làm việc, đến khi con đủ 12 tháng tuổi thì hết thời hiệu xử lý kỷ luật 6 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Như vậy, có thể xử lý kỷ luật lao động với lao động nữ khi con đủ 12 tháng tuổi. Còn khi hợp xử lý kỷ luật mà lao động nữ này tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa, đưa ra được chứng cứ hợp pháp chứng minh thời gian tự ý bỏ việc 90 ngày là có lý do chính đáng như do thiên tai, hỏa hoạn... thì không áp dụng hình thức sa thải đối với họ.

1.2.6. Bảo hiểm xã hội và các chế độ

Lao động nữ là một lực lượng lao động xã hội đông đảo, họ đã thể hiện rõ vai trò, khả năng, sức sáng tạo của mình trên mọi lĩnh vực. Nên lao động nữ cần được sự quan tâm đúng mức từ Nhà nước, xã hội để họ có được vị trí độc lập trong đời sống xã hội và gia đình, là nền móng vững chắc cho sự phát triển, tiến bộ của phụ nữ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Do thể lực yếu nên lao động nữ không làm được việc trong những ngành nghề, công việc nặng nhọc, độc hại. Với thiên chức làm mẹ, khi con bị ốm đau, lao động nữ thường phải nghỉ việc để chăm sóc con nên thu nhập tạm thời bị gián đoạn. Hơn nữa, ngoài công việc hàng ngày, họ còn mang một trọng trách rất lớn là tái sản xuất sức lao động xã hội. Nên họ cần có khoản bù đắp khoản chi phí tăng thêm, khoản thu nhập bị mất, có điều kiện để chăm sóc sức khỏe của mình trong quá trình mang thai, sinh nở. Vì vậy, cần thiết phải thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ.

Và Điều 186 Luật Lao động 2012 đã quy định về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: *“Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế. Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động”*; *“Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động”*; *“Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người*

lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định” [28].

Kết luận chương 1

Sau khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về lao động nữ và pháp luật về sử dụng lao động nữ cho phép rút ra một số kết luận như sau: Lao động nữ chiếm đa số trong lực lượng lao động phổ thông ở nước ta, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội và thúc đẩy sự tiến bộ của xã hội. Nhưng vẫn còn nhiều bất cập liên quan đến quyền lợi của họ. Pháp luật về lao động nữ được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm quy định nội dung về việc làm, bảo hiểm, các quyền của lao động nữ, những ưu đãi đối với lao động nữ nhằm 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 ngày, tuần hoặc giao việc tại nhà; được từng bước 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 cho lao động nữ. Pháp luật về lao động nữ tại Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, sửa đổi cho phù hợp với quốc tế.

Chương 2

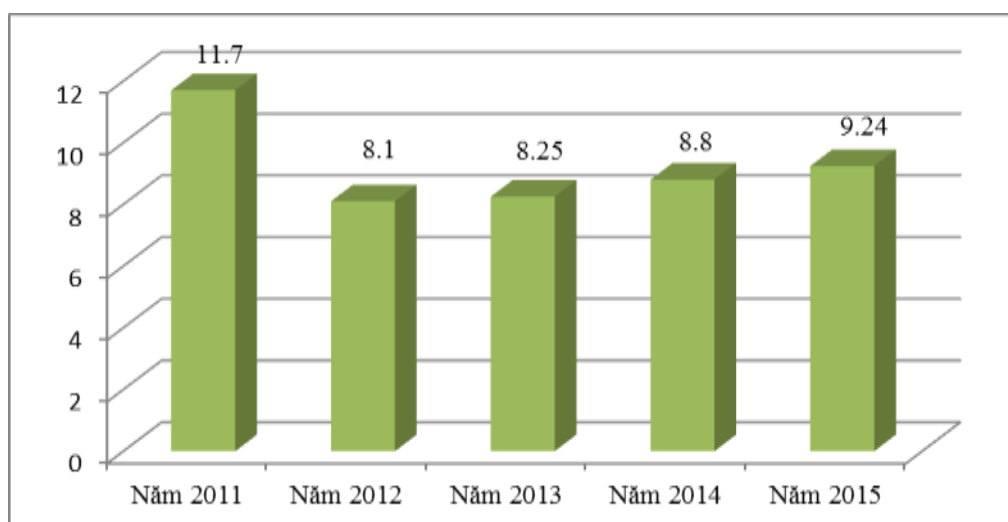
THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát về đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

2.1.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội

a) Tăng trưởng kinh tế

Tính chung giai đoạn 2011-2015, tổng sản phẩm trên địa bàn Thủ đô ước tăng 9,23%, gấp 1,58 lần mức tăng bình quân chung của cả nước



(Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội)

Biểu 2.1. Tăng trưởng kinh tế Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015

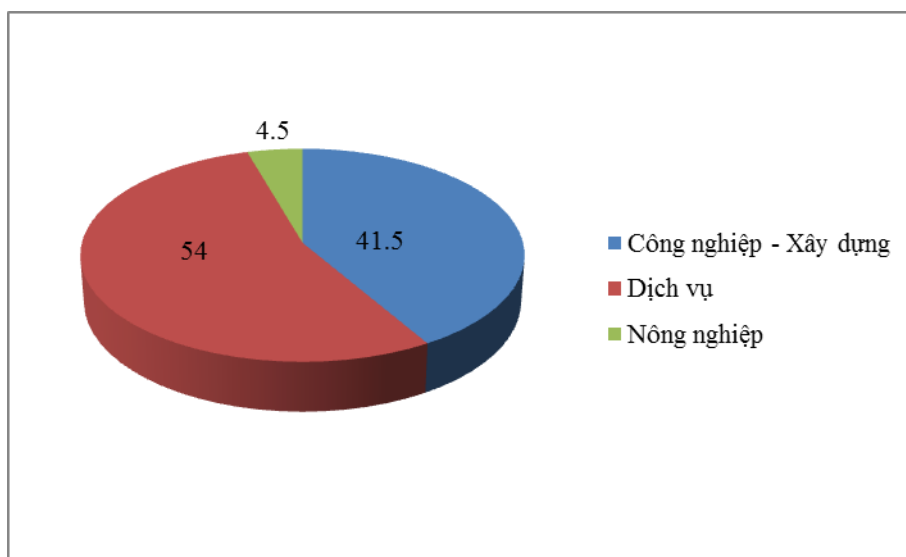
Quy mô tổng sản phẩm trên địa bàn năm 2015 theo giá hiện hành ước đạt khoảng 27,6 tỉ USD, bình quân thu nhập đầu người khoảng 3.600 USD, tăng gấp 1,8 lần so với năm 2010...

Tổng vốn đầu tư phát triển trên địa bàn trong 5 năm đạt trên 1.400 nghìn tỉ đồng, đạt kế hoạch và tăng gấp gần 2 lần so với giai đoạn 2006 - 2010. Đầu tư trực tiếp nước ngoài thu hút được 1.080 dự án, với tổng số vốn đăng ký gần 3 tỉ USD... Tuy vẫn gặp nhiều khó khăn nhưng với sự quyết tâm

và nỗ lực phân đầu của các cấp, các ngành kinh tế Hà Nội năm 2015 duy trì tăng trưởng khá so của cùng kỳ năm trước: Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) tăng 9,24%; vốn đầu tư phát triển trên địa bàn tăng 12,6%; tổng mức bán hàng hoá và doanh thu dịch vụ tiêu dùng xã hội tăng 11,7%; kim ngạch xuất khẩu tăng 2,5%...

b) Chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Cơ cấu kinh tế thành phố Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015 chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, dịch vụ chiếm, trong đó: Dịch vụ chiếm 54%, công nghiệp - xây dựng chiếm 41,5% và nông nghiệp chiếm 4,5%



(Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội)

Biểu 2.2. Cơ cấu kinh tế Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015

Ước tính năm 2015, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) tăng 9,24% so cùng kỳ năm trước. Trong đó: Giá trị tăng thêm ngành nông lâm nghiệp thuỷ sản tăng 2,47% (đóng góp 0,11% vào mức tăng chung của GRDP). Giá trị tăng thêm ngành công nghiệp, xây dựng tăng 9,11% (đóng góp 3,79% vào mức tăng chung). Giá trị tăng thêm ngành dịch vụ tăng 9,91% (đóng góp 5,34% vào mức tăng chung). Tổng mức lưu chuyển hàng hoá và doanh thu

dịch vụ tăng 11,7%, trong đó, bán lẻ tăng 11,5%. Hoạt động du lịch đạt kết quả khá. Năm 2015, khách du lịch quốc tế lưu trú tại Hà Nội tăng 9,6%.

Tình hình sử dụng lao động ở các doanh nghiệp công nghiệp trong năm 2015 không có biến động lớn. Cộng dồn cả năm 2015, chỉ số sử dụng lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp giảm 0,3% so với năm trước. Trong đó: khu vực kinh tế nhà nước giảm 3,1%, khu vực kinh tế ngoài nhà nước tăng 0,7%, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng 0,7%.

Vốn đầu tư phát triển trên địa bàn thành phố Hà Nội (vốn đầu tư xã hội) năm 2015 ước đạt 352.685 tỷ đồng, tăng 12,6% so với năm trước. Trong đó, vốn nhà nước trên địa bàn giảm 0,5%; vốn ngoài nhà nước tăng 18,9%, vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tăng 1,9%. Đầu tư trực tiếp nước ngoài năm 2015 ước tính đạt 1,4 tỷ USD (bằng năm 2014). Vốn thực hiện ước đạt 1.100 triệu USD (tăng 8% so năm 2014).

c) Đặc điểm văn hóa - xã hội

Về dân số, ước tính dân số toàn Thành phố năm 2015 là 7379,3 nghìn người tăng 1,6% so với năm 2014, trong đó dân số thành thị là 3627,1 nghìn người chiếm 49,2% tổng số dân và tăng 1,5%; dân số nông thôn là 3752,2 nghìn người tăng 1,6%.

Về lao động - việc làm: Tính đến cuối tháng 11 năm 2015, toàn Thành phố đã giải quyết việc làm cho 143.600 lao động, vượt chỉ tiêu kế hoạch 1,1%. Ước cả năm giải quyết 148.000 lao động, vượt chỉ tiêu kế hoạch 4,2%. Đời sống của đa số dân cư năm 2015 nhìn chung ổn định và có phần được cải thiện hơn so với năm trước. Tỷ lệ hộ nghèo năm 2015 là 1,75% (năm 2014 là 2,08%). Tuy nhiên, do có sự chênh lệch tương đối nhiều về thu nhập nên sự phân hóa giàu nghèo có xu hướng gia tăng.

Tình hình đời sống dân cư: Nhìn chung, đời sống dân cư trong năm 2012 gặp nhiều khó khăn do giá cả tăng nhanh, nhất là các mặt hàng thiết yếu

phục vụ cho sinh hoạt hàng ngày như: lương thực, thực phẩm, ga, điện, nước... khu vực nông thôn tuy không có hộ thiếu đói song thực tế vấn đề lương thực không còn quan trọng như trước đây, chủ yếu khó khăn tập trung vào các chi phí như khám chữa bệnh, giáo dục đào tạo...

Thành phố đã quan tâm, chăm lo cho các đối tượng chính sách, người có công, người cao tuổi, hộ nghèo, đối tượng bảo trợ xã hội; thăm và tặng quà trong các dịp lễ, tết; giải quyết chế độ ưu đãi đối với người có công, quân nhân, viên chức công an, quốc phòng.

Thành phố đã thực hiện tốt kế hoạch hỗ trợ thoát nghèo và trợ cấp bảo trợ xã hội; hỗ trợ các hộ nghèo, người khuyết tật vay sản xuất kinh doanh, vay xây dựng nhà ở; cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí cho người nghèo, đối tượng bảo trợ xã hội; thực hiện chính sách cấp học phí, hỗ trợ chi phí học tập; trợ cấp xã hội hàng tháng tại cộng đồng cho các đối tượng xã hội. Tính đến năm 2015, Thành phố đã hỗ trợ cho 23 nghìn hộ thoát nghèo, đạt kế hoạch đề ra.

2.1.2. Thực trạng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

a) Cơ cấu dân số Hà Nội

Theo báo cáo của Ban Chỉ đạo công tác Dân số - Kế hoạch hóa gia đình thì Hà Nội là Thành phố đông dân thứ hai cả nước (sau TP. Hồ Chí Minh) với dân số ước tính đến 31/12/2015 là 7.558.965 người chiếm hơn 8% dân số cả nước, toàn Thành phố đã đạt mức sinh thay thế (số con bình quân/ một phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ - TFR: 2,03 con). Hà Nội đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, tạo điều kiện cung ứng nguồn nhân lực cho các hoạt động kinh tế - xã hội của Thủ đô. Chất lượng dân số từng bước được nâng cao; Đề án sàng lọc trước sinh và sơ sinh, các mô hình nâng cao chất lượng dân số được triển khai ở 30/30 quận, huyện, thị xã, 584/584 xã, phường, thị trấn, ưu tiên các xã khó khăn đã mang lại kết quả rõ rệt...

Tuy nhiên, cơ cấu dân số chuyển đổi theo hướng tỷ lệ người cao tuổi tiếp tục gia tăng, dân số Hà Nội đang có xu hướng già hóa. Cơ cấu về giới tính, đặc biệt là tỷ số giới tính khi sinh (số trẻ là nam/100 trẻ nữ) đang ở mức cao hơn mức trung bình của cả nước. Kết quả năm 2015, tỷ số giới tính khi sinh ở Hà Nội là 114 trẻ trai/100 trẻ gái (toàn quốc 112,8/100); quy mô dân số đông, địa bàn rộng, trong đó địa bàn 18 huyện, thị xã có mức sinh cao tác động tới các chỉ số về dân số của Hà Nội hiện ở mức cao so với toàn quốc và các Thành phố trực thuộc Trung ương. Mức sinh giảm nhưng chưa bền vững. Tỷ lệ sinh con thứ 3 có giảm nhưng chưa ổn định, ở một số huyện tỷ suất sinh và tỷ lệ sinh con thứ 3 trở lên còn ở mức cao.

Tại một số đơn vị công tác kiểm tra, giám sát ở cơ sở chưa được quan tâm thường xuyên, nhiều đơn vị chưa xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát ngay từ đầu năm. Một số quận, huyện tiết kiệm định mức chi 3.000đ/người dân/năm (10% hoặc 20%). Đề án giảm thiểu mất cân bằng giới tính khi sinh chưa được phê duyệt dẫn tới hoàn thành các mục tiêu của Thành phố còn khó khăn. Nhiều đơn vị chậm kiện toàn lãnh đạo Trung tâm Dân số như: Bắc Từ Liêm, Thanh Oai, Sơn Tây, Ba Vì, Chương Mỹ, Hoài Đức. Một số quận, huyện tuyển dụng viên chức làm công tác dân số còn chậm: Thạch Thất, Nam Từ Liêm, Bắc Từ Liêm, Ứng Hòa. Một số quận, huyện chưa quan tâm nâng cấp trụ sở và trang thiết bị của Trung tâm Dân số - Kế hoạch hóa gia đình quận, huyện, thị xã, trang thiết bị truyền thông, máy tính phục vụ quản lý dữ liệu Dân số - Kế hoạch hóa gia đình cho các xã, phường, thị trấn...

b) Cơ cấu lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

Hà Nội là một trong 5 thành phố có lượng cung ứng lao động lớn nhất cả nước. Là một trung tâm kinh tế lớn của cả nước, nhu cầu lao động tại Hà Nội giữ vị trí cao so với các địa phương khác. Lao động nữ là một bộ phận không thể thiếu đối với thị trường lao động Hà Nội. Thực trạng về số lượng,

độ tuổi và tình trạng hôn nhân của đối tượng này được tổng hợp qua các bảng sau:

Bảng 2.1. Số lượng lao động nữ của thành phố Hà Nội qua các năm

| Năm | Tổng | Lao động nam | | Lao động nữ | |
|-------------|-----------|--------------|-----------|-------------|-----------|
| | | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) |
| 2013 | 3.626.115 | 1.766.749 | 48,72 | 1.859.366 | 51,28 |
| 2014 | 3.627.724 | 1.838.511 | 50,68 | 1.789.213 | 49,32 |
| 2015 | 3.702.473 | 1.867.782 | 50,45 | 1.834.692 | 49,55 |

(Nguồn: Cục Thống kê Hà Nội)

Qua bảng số liệu trên cho thấy tỷ lệ lao động nữ trên địa bàn Hà Nội có xu hướng giảm nhẹ và thấp hơn lao động nam trong thời gian qua. Tuy nhiên sự chênh lệch về lao động theo giới tính của Hà Nội là không đáng kể.

Bảng 2.2. Độ tuổi của lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

| TT | Độ tuổi | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|----|----------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) |
| | | 1.859.366 | 100 | 1.789.213 | 100 | 1.834.692 | 100 |
| 1 | 15 - 24 | 334.955 | 18,01 | 222.733 | 12,45 | 206.534 | 11,26 |
| 2 | 25 - 34 | 568.695 | 30,58 | 500.771 | 27,99 | 509.742 | 27,78 |
| 3 | 35 - 44 | 408.484 | 21,97 | 447.233 | 25,00 | 453.579 | 24,72 |
| 4 | 45 - 54 | 388.739 | 20,91 | 410.554 | 22,95 | 427.562 | 23,30 |
| 5 | 55 - 64 | 123.461 | 6,64 | 159.210 | 8,90 | 181.287 | 9,88 |
| 6 | 65 + | 34.942 | 1,88 | 48.712 | 2,72 | 55.988 | 3,05 |

(Nguồn: Cục Thống kê Hà Nội)

Độ tuổi của lao động nữ tập trung ở mức 25 - 34 tuổi nhưng có xu hướng tăng độ tuổi lao động lên.

Bảng 2.3. Tình trạng hôn nhân của lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

| T T | Tình trạng hôn nhân | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------|------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) |
| | | 1.859.366 | 100 | 1.789.213 | 100 | 1.834.692 | 100 |
| 1 | Chưa kết hôn | 318.457 | 17,13 | 228.850 | 12,79 | 189.924 | 10,35 |
| 2 | Đã kết hôn | 1.412.558 | 75,97 | 1.427.052 | 79,76 | 1.477.359 | 80,52 |
| 3 | Ly hôn/ Ly thân | 40.558 | 2,18 | 35.097 | 1,96 | 35.883 | 1,95 |
| 4 | Ổ góa | 87.793 | 4,72 | 95.014 | 5,31 | 121.762 | 6,64 |
| 5 | Không xác định | - | | 3.200 | 0,18 | 9.763 | 0,53 |

(Nguồn: Cục Thống kê Hà Nội)

Xu hướng kết hôn và già hóa được thể hiện rõ qua các tỷ lệ lao động nữ trên địa bàn Hà Nội từ 2013 - 2015. Bên cạnh đó, theo thống kê của Hà Nội, lao động nữ trên địa bàn thành phố tập trung làm việc ở những công việc thuộc ngành nông lâm, ngư nghiệp và thuộc lao động giản đơn.

2.2. Thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

Chính sách pháp luật và đường lối của Việt Nam nói chung và chính sách của thành phố Hà Nội nói riêng trong thực hiện pháp luật về lao động nữ hiện nay đang có nhiều tích cực, mặc dù thực tế trên cả nước vẫn đề về quyền lợi của phụ nữ chưa thật sự đi vào cuộc sống một cách triệt để. Mục tiêu mà Hà Nội đưa ra là đến năm 2018 sẽ áp dụng triệt để và xử lý kịp thời các trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện, hoặc thực hiện sai ý chí mà lãnh đạo Hà Nội đã đề ra trong đó vấn đề thực hiện pháp luật đối với lao động nữ là một nhiệm vụ trọng tâm.

Trên cơ sở những quy phạm pháp luật của nhà nước ban hành về vấn đề bình đẳng giới, về bạo lực gia đình, về việc làm và chế độ việc làm của người lao động nữ Hà Nội đã có những biện pháp ngắn hạn và ban hành các văn bản

dưới luật để điều phối các cơ quan chức năng có nhiệm vụ triển khai chương trình hành động vì quyền lợi của người lao động nữ làm việc trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2.2.1. Về việc làm và tuyển dụng

Thực tế, cung lao động vẫn lớn hơn cầu lao động rất nhiều, sức ép của cung lao động đối với cầu lao động vẫn lớn. Ở Hà Nội, số doanh nghiệp năm 2014 thu hút khoảng gần 800 nghìn lao động nữ/năm trong khi đó số người bước vào tuổi lao động khoảng trên 1 triệu người/năm chưa kể số lao động dôi ra do thất nghiệp, đang đi tìm việc làm trước đó. Mặt khác, do ảnh hưởng của suy giảm kinh tế, nhiều doanh nghiệp buộc phải thu hẹp sản xuất dẫn đến nhiều lao động bị mất việc làm, thiếu việc làm.

Tuy nhiên do đặc điểm tâm sinh lý của người phụ nữ (Nghỉ nhiều để sinh đẻ, sức khỏe yếu dần nhanh hơn nam giới...) nên lao động nữ trên địa bàn Hà Nội đang có xu hướng khó tìm kiếm được việc làm. Đề tài tổ chức phỏng vấn một lao động nữ (chị Nguyễn Thị Hoa - 38 tuổi, xã L.Y, huyện Hoài Đức) có chia sẻ: *“Trước đây tôi làm tại xưởng cắt tại một doanh nghiệp may mặc, nhưng do bị ốm nên tôi xin nghỉ nửa tháng, sau đó đi làm được một thời gian thì Công ty cho nghỉ vì sức khỏe yếu. Có lần tôi nhờ cô em họ là cán bộ nhân sự tại một công ty may ở Đan Phượng giới thiệu vào làm việc. Chỗ chị em, quý và thương nhau là vậy, nhưng cô ấy từ chối ngay: Chị 38 tuổi rồi, khó lắm, chị không thấy cái biên tuyển dụng ở công công ty ghi chỉ lấy người từ 18 - 35 tuổi à?”*

Tham gia vào thị trường lao động, người lao động nói chung và những lao động nữ nói riêng đang có những khó khăn nhất định. Đặc biệt là với người lao động nữ, mặc dù pháp luật đã đi sâu vào từng khía cạnh nhỏ của đời sống người lao động nữ trong thực tế để ban hành những quy định chặt chẽ và sát sao cho đối tượng này. Tuy nhiên, để thi hành đúng đối với các quy định

của pháp làm nổi bật các quy định của pháp luật để bảo vệ người lao động nữ đảm bảo quyền lợi cho họ là cả một vấn đề. Thực tế phụ nữ gặp nhiều khó khăn hơn so với nam giới khi tìm việc làm. Ngay cả khi có việc, họ phải nhận mức lương thấp hơn, ít phúc lợi hơn so với nam giới cùng làm một việc, quá trình di cư cũng làm cho lao động nữ gặp khó khăn trong việc hưởng BHXH. Tỷ lệ lao động nữ tham gia vào lực lượng lao động hiện thấp hơn nam giới và thường bị trả lương thấp hơn so với lao động nam.

Người lao động nữ cũng cần được đảm bảo chế độ nghỉ thai sản theo khoản 4 điều 157 Bộ luật lao động 2012 với nội dung cơ bản là trước khi hết thời hạn nghỉ thai sản nếu người lao động muốn tiếp tục công việc của mình trước thời hạn thì phải có xác nhận của cơ sở khám bệnh chứng minh việc đi làm sau khi sinh con không ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động. Hà Nội những năm qua đã thực hiện tốt công tác dân vận, tuyên truyền và phổ biến pháp luật trong công tác thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố.

Đối với vấn đề việc làm và tuyển dụng lao động nữ, Hà Nội ban hành Kế hoạch số 79/KH-UBND về hành động vì sự tiến bộ của Phụ nữ Hà Nội nhằm mục đích mỗi năm giải quyết được trên 80.000 vị trí làm cho lao động nữ. Từ năm 2012-2015, các thành phần kinh tế trên địa bàn thành phố đã thu hút và giải quyết việc làm cho 1.167.890 lượt lao động, số việc làm mới là 491.137 chỗ, tỉ lệ thất nghiệp còn 4,5%. Ngoài thu hút lao động làm việc trong các thành phần kinh tế trên địa bàn Thành phố, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần giải quyết việc làm, đi làm việc tại thị trường lao động các nước là 34.818 người; tổ chức 157 sàn giao dịch cố định và phiên lưu động tại các quận - huyện để kết nối cung - cầu lao động đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của các thành phần kinh tế, trong đó chú trọng kết nối đối tượng lao động thất nghiệp có nhu cầu làm việc để nhanh

chóng tái gia nhập thị trường lao động. Trong 6 tháng đầu năm 2016 đã giải quyết việc làm cho 170.114 lượt lao động, số chỗ việc làm mới tạo ra là 67.661 chỗ, số lao động đi làm việc ở thị trường lao động nước ngoài là 5.888 người, tổ chức 27 sàn giao dịch việc làm.

Về vấn đề việc làm cho lao động nữ, Hà Nội thực hiện triển khai các nội dung của Bộ luật Lao động 2012 thông qua việc triển khai việc tuyển dụng lao động theo Điều 168 của Bộ luật Lao động được quy định tại Nghị định số 03/2013/NĐ - CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 29/8/2014 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp tuyển người lao động Việt Nam và người lao động có quyền trực tiếp với người sử dụng lao động để tìm việc làm nên đã tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người lao động tự thỏa thuận với nhau như học nghề, thử việc tiến tới giao kết hợp đồng lao động.

Bảng 2.4. Kết quả khảo sát về việc thực hiện các quy định pháp luật về việc làm và tuyển dụng đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

| TT | Nội dung | Thang đánh giá (%) | | | | | | | | | |
|----|---|--------------------|-------|-----|-------|-----|-------|------------|-------|-----|------|
| | | Rất tốt | | Tốt | | Khá | | Trung bình | | Kém | |
| | | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % |
| 1 | Hệ thống văn bản quản lý đầy đủ về việc làm, tuyển dụng | 15 | 19,23 | 26 | 33,33 | 29 | 37,18 | 8 | 10,25 | 0 | 0 |
| 2 | Công tác tuyên truyền các chính sách việc làm, tuyển dụng mới | 2 | 2,56 | 15 | 19,23 | 45 | 57,69 | 15 | 19,23 | 1 | 1,28 |
| 3 | Có những chính sách việc làm và tuyển dụng dành riêng cho lao động nữ | 8 | 10,26 | 21 | 26,92 | 45 | 57,69 | 4 | 5,13 | 0 | 0 |

Kết quả khảo sát về việc thực hiện các quy định pháp luật về việc làm và tuyển dụng đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy: Hệ thống văn bản quản lý đầy đủ về việc làm, tuyển dụng được đánh giá tốt với 52,56% số phiếu đánh giá từ tốt trở lên. Ngược lại, công tác tuyên truyền các chính sách việc làm, tuyển dụng mới chưa được đánh giá cao, khi có tới 19,23% số phiếu đánh giá là trung bình và có 1,28% đánh giá công tác này ở mức độ kém.

2.2.2. Về học nghề và đào tạo nghề

Thành phố Hà Nội thực hiện công tác hướng dẫn và kiểm tra việc tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về dạy nghề nói chung và đối tượng là nữ giới nói riêng; tiêu chuẩn giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề; quy chế tuyển sinh, quy chế thi, kiểm tra, công nhận tốt nghiệp và việc cấp văn bằng, chứng chỉ nghề, chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề và học sinh, sinh viên học nghề theo quy định của pháp luật; Hướng dẫn và tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề; tổ chức hội giảng giáo viên dạy nghề, hội thi thiết bị dạy nghề tự làm, hội thi học giỏi nghề cấp tỉnh.

Thực hiện Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020; Kế hoạch số 100/KH-UBND ngày 22/8/2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2015, định hướng đến 2020 trên địa bàn thành phố Hà Nội. Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành kế hoạch triển khai thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ Hà Nội các năm liên tiếp trong thời gian qua. Trong đó có một nội dung rất quan trọng là: *“Chủ động phát hiện, tạo nguồn, xây dựng quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Mạnh dạn đề xuất, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí sử dụng cán bộ*

trẻ, cán bộ nữ đủ tiêu chuẩn tham gia ứng cử đại biểu Quốc hội khóa XIV, HĐND và UBND các cấp nhiệm kỳ 2016-2021; Tổ chức hội thảo, tọa đàm trong đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm nâng cao kiến thức về vấn đề giới và nội dung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới” [32].

Các văn bản của Hà Nội triển khai công tác đào tạo nghề và học nghề đều được quy định chung trong việc đào tạo lao động nói chung. Ngày 26/12/2011, Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Kế hoạch số 150/KH-UBND về đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2011 - 2015. Trong đó có các đối tượng được hỗ trợ: Lao động thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng; người khuyết tật; người dân tộc thiểu số; người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo; người thuộc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, đất kinh doanh, lao động nữ bị mất việc làm tham gia học nghề theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg.

Bên cạnh đó, thời gian qua Hà Nội cũng đã giới thiệu “*Khung năng lực làm kinh tế hộ gia đình của lao động nữ trong các làng nghề thủ công mỹ nghệ truyền thống của Hà Nội*” để làm cơ sở cho các chương trình đào tạo, tập huấn về năng lực làm nghề, năng lực quản lý nghề và năng lực xúc tiến thương mại các sản phẩm nghề nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của nữ lao động làm kinh tế hộ gia đình làm nghề thủ công mỹ nghệ truyền thống trong bối cảnh hội nhập hiện nay của thành phố.

Bảng 2.5. Kết quả khảo sát về các chính sách học nghề và đào tạo dành cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

| <i>T</i> | <i>T</i> | <i>Nội dung</i> | <i>Thang đánh giá (%)</i> | | | | | | | | | |
|----------|----------|------------------------------|---------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | | <i>Rất tốt</i> | | <i>Tốt</i> | | <i>Khá</i> | | <i>Trung bình</i> | | <i>Kém</i> | |
| | | | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> |
| <i>I</i> | | Hệ thống văn bản quản lý đầy | 5 | 6,41 | 26 | 33,33 | 39 | 50,00 | 8 | 10,25 | 0 | 0 |

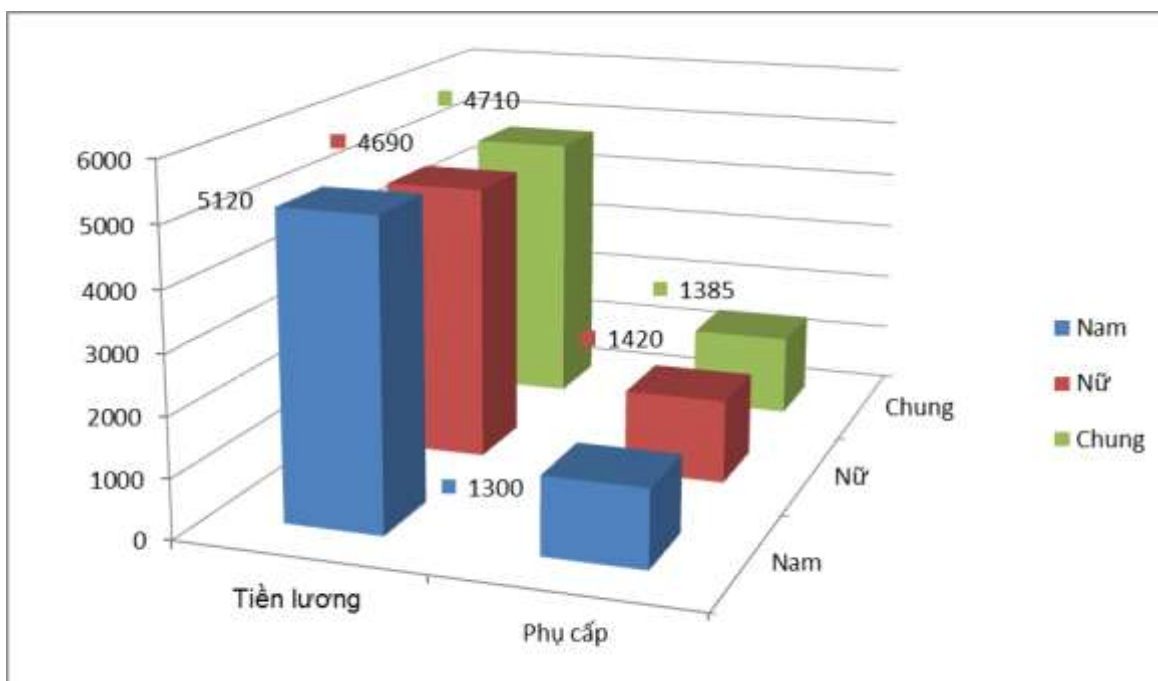
| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|
| | đủ về học nghề và đào tạo | | | | | | | | | | |
| 2 | Đa dạng các ngành nghề và phù hợp với đặc điểm của lao động nữ trên địa bàn | 11 | 14,10 | 35 | 44,87 | 30 | 38,46 | 2 | 2,56 | 0 | 0 |
| 3 | Hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động nữ sau học nghề và đào tạo | 8 | 10,25 | 17 | 21,79 | 35 | 44,87 | 16 | 20,51 | 2 | 2,56 |

Bảng 2.5 cho thấy, các nội dung Hệ thống văn bản quản lý đầy đủ về học nghề và đào tạo và đa dạng các ngành nghề và phù hợp với đặc điểm của lao động nữ trên địa bàn được đánh giá tương đối tốt với các số phiếu đánh giá từ khá trở lên lần lượt là 89,75% và 97,44%. Tuy nhiên, nội dung Hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động nữ sau học nghề và đào tạo thì có nhiều ý kiến khác nhau số phiếu đánh giá rất tốt là 10,25%; trung bình là 20,51% và đặc biệt có 2,56% số phiếu đánh giá công tác này còn thực hiện kém hiệu quả.

2.2.3. Thực hiện hợp đồng lao động

Hà Nội thường xuyên hướng dẫn việc thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; giải quyết tranh chấp lao động và đình công; chế độ đối với lao động nữ; Hướng dẫn việc thực hiện chế độ tiền lương, tiền công theo quy định của pháp luật.

Các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội cũng tuân thủ Luật lao động, khi người lao động mới vào làm việc đều được ký hợp đồng lao động thử việc dù là nam hay nữ. Sau thử việc, thì được ký hợp đồng lao động chính thức.



Nguồn: Khảo sát tháng 7/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về bình đẳng giới và chính sách lao động nữ ở 5 doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ ở Hà Nội

Biểu 2.3. Thu nhập bình quân của lao động nữ theo hợp đồng của một số doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

Năm 2014, tại Hà Nội đã có 779,677 lao động nữ trong các doanh nghiệp ký hợp đồng lao động chiếm 92 %. Trong đó, hợp đồng không xác định thời hạn là 279,904 người, chiếm 35,9 %; hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng đến 36 tháng là 364,889 người, chiếm 46,8%; hợp đồng lao động dưới 12 tháng 73,290 người, chiếm 9,4%; số lao động nữ chưa ký hợp đồng lao động là 25,729 người, chiếm 3,3%. Còn lại là đối tượng không phải ký hợp đồng lao động 35,865 người (thành viên hội đồng quản trị, thành viên hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, Giám đốc) chiếm 4,6%.

Trường hợp 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 quy định.

Nhằm bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ trong trường hợp lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc, Điều 156 Bộ luật lao động quy định: *“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...”* [28].

Bên cạnh đó, để tránh trường hợp lao động nữ chấm dứt hợp đồng lao động vì những lí do liên quan đến thực hiện thiên chức của lao động nữ khiến lao động nữ mất việc làm, khoản 3 Điều 155 Bộ luật Lao động cũng quy định người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lí do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Tuy nhiên trên thực tế, nhiều người sử dụng lao động cố tình thực hiện trái quy định pháp luật với những cách thức tinh vi, dấu hiệu không rõ ràng, khó xác định và xử lí như không kí hợp đồng lao động như: Kí hợp đồng ngắn hạn đối với lao động nữ để dễ dàng chấm dứt hợp đồng lao động, nhất là sau khi lao động nữ nghỉ thai sản; hoặc kí hợp đồng với những điều khoản bất lợi cho lao động nữ, đặc biệt khi họ có thai, sinh con. Tình trạng doanh nghiệp vi phạm quy định về hợp đồng lao động đối với lao động nữ xảy ra khá nhiều.

Về vấn đề hợp đồng lao động Hà Nội cũng đã ban hành văn bản Quyết định 5261/QĐ-UBND ngày 14/10/2014 về việc phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 - 2020 với mục đích đến năm 2020, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành được đồng bộ hệ thống quan hệ lao động của Thành phố phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của

nhà nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, tạo nền tảng duy trì và phát triển môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo.

Bảng 2.6. Kết quả khảo sát về việc hỗ trợ thực hiện pháp luật liên quan đến các quy định hợp đồng dành cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

| <i>T</i> | <i>Nội dung</i> | <i>Thang đánh giá (%)</i> | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | <i>Rất tốt</i> | | <i>Tốt</i> | | <i>Khá</i> | | <i>Trung bình</i> | | <i>Kém</i> | |
| | | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> |
| <i>1</i> | Tuyên truyền về các quy định và quyền của lao động nữ khi ký hợp đồng lao động | 0 | 0 | 16 | 20,51 | 29 | 37,18 | 25 | 32,05 | 8 | 10,25 |
| <i>2</i> | Có chính sách hỗ trợ lao động nữ ký lại hợp đồng sau khi nghỉ theo chế độ | 2 | 2,56 | 11 | 14,10 | 45 | 57,69 | 16 | 20,51 | 4 | 5,13 |

Qua khảo sát về về việc hỗ trợ thực hiện pháp luật liên quan đến các quy định hợp đồng dành cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội, công tác này chưa được thực hiện tốt. Nội dung tuyên truyền về các quy định và quyền của lao động nữ khi ký hợp đồng lao động có 32,05% số phiếu đánh giá trung bình, 10,25% đánh giá là kém. Nội dung có chính sách hỗ trợ lao động nữ ký lại hợp đồng sau khi nghỉ theo chế độ cũng chưa được đánh giá cao với 20,51% đánh giá trung bình.

2.2.4. An toàn lao động, vệ sinh lao động

Hiện nay Hà Nội vẫn đang triển khai các quy định tại khoản 3 Điều 154 Bộ luật Lao động và Nghị định 85 thì người sử dụng lao động phải bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ. Đây là quy định bắt buộc đối với bất kì doanh nghiệp nào có sử dụng lao động nữ. Việc cấm

sử dụng lao động nữ làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục cũng được quy định nhằm đảm bảo quyền làm mẹ cho lao động nữ. Bên cạnh đó, quy định các tiêu chí về tiếng ồn, độ rung, nóng, bụi,... để đảm bảo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh. Thực tế cho thấy ở Việt Nam, việc đảm bảo môi trường làm việc đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn rất nhiều hạn chế.

Ngoài ra, người lao động nữ vẫn được hưởng các quy định về Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015. Thành phố Hà Nội đã căn cứ Quyết định số 2281/QĐ-TTg ngày 10/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động giai đoạn 2011 – 2015, đã ban hành Quyết định số 444/QĐ-UBND ngày 25/01/2011 của UBND Thành phố phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015.

Bảng 2.7. Kết quả khảo sát về việc thực hiện các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

| TT | Nội dung | Thang đánh giá (%) | | | | | | | | | |
|----|--|--------------------|------|-----|-------|-----|-------|------------|-------|-----|-------|
| | | Rất tốt | | Tốt | | Khá | | Trung bình | | Kém | |
| | | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % |
| 1 | Hà Nội có các văn bản dưới luật quy định về an toàn vệ sinh lao động trong đó có những quy định riêng dành cho lao động nữ | 2 | 2,56 | 16 | 20,51 | 39 | 50,00 | 19 | 24,36 | 2 | 2,56 |
| 2 | Các đơn vị sử dụng lao động có đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ an toàn và vệ sinh lao động | 0 | 0 | 10 | 12,82 | 29 | 37,18 | 30 | 38,46 | 9 | 11,54 |
| 3 | Trên địa bàn Hà Nội các doanh nghiệp có khu vực vệ sinh cá nhân dành riêng cho lao động nữ | 0 | 0 | 11 | 14,10 | 25 | 32,05 | 28 | 35,89 | 11 | 14,10 |

Bảng 2.7 cho thấy, thực trạng việc thực hiện các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội chưa thực sự tốt. Đặc biệt, nội dung “Các đơn vị sử dụng lao động có đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ an toàn và vệ sinh lao động” và “Trên địa bàn Hà Nội các doanh nghiệp có khu vực vệ sinh cá nhân dành riêng cho lao động nữ” có tới 11,54% và 14,10% đánh giá là kém. Chính vì thế, Hà Nội cần có những biện pháp hiệu quả nhằm tăng cường các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2.2.5. Kỷ luật lao động

Hiện nay, Hà Nội chưa có những quy định riêng điều chỉnh về kỷ luật đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố mà đang áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động 2012. Khi lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì họ sẽ bị xử lý theo quy định. Tuy nhiên trong quá trình xử lý kỷ luật lao động nữ, người sử dụng lao động rất dễ có những hành vi không đúng mục đích đối với lao động nữ, xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm của họ. Thậm chí có trường hợp lạm quyền để sa thải lao động nữ khi họ vi phạm kỷ luật nhưng đang trong thời gian mang thai, kết hôn. Bởi vậy, để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, tạo điều kiện cho họ vừa có thể thực hiện được chức năng lao động xã hội lại vừa có thể thực hiện được chức năng làm mẹ thì:

Người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ vì những lý do liên quan đến thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ. Việc lao động nữ lấy chồng, có thai, nuôi con nhỏ là quy luật tự nhiên, là thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ chứ không phải hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ thiên chức của lao động nữ đồng thời tránh tình trạng vì thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ của mình mà họ mất việc làm.

Trên thực tế quy định này rất dễ bị người sử dụng lao động vi phạm. Có rất nhiều doanh nghiệp đã yêu cầu lao động nữ khi vào làm việc phải cam kết

trong hợp đồng lao động không được kết hôn, có thai trong một khoảng thời gian nhất định, nếu vi phạm sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động. Và người lao động pháp luật nên vẫn chấp nhận ký. Như vậy, quyền lợi của lao động nữ đã không được bảo vệ thích đáng. Để tránh tình trạng này, Hà Nội đã tăng cường hoạt động thanh tra, xử phạt nghiêm minh các trường hợp vi phạm pháp luật để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trên địa bàn thành phố.

Lao động nữ không bị xử lý kỷ luật trong thời gian thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi con. Tại khoản 4 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 quy định: *“Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động”* [28]. Như vậy, lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động nhưng đang trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì sẽ không bị xử lý kỷ luật lao động. Tuy nhiên, lao động nữ chỉ không bị xử lý kỷ luật tại thời điểm đó chứ không có nghĩa là họ sẽ không bị xử lý kỷ luật. Khi nào hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật họ. Việc quy định như trên xuất phát từ góc độ bảo vệ quyền lợi của lao động nữ đang trong giai đoạn đặc biệt, nếu bị xử lý kỷ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lý của họ, thậm chí còn ảnh hưởng đến sức khỏe của thai nhi, sản phụ, trẻ nhỏ. Hơn nữa, nếu bị sa thải trong thời gian này, đồng nghĩa với việc họ bị mất thu nhập và điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của chính bản thân họ và gia đình. Do đó, pháp luật quy định như vậy là hợp lý. Sau khi hết thời gian nêu trên, lao động nữ sẽ bị xử lý kỷ luật bình thường, điều này nhằm đảm bảo việc thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động, đồng thời duy trì trật tự, kỷ cương nơi làm việc.

Bảng 2.8. Kết quả khảo sát về các chính sách kỷ luật lao động đối với lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

| <i>T</i> | <i>Nội dung</i> | <i>Thang đánh giá (%)</i> | | | | | | | | | |
|----------|---|---------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | <i>Rất tốt</i> | | <i>Tốt</i> | | <i>Khá</i> | | <i>Trung bình</i> | | <i>Kém</i> | |
| | | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> |
| <i>1</i> | Quá trình kỷ luật lao động được thực hiện đúng theo trình tự của pháp luật | 2 | 2,56 | 15 | 19,23 | 49 | 62,82 | 12 | 15,38 | 0 | 0 |
| <i>2</i> | Có các quy định và chính sách ưu tiên đối với lao động nữ trong các trường hợp đặc biệt mà bị kỷ luật | 0 | 0 | 11 | 14,10 | 35 | 44,87 | 25 | 32,05 | 7 | 8,97 |

Kết quả từ bảng 2.8 cho thấy, các chính sách kỷ luật lao động đối với lao động nữ trên địa bàn Hà Nội được Hà Nội quan tâm rất nhiều. Quá trình kỷ luật lao động được thực hiện đúng theo trình tự của pháp luật được đánh giá cao với 84,62% số phiếu đánh giá nội dung này từ khá trở lên. Nội dung có các quy định và chính sách ưu tiên đối với lao động nữ trong các trường hợp đặc biệt mà bị kỷ luật thì còn một số bất cập khi có 32,05% số phiếu đánh giá mức độ trung bình và 8,97% đánh giá là kém.

2.2.6. Bảo hiểm xã hội

Thời gian qua vấn đề Bảo hiểm xã hội của lao động nói chung và lao động nữ nói riêng được thành phố Hà Nội quan tâm đặc biệt. Năm 2013, tổng số người tham gia Bảo hiểm xã hội 1.807.573 người. Năm 2014, số người tham gia Bảo hiểm xã hội là 1.883.097 và đến năm 2015 thì là 1.966.383 người.

Quyền của lao động nữ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội được xem xét tại địa bàn thành phố Hà Nội được áp dụng có tính định hướng phát triển hơn trong thời gian qua, điển hình là tại các công đoàn cơ sở báo cáo thì quyền lao động nữ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội không có sai sót gì khi họ thực hiện công việc của mình.

Bảo hiểm xã hội chi trả các khoản từ ốm đau đến sinh đẻ đúng theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên cũng có một số lao động nữ gặp khó khăn trong

quá trình nhận vì một số trường hợp do thiếu hiểu biết nên thủ tục sai lệch hoặc thiếu một số giấy tờ cơ bản khiến bên cơ quan bảo hiểm chậm trễ hơn các trường hợp bình thường. Vấn đề này do lỗi của người lao động vì họ chủ quan trong quá trình làm hồ sơ và thiếu những giấy tờ cần thiết như sổ bảo hiểm thất lạc hoặc mất chứng minh nhân dân.

Hướng dẫn và thực hiện các quy định của pháp luật về: Bảo hiểm thất nghiệp, chỉ tiêu và các giải pháp tạo việc làm mới, chính sách tạo việc làm trong các doanh nghiệp, hợp tác xã, các loại hình kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân; tổ chức quản lý và sử dụng nguồn lao động nữ; thông tin thị trường lao động; chính sách việc làm đối với đối tượng đặc thù (người chưa thành niên, người tàn tật, người cao tuổi và các đối tượng khác), lao động làm việc tại nhà, lao động dịch chuyên; cấp sổ lao động, theo dõi việc quản lý và sử dụng sổ lao động. Quản lý các tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định của pháp luật. Cấp, đổi, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế trên địa bàn tỉnh theo quy định của pháp luật.

Bảng 2.9. Kết quả khảo sát vấn đề thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

| <i>T</i> | <i>Nội dung</i> | <i>Thang đánh giá (%)</i> | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|------------|----------|
| | | <i>Rất tốt</i> | | <i>Tốt</i> | | <i>Khá</i> | | <i>Trung bình</i> | | <i>Kém</i> | |
| | | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> | <i>SL</i> | <i>%</i> |
| <i>1</i> | Văn bản luật và dưới luật về Bảo hiểm xã hội được Hà Nội áp dụng nghiêm túc và đúng trình tự | 0 | 0 | 16 | 20,51 | 36 | 46,15 | 26 | 33,33 | 0 | 0 |
| <i>2</i> | Các đơn vị sử dụng lao động đóng bảo hiểm đầy đủ cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | 2 | 2,56 | 17 | 21,79 | 49 | 62,82 | 10 | 12,82 | 0 | 0 |
| <i>3</i> | Nghiệp vụ cấp, đổi, chi trả Bảo hiểm xã hội cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | 0 | 0 | 6 | 7,69 | 28 | 35,89 | 31 | 39,74 | 13 | 16,67 |

Kết quả bảng 2.9 cho thấy, nội dung về “Các đơn vị sử dụng lao động đóng bảo hiểm đầy đủ cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội” được đánh giá tương đối tốt 87,18% đánh giá từ khá trở lên. Tuy nhiên, nội dung về “Nghịệp vụ cấp, đổi, chi trả Bảo hiểm xã hội cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội” thì chưa được đánh giá cao. Hà Nội chưa quan tâm đúng mực đến hoạt động này mà chỉ dừng lại ở việc tạo điều kiện cho lao động nữ trong các chế độ BHXH của mình.

2.3. Đánh giá thực hiện các quy định pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội

2.3.1. Thành công

Nhìn chung, hệ thống các quy định thực hiện pháp luật về sử dụng lao động nữ trên địa bàn Hà Nội hiện nay đang ngày càng được hoàn thiện, đầy đủ theo hướng bảo vệ tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ. Người lao động nữ là một trong những nhóm người lao động đặc thù bởi đặc điểm tâm, sinh lý riêng và thiên chức riêng của của người phụ nữ trong xã hội. Do vậy, người lao động nữ cần có những quy định riêng, được Bộ luật Lao động điều chỉnh nhằm bảo vệ sức lao động của nhóm người lao động này.

Thứ nhất, về vấn đề việc làm và tuyển dụng

Hà Nội vận dụng linh hoạt các nội dung của pháp luật về lao động khi đã chỉ ra được những ưu điểm của Bộ luật lao động mới, nhằm tuyên truyền đến người lao động nữ trên địa bàn để họ có thể chủ động hơn như: Bộ luật Lao động đã bỏ quy định buộc doanh nghiệp lập Quỹ dự phòng, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh là phù hợp với thực tế. Hà Nội hướng dẫn người lao động nghiên cứu các văn bản dưới luật liên quan đến lợi ích của mình như: việc tuyển dụng lao động theo Điều 168 của Bộ luật Lao động được quy định tại Nghị định số 03/2013/NĐ - CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày

29/8/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Trong thời gian qua, Hà Nội đã tạo được một lượng lớn việc làm cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Việc ban hành các quy định dành riêng cho các đối tượng yếu thế trong việc làm và thời gian tới là lao động nữ nhận được sự ủng hộ của nhân dân thành phố.

Thứ hai, về vấn đề học nghề và đào tạo nghề của lao động nữ

Hà Nội đã quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo nghề, nâng cao tay nghề cho người lao động tại doanh nghiệp; hợp đồng đào tạo nghề, chi phí đào tạo nghề; trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo nghề nếu một trong hai bên vi phạm; về học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp. Trong năm 2015, Thành phố Hà Nội đã tổ chức bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho 3.304 công nhân lao động nữ.

Thứ ba, về thực hiện hợp đồng lao động

Hà Nội cũng đã tổ chức triển khai các quy định mới về việc kéo dài thời hạn của hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Đây là một trong những chính sách bảo vệ người lao động nữ. Trước đây, luật cũ chỉ nói đến trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Chế độ thử việc cũng được bổ sung nhiều quy định mới như quy định thỏa thuận về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc có thể được lập thành hợp đồng thử việc; chỉ được thử việc một lần đối với một công việc; tiền lương trong thời gian thử việc được nâng từ 70% lên 85% mức lương của công việc. Việc Hà Nội thực hiện nghiêm túc Bộ luật lao động về quy định những trách nhiệm cụ thể của hai bên người lao động và người sử dụng lao động trước khi giao kết hợp đồng lao động như trực tiếp giao kết (Điều 18), cung cấp thông tin trước khi giao kết (Điều 19) nhằm bảo đảm cho việc thực hiện hợp đồng tránh tranh chấp về sau sẽ có lợi cho lao động nữ.

Thứ tư, về vấn đề an toàn và vệ sinh lao động đối với lao động nữ

Dự trên Bộ luật Lao động và chính sách của Nhà nước, Hà Nội đã ban hành một số quy định nhằm khuyến khích phát triển các dịch vụ an toàn lao động, vệ sinh lao động để đáp ứng ngày càng tốt hơn việc chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho người lao động nữ, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp như các quy định về người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động, đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Quy định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động như: phải chủ động xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức việc diễn tập để sẵn sàng xử lý tốt các tình huống; có trách nhiệm đối với người bị tai nạn lao động, người học nghề, tập nghề và thử việc; phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động khi xây dựng kế hoạch sản xuất hàng năm của doanh nghiệp.

Thứ năm, về các quy định liên quan đến kỷ luật lao động nữ

Theo quy định mới Hà Nội đã triển khai tới các đơn vị sử dụng lao động về việc bỏ hình thức xử lý kỷ luật chuyển đi làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời gian tối đa không quá 6 tháng sẽ tạo điều kiện hơn cho các lao động nữ. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định cụ thể cơ quan, tổ chức đại diện cho người lao động khi xử lý kỷ luật lao động tại doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

Thứ sáu, về vấn đề Bảo hiểm xã hội

Việc xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn Bộ luật Lao động theo đúng trình tự song song với lộ trình lấy ý kiến góp ý xây dựng các văn bản dự thảo hoặc ban hành chính thức các văn bản quy phạm pháp luật (Nghị định, Thông tư...) hướng dẫn thi hành Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 của Hà Nội, về cơ bản bám sát các nội dung thực tiễn của người

lao động nữ và quá trình hội nhập kinh tế chung của cả nước. Hà Nội cũng bảo đảm quyền lợi của người lao động được công bằng trong chính sách an sinh xã hội theo nguyên tắc “có đóng - có hưởng” của Luật Bảo hiểm xã hội do Nhà nước quy định; khuyến khích và đảm bảo người sử dụng lao động áp dụng những chính sách hoặc thỏa thuận có lợi hơn so với quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội cho người lao động. Công tác thu và phát triển đối tượng đạt kết quả tích cực

2.3.2. Tồn tại và nguyên nhân

a) Tồn tại

Chúng ta có thể nhận thấy Điều 160 Bộ luật Lao động về “*Công việc không được sử dụng lao động nữ*” cùng với Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về ban hành “*Danh mục công việc không sử dụng lao động nữ*” còn chưa sát thực tế, vì trong một số môi trường làm việc đặc thù, nam giới cũng bị ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ. Mặt khác, nhiều phụ nữ làm các công việc trong danh mục ban hành tại Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH trong thời gian qua khó tìm được công việc thay thế, nhiều người vẫn tiếp tục làm các công việc này, dẫn đến quyền lợi không được đảm bảo, ảnh hưởng đến kinh tế gia đình và có thể gây ra tình trạng thất nghiệp cao. Theo quy định tại Khoản 3, Điều 155 Bộ luật Lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ mang thai, đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi quy định: “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...*” [28]. Theo đó, người sử dụng lao động không được lấy lý do lao động nữ kết hôn; mang thai; nghỉ thai sản; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng lại không cấm người sử dụng lao động lấy lý do được quy định tại Khoản 1, Điều

38 để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ đang mang thai, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Hiện tại chưa có hướng dẫn cụ thể về mức hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ quy định tại Khoản 4, Điều 154 Bộ luật Lao động. Cụ thể các nội dung như sau:

Thứ nhất, về vấn đề việc làm và tuyển dụng

Tại Nghị định số 03/2013/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 29/8/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động phải khai trình việc sử dụng lao động, định kỳ báo cáo 06 tháng và hàng năm người sử dụng lao động phải khai báo tình hình thay đổi về lao động. Quy định này đã giảm bớt thủ tục hành chính cho doanh nghiệp rất nhiều nhưng gây khó khăn cho công tác nắm bắt tình hình lao động tại địa phương. Bên cạnh đó, quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm, bởi họ chỉ tuyển dụng lao động nữ theo quy định riêng của doanh nghiệp. Ví dụ “Chỉ tuyển dụng lao động nữ đã có con” hoặc “công nhân nữ phải cam kết sau 03 năm làm việc mới được sinh con”...Hoặc lao động nữ chỉ được các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản ... tuyển dụng và sử dụng nhiều. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít hoặc không phải qua đào tạo. Điều đó cho thấy một nghịch lý xảy ra trong một doanh nghiệp là những vị trí quản lý, có tay nghề được đào tạo kỹ thuật cao thường là nam giới, lao động nữ nói chung không được khuyến khích vào các vị trí, công việc có thu nhập cao mà được xếp ở vị trí thấp hơn, lao động giản đơn, kém ổn định, thu nhập đồng lương thấp.

Thứ hai, về vấn đề học nghề và đào tạo nghề của lao động nữ

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

Thứ ba, về thực hiện hợp đồng lao động

Hiện nay, Hà Nội có tình trạng người sử dụng lao động và người lao động nữ đã xảy ra tranh chấp lao động khi người sử dụng lao động và người lao động giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng lao động dưới 03 tháng (theo Khoản 2, Điều 16 Bộ luật Lao động) đã không thực hiện đầy đủ các chế độ liên quan của người lao động (tham gia BHXH; chế độ trợ cấp thôi việc; chế độ tiền lương...). Việc quy định trực tiếp giao kết hợp đồng lao động (Khoản 1 Điều 18) chỉ làm cho Bộ luật Lao động đẹp hơn với ý nghĩa của nguyên tắc bình đẳng nhưng trong thực tế quy định này không áp dụng mà thường là người lao động ký hợp đồng trước khi người sử dụng lao động ký. Hiện nay, các văn bản pháp luật được Hà Nội áp dụng chỉ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động nhưng chưa nêu rõ được trách nhiệm pháp lý và chế tài đối với người sử dụng lao động khi thực hiện không đúng hoặc chưa đủ các quy định về thời hạn giải quyết các chế độ của người lao động tại Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012 cũng như trách nhiệm của người lao động trong việc cần phải làm những công việc gì, thời hạn khi cùng người sử dụng lao động thực hiện giải quyết chế độ liên quan.

Thứ tư, về vấn đề an toàn và vệ sinh lao động đối với lao động nữ

Đối với việc ban hành bổ sung danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của Hà Nội chưa kịp thời gây khó khăn cho một số doanh nghiệp có sử dụng lao động làm các công việc có yếu tố bất lợi trong điều kiện lao động cần được hưởng các chế độ theo quy định pháp luật; Các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện sức khỏe đối với những lao động, đặc biệt là những lao động nữ làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động chưa được Bộ Y tế ban hành kịp thời gây khó khăn trong việc thực hiện chăm sóc sức khỏe cho người lao động theo quy định tại Điều 152 Bộ luật Lao động.

Thứ năm, về các quy định liên quan đến kỷ luật lao động nữ

Trên địa bàn Hà Nội, công tác lấy ý kiến của công đoàn cơ sở gần như không thể thực hiện vì thực tế nhiều doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, do vậy có nhiều nội quy lao động áp đặt, có những điểm không phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Khoản 3 Điều 128 Bộ luật lao động quy định cấm xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp: “*Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động*” [28]. Tuy nhiên, trong thực tế hoạt động tại doanh nghiệp có nhiều hành vi vi phạm phát sinh trong lĩnh vực lao động, quá trình lao động mà người sử dụng lao động nữ chưa thể lường trước được nên không thể đưa vào Nội quy lao động của mình, vì thế doanh nghiệp không thể xử lý kỷ luật với hành vi vi phạm mới phát sinh không nằm trong Nội quy lao động, ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp.

Thứ sáu, về vấn đề Bảo hiểm xã hội

Hiện nay, rất nhiều trường hợp khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động nhưng doanh nghiệp không chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động do doanh nghiệp còn nợ cơ quan Bảo hiểm xã hội. Các quy định về chế tài đối với hành vi không đóng bảo hiểm xã hội, trốn đóng và nợ

bảo hiểm xã hội còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp chây ì trong việc tham gia bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp chính đáng của người lao động nữ.

b) Nguyên nhân tồn tại

Hà Nội là thành phố có tiềm năng phát triển mạnh mẽ, chính vì vậy nơi đây thu hút rất nhiều nhà đầu tư cũng như nguồn nhân lực khá lớn. Nguồn lao động phong phú không thể không kể đến thiết chế nguồn lao động phân loại theo giới tính, nghề nghiệp, trình độ và độ tuổi. Và cũng có lẽ do sự phân loại này là những nguyên nhân chính dẫn đến việc đầu thừa đuôi thiếu của thành phố Hà Nội.

Thứ nhất, sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của cả người sử dụng lao động và người lao động, dẫn đến tình trạng cả hai bên trong quan hệ lao động không biết để thực hiện, điều này ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của lao động nữ. Hiện nay, trên địa bàn thành phố Hà Nội đang tập trung một nguồn nhân lực cực kì phong phú và đa dạng. Đặc biệt lao động trẻ, số lượng lao động chia theo giới tính cũng sắp xỉ ngang bằng nhau và độ chênh lệch không lớn, những thành phần lao động này tập trung ở thành phố Hà Nội khá đông, cộng thêm đó thành phố Hà Nội lại nhiều trường Đại học, cao đẳng và các cơ sở dạy nghề mang tính thường niên, thường xuyên liên tục và hầu như các sinh viên sau khi được đào tạo lại có nhiều cơ hội ở lại thành phố Hà Nội tìm kiếm việc làm phụng sự cho sự nghiệp phát triển kinh tế.

Thứ hai, dựa trên cơ sở thực trạng diễn ra như đã phân tích ở phần thực trạng thì có thể thấy, kết cấu hạ tầng và tốc độ phát triển kinh tế cũng là một phần nguyên nhân làm thay đổi căn bản tình hình của lao động của lao động nữ. Một nguyên nhân không thể tránh khỏi đó là kết cấu hạ tầng chưa đáp ứng được yêu cầu thiết thực của lao động nữ. Hơn thế nguồn thu nhập của lao

động nữ chưa đáp ứng được nhu cầu và chưa thỏa mãn được điều kiện cơ sở hạ tầng để người lao động phát huy hết khả năng sáng tạo của mình.

Thứ ba, đó là thiếu cơ sở hạ tầng khiến cho sự yếu kém ấy tiếp tục bị ngưng trệ, khó đẩy lùi. Điều này cần có giải pháp thiết thực để khắc phục nhanh kịp thời nhằm tìm kiếm sự tiến bộ rõ rệt khi bắt đầu.

Thứ tư, một số hoạt động đề ra còn mang tính hình thức vì thế sự tin tưởng vào một tổ chức xã hội đối với một số bộ phận nữ công nhân viên còn hạn chế.

Thứ năm, Tư duy phong kiến, trọng nam khinh nữ, phân đông mọi người coi bạo lực gia đình là “*việc riêng của mỗi gia đình*” và “*tự giải quyết nội bộ gia đình*”; kinh tế gia đình khó khăn gây mất hạnh phúc trong gia đình; một số trường hợp do người chồng thường xuyên say rượu, ghen tuông và không hiểu biết về pháp luật làm ảnh hưởng đến thể chất và tinh thần của lao động nữ, đồng thời cũng ảnh hưởng đến sức khỏe lao động làm mờ đi ý chí tiến thủ trong công việc của lao động nữ. Bởi vậy càng đi sâu vào thực tế điều này ảnh hưởng đến quyền của người lao động nữ trong một số lĩnh vực liên quan đến sức khỏe tính mạng nhân phẩm cũng như lao động và việc làm của lao động nữ.

Thứ sáu, sự khác biệt về giới cũng là nguyên nhân không thể tránh khỏi những khó khăn nhất định. Ngay từ Hiến Pháp nước ta đã quy định không được phân biệt đối xử và phải đảm bảo vấn đề về bình đẳng giới, tuy nhiên trên thực tế, không chỉ xảy ra tại Hà Nội mà nó lan truyền và phổ biến rộng rãi khắp cả nước, khắp cả thị trường lao động. Bởi lẽ, những đơn vị sử dụng lao động thường đòi hỏi chất lượng lao động phải đảm bảo để đem lại lợi ích cho doanh nghiệp mình và những lao động nữ đang mang thai hay nuôi con bú thường khó khăn trong hoàn cảnh lựa chọn công việc của mình.

Những lao động nữ và những lao động nam luôn là hai khía cạnh lựa chọn khác nhau, chính vì điều đó đem lại không ít khó khăn cho người lao động nữ trong vấn đề tìm kiếm việc làm cho bản thân.

Cùng với việc không tự bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của bản thân khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ còn gặp nhiều khó khăn trong đời sống gia đình với những quan niệm cổ hủ như: trọng nam, khinh nữ, phải đẻ con trai để có người nối dõi tông đường, phụ nữ không cần học nhiều, học cao, chỉ cần biết đẻ con trai, ở nhà chăm sóc gia đình, chồng con là đủ... ảnh hưởng đến việc thực thi chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình, làm cho người lao động nữ không có cơ hội để học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn.

Tiểu kết chương 2

Trong những năm qua, người sử dụng lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội phần lớn đã thực hiện tốt pháp luật lao động nữ, qua đó góp phần tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập, được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... theo quy định của pháp luật đối với lao động nữ. Thực hiện pháp luật về lao động nữ dần dần được mở rộng và bao quát hơn, đặc biệt có chế độ ưu đãi riêng với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Nhằm tạo thuận lợi cho việc thực hiện pháp luật lao động nữ, ngoài việc đưa hoạt động này vào phạm vi điều chỉnh của hệ thống pháp luật lao động, Chính phủ còn ban hành nhiều văn bản khác có liên quan về luật lao động nữ. Bằng những bước đi đúng đắn và thực hiện tốt pháp luật lao động nữ trong các doanh nghiệp, Hà Nội đã và đang phát huy lợi thế để bứt phá đi lên. Hà Nội bước đầu đã đạt được những kết quả khá vững chắc và tương đối toàn diện về nhiều mặt, góp phần giúp các lao động nữ phát huy các lợi thế trong công việc, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, an toàn lao động... Tuy nhiên, cũng vẫn còn một số tồn tại trong việc thực hiện pháp luật lao động nữ trong cơ chế tuyển dụng và sử dụng lao động nữ; quyền của lao động nữ...

Chương 3

KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật về sử dụng lao động nữ tại Việt Nam

3.1.1. Đối với Nhà nước

Một là, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về lao động và bình đẳng giới; đồng thời nâng cao tính thực thi của các chính sách này nhằm bảo vệ các quyền của lao động nữ trong doanh nghiệp, hướng tới sự phát triển bền vững cả về kinh tế và xã hội.

Hai là, Nhà nước tiếp tục khẳng định vai trò của tổ chức công đoàn và tạo điều kiện cho công đoàn thực hiện tốt vai trò của mình trong bảo vệ quyền của lao động nữ trong doanh nghiệp.

Để thực hiện 2 mục tiêu trên, Nhà nước cần:

Thứ nhất, rà soát Bộ luật Lao động (2012), Luật Công đoàn (2013), Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm và Luật Doanh nghiệp theo hướng đồng bộ hóa, tránh quy định chồng chéo, mâu thuẫn giữa các Luật; chú trọng các quy định liên quan đến bình đẳng giới và quyền của lao động nữ. Các nội dung cần tập trung rà soát gồm: Quy định thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc; Điều kiện làm việc và bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ; chế độ thai sản, chăm sóc con nhỏ; quy định về tuổi nghỉ hưu; quy định về thời gian làm thêm tối đa trong ngày, trong tuần và trong năm; quy định chế độ ăn ca; đào tạo nghề dự phòng, nghề cấm sử dụng lao động nữ...

Thứ hai, thúc đẩy đối thoại chính sách giữa nhà nước, doanh nghiệp và đại diện người lao động ở các cấp trung ương, địa phương, doanh nghiệp nhằm tạo diễn đàn cho các bên thương lượng, đi đến đồng thuận, hài hoà lợi ích.

Thứ ba, tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật lao động nữ và bình đẳng giới ở doanh nghiệp; phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Bên cạnh đó, cần có giải pháp tạo động lực cho các doanh nghiệp tự giác thực hiện tốt các chính sách này.

Thứ tư, giảm thuế cho các chi phí doanh nghiệp bỏ ra trong việc cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp đối với lao động nữ như các chi phí xây dựng phòng vắt, trữ sữa, chi phí xây dựng nhà vệ sinh, nhà tắm, phòng thay quần áo ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, chi phí xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo....

Thứ năm, tạo cơ chế khuyến khích các lao động nữ tham gia học tập và làm việc, mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm cơ thể sinh lí và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

Thứ sáu, tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử phạt nghiêm những doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Thứ bảy, thúc đẩy việc xây dựng trường mầm non cho con lao động nữ ở các khu công nghiệp: Cụ thể hóa các nội dung thực hiện chủ trương xã hội hoá đầu tư theo Nghị định 69/2009/NĐ-CP của Chính phủ để huy động vốn đầu tư cơ sở vật chất trường, lớp học mầm non cho con lao động nữ ở các khu công nghiệp tập trung; huy động tài trợ từ doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, cá nhân để tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm đồ dùng học tập cho học sinh.

3.1.2. Đối với Thành phố Hà Nội

Thứ nhất, tuyên truyền phổ biến pháp luật và nâng cao sự hiểu biết của cán bộ về việc đảm bảo thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật, chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với lao động nữ. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách cho lao động nữ là rất cần thiết, vì vậy cần phải tổ chức kiện toàn lại hệ thống các ban ngành cơ sở để phối hợp cùng nhau tổ chức các buổi tập huấn về các quy định mới đối với cán bộ để họ cập nhật kịp thời các quy định của pháp luật và các văn bản mới ban hành, mỗi chuyên ngành một năm ít nhất phải có một đến hai đợt. Tổ chức tuyên truyền pháp luật sâu rộng đến từng đơn vị có đông đảo người lao động nữ một phần nhằm giải quyết tình trạng thiếu hiểu biết về các chính sách của nhà nước đối với người lao động nữ. Phần nữa là phổ biến sự hiểu biết pháp luật lao động về quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động để họ nắm bắt kịp thời và áp dụng các chế độ mà người lao động nữ được ưu đãi.

Thứ hai, phải có sự liên kết chặt chẽ giữa các ban ngành cơ sở khi triển khai những tiêu chí trong kế hoạch hành động “*Vì sự tiến bộ phụ nữ thành phố Hà Nội đến năm 2020*” ở các cấp, các ngành, các địa phương, đơn vị đã đề ra.

Thứ ba, hát triển hoạt động tư vấn sức khỏe, sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình phục vụ nhân dân, đặc biệt là lao động nữ. Thực hiện có hiệu quả các chính sách về khám chữa bệnh miễn phí cho các đối tượng lao động nữ vùng nông thôn, vùng xa; có biện pháp tích cực nhằm hạn chế tối đa sự lây nhiễm HIV và bệnh lây nhiễm qua đường tình dục cho lao động nữ.

Thứ tư, cơ quan thanh tra giám sát thành phố cần tăng cường hoạt động kiểm tra giám sát thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động nữ trong các doanh nghiệp, các đơn vị sản xuất, các khu công nghiệp, đặc biệt là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Thứ sáu, đẩy mạnh công tác đào tạo nghề cho lao động nữ. Đào tạo nghề gắn liền với giải quyết việc làm cho người lao động chưa có việc làm, tạo việc làm mới cho những lao động mất việc làm. Công tác đào tạo nghề phải phát triển mạnh mẽ về cả chất lượng và số lượng, đào tạo ở các cơ sở dạy nghề, các xí nghiệp, doanh nghiệp, bồi dưỡng tay nghề, tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất cho người lao động.

Thứ bảy, phổ biến, tuyên truyền việc bài trừ tính gia trưởng của những ông chồng đời xưa bằng những bài diễn thuyết có chiều sâu, bằng những ví dụ cụ thể thiết thực, đánh sâu vào tâm lý nam giới về xu thế phát triển của đất nước, hòa nhập kinh tế thị trường và sự bình đẳng giữa nam và nữ, sự nghiệp của con người không chỉ làm giàu cho gia đình mà còn cống hiến cho xã hội.

3.1.3. Đối với các tổ chức bảo vệ người lao động, Công đoàn, Hội phụ nữ

Một là, cần xây dựng “*Kế hoạch của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam về bảo vệ quyền của lao động nữ song song với việc thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc giai đoạn 2017-2025*”.

Hai là, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần có kế hoạch nâng cao năng lực và vị thế của tổ chức công đoàn trong bối cảnh mới để thực hiện tốt vai trò của mình, đặc biệt trong thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền của lao động nữ trong doanh nghiệp, gồm các giải pháp: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần tổ chức một cuộc đánh giá toàn diện về thực trạng năng lực và vị thế của tổ chức công đoàn, làm căn cứ xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực cho Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong bối cảnh mới; Cần huy động các nguồn lực hỗ trợ từ trong và ngoài nước để thực hiện kế hoạch.

Ba là, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần có định hướng một số vấn đề cần ưu tiên nhằm bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ trong doanh nghiệp” trong giai đoạn 2017-2025 như sau: Tăng cường thông tin, truyền thông về bình đẳng giới và chính sách lao động nữ bằng nhiều hình thức đa

dạng, phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tiễn ở từng địa phương như báo cáo viên, tuyên truyền viên; thông qua các phương tiện thông tin đại chúng; phát hành các ấn phẩm tờ rơi theo các chuyên đề cụ thể, thiết thực; tổ chức các hội thi, hội thảo, diễn đàn; lồng ghép vào sinh hoạt của các loại hình câu lạc bộ...; Tăng cường công tác đào tạo, tập huấn để nâng cao kiến thức và kỹ năng cho đội ngũ làm công tác bình đẳng giới, ban nữ công các cấp trong tổ chức công đoàn; Hỗ trợ các Liên đoàn lao động địa phương tiếp tục phát huy hiệu quả các trung tâm tư vấn pháp luật công đoàn, mô hình công nhân nông cốt ở Hà Nội và nghiên cứu hình thành quỹ hỗ trợ bảo vệ quyền lao động nữ; Thúc đẩy triển khai chính sách xây dựng nhà ở cho lao động nữ; hỗ trợ nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con em công nhân lao động ở địa bàn nhiều lao động nữ.

Về phía Tổ chức Công đoàn thành phố Hà Nội:

Tổ chức công đoàn thành phố Hà Nội cần tập trung hơn nữa trong việc đẩy mạnh các hoạt động chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ trong các doanh nghiệp, đồng thời chú trọng đẩy mạnh tổ chức và hoạt động của Ban Nữ công quản chúng công đoàn cơ sở để Ban Nữ công phát huy được vai trò của mình, thể hiện là chỗ dựa tin cậy cho lao động nữ trong lao động cũng như trong cuộc sống hàng ngày.

Tiếp tục triển khai, thực hiện các đề án “*Góp phần nâng cao hiệu quả đời sống, việc làm và thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ*”; đề án “*Nâng cao kiến thức pháp luật cho lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*” và đề án “*Những giải pháp hạn chế tranh chấp lao động và đình công không đúng quy định của pháp luật giai đoạn 2017 - 2025*”. Trong đó, Tổ chức công đoàn cần làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục về chính sách pháp luật, đặc biệt chính sách, quyền lợi và nghĩa vụ của lao động nữ tới người lao động. Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác tham gia quản lý và kiểm tra giám sát việc

thực hiện chính sách đối với lao động nữ và chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở. Giải quyết được việc này là một trong những giải pháp góp phần cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần của người lao động nói chung, đặc biệt là lực lượng lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp, các khu công nghiệp.

3.1.4. Đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động nữ

Các doanh nghiệp cần quan tâm thực hiện nghiêm túc pháp luật lao động nữ; thực hiện bình đẳng giới và đảm bảo quyền của lao động nữ ở doanh nghiệp; coi đây là chiến lược lâu dài nhằm tăng năng lực cạnh tranh và phát triển doanh nghiệp bền vững, gồm các giải pháp cụ thể:

Doanh nghiệp cần quan tâm cải thiện việc làm, tạo động lực làm việc cho người lao động, quan tâm đến chế độ phúc lợi và thực hiện đầy đủ các chính sách đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Đây là những yếu tố thu hút và gắn bó lâu dài người lao động với doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần đảm bảo an toàn trong lao động sản xuất, tổ chức khám sức khỏe, khám phụ khoa định kỳ, có chế độ dưỡng sức đối với lao động nữ; bố trí đủ nhà vệ sinh đủ tiêu chuẩn cho lao động nữ (01 nhà vệ sinh/15-20 lao động nữ), có phòng tắm, phòng thay đồ cho lao động nữ; xây dựng phòng vắt, trữ sữa cho lao động nữ, cải thiện chất lượng bữa ăn, bảo đảm vệ sinh an toàn thực phẩm... Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp, người sử dụng lao động chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố trí lao động nữ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ. Doanh nghiệp xây dựng hoặc hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con của lao động nữ phù hợp với khả năng tài chính của doanh nghiệp; Xây dựng, tổ chức phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc nhằm hỗ trợ

lao động nữ tiếp tục cho con bú sau thời gian nghỉ thai sản, hỗ trợ lao động nữ trong nỗ lực cân bằng công việc và cho con bú; Có chính sách hỗ trợ cho con công nhân lao động trong việc gửi trẻ: Hỗ trợ phương tiện đưa trẻ đi học (ôtô của doanh nghiệp), hỗ trợ một phần kinh phí gửi trẻ, hỗ trợ đào tạo giáo viên, hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất...

Tạo điều kiện thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, ban nữ công quản chúng ở doanh nghiệp và hỗ trợ các tổ chức này hoạt động ở doanh nghiệp.

Chủ động phối hợp với tổ chức công đoàn cơ sở và ban nữ công quản chúng thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền của lao động nữ tại doanh nghiệp. Đề nghị công đòan doanh nghiệp giúp đỡ khi gặp khó khăn trong vấn đề liên quan đến lao động nữ.

3.2. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật sử dụng lao động nữ từ thực tiễn thành phố Hà Nội

Trên cơ sở nghiên cứu các văn bản pháp luật liên quan đến việc thực thi pháp luật đối với việc sử dụng lao động nữ. Đề tài đề xuất các giải pháp tương ứng như sau:

3.2.1. Về việc làm và tuyển dụng

Hệ thống văn bản cần bổ sung quy định xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không khai trình việc sử dụng lao động và báo cáo tình hình thay đổi về lao động nhằm tạo thuận lợi cho công tác nắm bắt và tổng hợp tình hình lao động tại địa phương. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; các hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.

Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Chính sách hỗ trợ tạo việc làm được coi là xương sống của dự án Luật. Có 6 nhóm chính sách hỗ trợ tạo việc làm, bao gồm: tín dụng tạo việc làm; hỗ trợ chuyển dịch việc làm cho lao động nông thôn; hỗ trợ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hỗ trợ tạo việc làm cho thanh niên; chính sách việc làm công và hỗ trợ phát triển thị trường lao động. Vì vậy, cần tập trung rà soát lại hệ thống các chính sách hiện hành đang tản mạn, thiếu đồng bộ và chưa đủ mạnh. Từ đó, quy định trong dự án luật những chính sách có căn cứ và mang tính khả thi cao.

Nhà nước cần ban hành Luật Việc làm để quy định cụ thể về chính sách việc làm của Nhà nước. Trong đó, Nhà nước không chỉ có trách nhiệm tạo việc làm mà phải có trách nhiệm định hướng phát triển việc làm hướng tới thúc đẩy và bảo đảm việc làm bền vững cho người lao động.

Nhà nước cần có các quy định cụ thể nhằm tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp đối với lao động nữ thông qua việc:

Giảm thuế các chi phí doanh nghiệp trong việc cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp đối với lao động nữ như các chi phí xây dựng phòng vắt, trữ sữa, chi phí xây dựng nhà vệ sinh, nhà tắm, phòng thay quần áo ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, chi phí xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo...và đơn giản hóa các thủ tục doanh nghiệp được giảm thuế.

Cần gắn kết chính sách việc làm với chính quá trình và kế hoạch tổng thể về tái cấu trúc kinh tế theo hướng hiện đại và phát triển bền vững; chủ động phát triển có tổ chức các thị trường lao động có nhiều tiềm năng và hiệu quả kinh tế cao, nhất là thị trường lao động chất lượng cao về kinh tế nông nghiệp, kinh tế biển, công nghệ thông tin và xuất khẩu lao động.

Cần có sự phối hợp đồng bộ các cấp, ngành và địa phương có liên quan; tăng cường giám sát, kiểm tra việc thực hiện chính sách, phát hiện những hạn

ché, những ách tắc để xử lý kịp thời, qua đó để các chính sách đi vào cuộc sống có hiệu quả hơn, nhằm nâng cao hiệu lực của chính sách việc làm.

Tổ chức tốt hoạt động dịch vụ việc làm. Hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm cần chú trọng đến hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, thông tin thị trường lao động. Tăng cường phối hợp hoạt động giữa các trung tâm giới thiệu việc làm, giữa trung tâm với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động.

Chính sách việc làm cần được thực hiện trong đồng bộ và đồng thời, thậm chí đi trước một bước với các chính sách kinh tế khác. Đặc biệt, công tác đào tạo nghề cần bám sát nhu cầu thị trường và đi trước, đón đầu các quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở các địa phương, nhất là những địa bàn có tốc độ đô thị hóa và tốc độ tái cấu trúc kinh tế - xã hội nhanh.

Sớm bổ sung các chính sách việc làm mới, trong đó đặc biệt chú ý phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong các ngành, lĩnh vực quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả tăng trưởng kinh tế cao, như kinh tế nông nghiệp sử dụng công nghệ cao, kinh tế biển, công nghệ thông tin và xuất khẩu lao động có kỹ thuật, cũng như khai thác tốt đội ngũ lao động từ nước ngoài trở về nước sau khi kết thúc hợp đồng lao động ở nước ngoài. Mặt khác, cần tạo môi trường áp lực cao để người lao động Việt Nam khắc phục ảnh hưởng của lao động trong nền sản xuất nhỏ, tiểu nông, được học tập và rèn luyện trong các trường dạy nghề trọng điểm chất lượng cao, trường đại học đẳng cấp quốc tế, được quản lý theo mục tiêu bảo đảm chất lượng đào tạo và gắn với nhu cầu của xã hội.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử phạt nghiêm những doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

3.2.2. Về học nghề và đào tạo

Cần có quy định cụ thể về cách tính tiền lương đối với người học nghề khi họ trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách. Ngoài ra, quy định cụ thể thời gian đào tạo tối đa khi người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp.

Nhà nước cần quy định chính sách về phát triển nguồn nhân lực trong việc đào tạo, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động trong quá trình doanh nghiệp sử dụng nguồn lao động từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở đào tạo khác. Bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với trường hợp người lao động sau thời gian học nghề, tập nghề nhưng không đạt yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Tạo cơ chế khuyến khích các lao động nữ tham gia học tập và làm việc, mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm cơ thể sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ. Xây dựng cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo nghề cho người lao động nhằm khuyến khích doanh nghiệp cải tạo điều kiện lao động, đào tạo nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp của lao động nữ. Chi phí đào tạo nghề cho lao động nữ được tính là một phần của chi phí sản xuất nhằm giảm gánh nặng đối với doanh nghiệp, khuyến khích doanh nghiệp tổ chức đào tạo nghề.

Có chính sách, chiến lược đầu tư hàng hóa, tạo điều kiện cho doanh nghiệp hoạt động thuận lợi, phát triển sản xuất kinh doanh, thúc đẩy nhu cầu sử dụng nhiều lao động có trình độ, tay nghề cao để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Xây dựng chế độ thang bậc lương phù hợp đối với ngành nghề, trình độ của lao động nữ.

Về chính sách dạy nghề cho lao động nữ, cần xem xét lại hiệu quả đầu tư của Nhà nước cho các Trung tâm đào tạo nghề trong thời gian qua, vì thực tế các trung tâm này đối với vấn đề việc làm vẫn chưa được khẳng định.

Đào tạo nghề cho người lao động, trong đó có lao động nữ đã trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Tuy nhiên, hệ thống chính sách dạy nghề, hỗ trợ lao động, tạo việc làm cho người lao động vẫn còn nhiều bất cập, chưa đồng bộ, mức hỗ trợ thấp, thủ tục còn phiền hà. Do vậy, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động là rất cần thiết.

Hiện nay, theo quy định tại Khoản 5 Điều 153 của Bộ luật thì Nhà nước có trách nhiệm “mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”. Tuy nhiên, hiện nay chưa có văn bản pháp luật hướng dẫn về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Vì vậy, cần có hướng dẫn cụ thể: đối tượng lao động nữ được đào tạo nghề dự phòng, kinh phí Nhà nước hỗ trợ đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ, danh mục nghề dự phòng cho lao động nữ...

3.2.3. Thực hiện hợp đồng lao động

Cần bổ sung hướng dẫn về hình thức giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động đã hưởng lương hưu nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động. Đề nghị xem xét, điều chỉnh cụm từ “có thể” bằng cụm từ “phải giao kết hợp đồng bằng văn bản” quy định tại Khoản 2, Điều 16 Bộ luật Lao động về giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng. Bổ sung quy định cụ thể khi kết thúc thời gian thử việc nếu người sử dụng lao động không ký kết hợp đồng lao động với người lao động, mà người lao động vẫn làm việc thì hợp đồng đó được xem như hợp đồng xác định thời hạn theo quy định. Cần bổ sung chi tiết làm rõ một số quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi giao kết hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

Sửa đổi, bổ sung những quy định mà Bộ luật Lao động thống nhất với các văn bản hướng dẫn thi hành để khắc phục những hạn chế trên.

Nhà nước cần quy định cụ thể tại Bộ luật lao động xem ai là người đại diện cho doanh nghiệp để ký kết hợp đồng lao động, đảm bảo sự rõ ràng và thống nhất trong thực hiện. Đồng thời, bổ sung quy định cấm ký kết các loại hợp đồng khác thay cho hợp đồng lao động khi phát sinh quan hệ lao động. Bởi hiện nay, nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động làm việc nhưng không ký hợp đồng lao động mà ký hợp đồng dân sự (hợp đồng dịch vụ) để tránh phải tham gia BHXH, BHTN cho người lao động.

Bên cạnh đó, nhà nước cũng nên nghiên cứu, xem xét về các loại hợp đồng để đảm bảo sự linh hoạt cho người sử dụng lao động và đảm bảo nguyên tắc tự nguyện trong giao kết hợp đồng lao động. Và có giải thích cụ thể các thuật ngữ về “công việc tạm thời”, “công việc theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định” để tránh rủi ro cho người lao động.

Điều 112 Bộ Luật Lao động 2012 quy định “*Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 Bộ luật này nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng tới thai nhi...*”. Theo quy định trên, lao động nữ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này mà không phải bồi thường là sự ưu tiên đặc biệt để bảo vệ sức khỏe của bà mẹ và trẻ em. Nhưng trên thực tế, chấm dứt hợp đồng lao động có nghĩa là không có việc làm nên bắt buộc dĩ họ mới thực hiện quyền này vì thu nhập trong thời kỳ thai sản là hết sức cần thiết. Người sử dụng lao động rất ngại tuyển lao động nữ khi họ có con nhỏ vì phải đảm bảo những ưu đãi về thời giờ làm việc (con dưới 12 tháng tuổi mỗi ngày lao động nữ được giảm 1 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương), lúc con ốm đau người mẹ được nghỉ để chăm sóc con ốm... Như vậy sẽ ảnh hưởng tới công việc và giảm lợi nhuận của người sử dụng lao động. Nên để bảo vệ việc làm cho lao động nữ trong trường hợp này, nên sửa lại Điều 112 Bộ Luật Lao động 2012 theo hướng

“nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì người sử dụng lao động phải tạo điều kiện cho lao động nữ chuyển sang công việc khác phù hợp hoặc tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động trong thời gian mang thai, nếu lao động nữ muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì họ không phải bồi thường theo Điều 41 Bộ Luật Lao động 2012.

3.2.4. An toàn lao động, vệ sinh lao động

Tiến hành khảo sát, lấy ý kiến các tổ chức, cá nhân có liên quan kịp thời bổ sung danh mục các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Ban hành quy định chặt chẽ về điều kiện hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với các tổ chức, cá nhân có liên quan; quy định chế độ báo cáo hoạt động để cơ quan quản lý nhà nước có cơ chế kiểm tra, giám sát kịp thời về tình hình hoạt động của các tổ chức dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xử lý đối với các trường hợp mua bán các giấy chứng nhận, đối phó với cơ quan chức năng. Nghiên cứu ban hành đầy đủ các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động.

Quy định rõ trách nhiệm quản lý nhà nước ở địa phương đối với các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

Bổ sung biện pháp chế tài cụ thể đối với hành vi cá nhân sử dụng bình khí nén theo quy định Nghị định số 95/2013/NĐ-CP và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP của Chính phủ.

Các doanh nghiệp nên cải thiện điều kiện lao động, ra văn bản tuyên bố về những dự định cải thiện điều kiện lao động của doanh nghiệp và những nguyên tắc cơ bản liên quan đến việc thi hành, đặt ra mục tiêu cụ thể và mức độ đạt được, như: cam kết thực hiện trách nhiệm nghĩa vụ về an toàn vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động ở mức độ nào (cao, trung bình...); đảm bảo tôn trọng thực hiện quyền của lao động nữ về bảo hiểm lao động; lao

động nữ được làm việc trong điều kiện lao động an toàn và ngày càng được cải thiện...

Cần tổ chức, triển khai sâu rộng công tác tuyên truyền, phổ biến luật an toàn vệ sinh lao động đến các đối tượng, chủ thể có liên quan. Công tác thông tin, tuyên truyền cần phải đổi mới theo hướng làm thay đổi cách nghĩ, cách làm của doanh nghiệp và người lao động, kể cả người có quan hệ lao động và người nằm ngoài quan hệ lao động đối với công tác an toàn vệ sinh lao động. Cần tuyên truyền, phổ biến tốt Luật và các văn bản hướng dẫn để doanh nghiệp và lao động nữ hiểu rõ quyền và trách nhiệm, những việc phải làm nhằm đảm bảo sự an toàn, sức khỏe, tính mạng của lao động nữ, giúp cho doanh nghiệp, xã hội phát triển một cách bền vững.

Cần triển khai đồng bộ, thường xuyên các hoạt động an toàn vệ sinh lao động được quy định trong Luật, từ nguyên tắc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động; các biện pháp phòng chống yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; các biện pháp xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn vệ sinh lao động...

Thúc đẩy và đề cao vai trò đảm bảo quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn, Hội nông dân Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các thành viên của mặt trận và các tổ chức xã hội khác trong việc thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Cần bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao năng lực, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, nhân sự làm công tác an toàn vệ sinh lao động trong các cơ quan quản lý nhà nước; tăng cường áp dụng khoa học, công nghệ thông tin trong giải quyết một số công việc nhằm giảm bớt các thủ tục hành chính...

3.3.5. Kỷ luật lao động

Bổ sung hậu quả pháp lý khi sa thải trái pháp luật áp dụng như Điều 42 Bộ luật Lao động. Bổ sung quy định về mức bồi thường và khấu trừ tiền lương khi người lao động do sơ suất làm hỏng dụng cụ, thiết bị trị giá trên 10

tháng tiền lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Bổ sung quy định hướng dẫn và các chế tài xử phạt đối với hành vi cố ý gây thiệt hại tài sản.

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. Nên cần quy định rõ ràng cụ thể hơn, để tránh trường hợp lao động nữ bị thiệt do hợp đồng lao động không rõ ràng, đặc biệt khi lao động nữ đang mang thai.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 119 Bộ Luật Lao động 2012: Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Việc xử lý kỷ luật lao động ngoài tác dụng trừng phạt, việc xử lý kỷ luật lao động còn có ý nghĩa rất lớn trong việc phòng ngừa, giáo dục những người lao động khác trong đơn vị thực hiện tốt vấn đề kỷ luật lao động. Trong phạm vi đơn vị sử dụng lao động, kỷ luật lao động được thiết lập dựa trên cơ sở những quy định của nội quy lao động. Tuy nhiên, người sử dụng lao động cũng phải tuân thủ các nguyên tắc nhất định của pháp luật lao động được quy định tại Điều 123 Bộ Luật Lao động năm 2012 để đảm bảo tính chính xác, khách quan, đúng pháp luật và phát huy tác dụng tích cực của kỷ luật lao động trong quản lý lao động.

Do đó, cần hoàn thiện quy định căn cứ xử lý kỷ luật lao động theo hướng mở rộng căn cứ xử lý kỷ luật lao động, không chỉ quy định trong nội quy lao động mà có thể quy định trong các văn bản khác của doanh nghiệp như: thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động. Về nội quy lao động, cần mở rộng đối tượng phải xây dựng, ban hành và đăng ký nội quy lao động bao gồm tất cả doanh nghiệp sử dụng lao động dưới 10 người lao động để phù hợp với thực tiễn của Việt Nam là chủ yếu gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Về xử lý kỷ luật lao động nữ, cần bổ sung thêm hình thức xử lý kỷ luật lao động để người sử dụng lao động có thể lựa chọn khi xử lý người lao động, phù hợp cho các hành vi vi phạm. Tại khoản 3 Điều 115 Bộ Luật Lao động

2012 quy định “*Người lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương*”. Đó là điều rất cần thiết cho lao động nữ để họ có thời gian gân gữa, chăm sóc con nhỏ. Tuy nhiên, trong thực tế, người sử dụng lao động thường không thực hiện quy định này, vì thế lao động nữ vẫn phải làm đủ số giờ quy định, nhưng không được hưởng tiền lương của 1 giờ làm việc đáng lẽ họ có quyền được hưởng. Vi phạm này từ phía người sử dụng lao động có thể do khó khăn trong việc tổ chức sản xuất, chẳng hạn lao động nữ đó làm việc trong dây chuyền, nếu họ nghỉ trước 1 giờ thì sẽ ảnh hưởng đến những lao động khác... và về phía lao động nữ do sức ép về việc làm họ rất e ngại đề nghị người sử dụng lao động đảm bảo ưu đãi đó, vì vậy trong thực tế quy định này ít được thực hiện. Trong Nghị định 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ về xử phạt hành chính những hành vi vi phạm pháp luật lao động cũng không đề cập đến trường hợp này, nên nếu người sử dụng lao động vi phạm thì cũng không có chế tài nào xử phạt họ. Do đó, khoản chi phí này không nên tính vào chi phí sản xuất do người sử dụng lao động trả (vì thực tế đa số người sử dụng lao động không thực hiện) mà quỹ bảo hiểm xã hội phải thanh toán khoản tiền này, để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ.

Trên góc độ người lao động, thì kỷ luật lao động cũng bảo vệ lao động nữ, đặc biệt khi họ đang trong thời kỳ mang thai hoặc nuôi con nhỏ, được đảm bảo đầy đủ chế độ bảo hiểm, lương theo quy định. Nếu Doanh nghiệp không thực hiện đúng sẽ bị xử phạt theo quy định của pháp luật.

3.2.6. Bảo hiểm xã hội

Cần sửa đổi, bổ sung những quy định về chế tài đối với hành vi không đóng bảo hiểm xã hội, trốn đóng và nợ bảo hiểm xã hội đối với người sử dụng lao động. Bổ sung quy định cụ thể giải quyết việc chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người sử dụng lao động còn nợ Bảo hiểm xã hội,

để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội.

Xem xét, bổ sung quy định thêm về chính sách hỗ trợ ngoài tiền lương hưu đối với những người có mức lương hưu dưới mức lương tối thiểu vùng hoặc dưới chuẩn nghèo đối với người nghỉ hưu trước ngày 01/01/1995; người có công cách mạng, bà mẹ việt nam anh hùng, thương binh hoặc người có nhiều đóng góp trong xây dựng và bảo vệ đất nước được Nhà nước, Chính phủ công nhận, khen thưởng.

Đồng thời, đề nghị xem xét điều chỉnh về việc áp dụng mức lương để tính lương bình quân lương hưu trí đối với người lao động có tổng thời gian làm việc trong khu vực nhà nước nhiều hơn so với thời gian họ làm việc tại khu vực ngoài nhà nước (các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp) khi về hưu.

Sửa đổi, bổ sung một số quy định về tiền lương, tiền công, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Đề nghị Bộ Lao động Thương binh xã hội xem xét cho giải quyết thời điểm hưởng lương hưu cho những trường hợp đóng BHXH tự nguyện 1 lần trước ngày Thông tư 01/2016/TT-BLĐTBXH được ban hành nếu có cơ sở chứng minh (đối tượng này tại Thành phố Hồ Chí Minh chỉ có 1 trường hợp).

Hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ như:

Chế độ ốm đau:

Quy định thời gian tối thiểu tham gia bảo hiểm tránh tình trạng lạm dụng, trục lợi, đặc biệt với các trường hợp mắc các bệnh cần điều trị dài ngày. Nên quy định về thời gian nghỉ đối với trường hợp có con dưới 7 tuổi mắc các bệnh cần điều trị dài ngày, thời gian nghỉ việc được hưởng bảo hiểm phải dài hơn so với ốm đau thông thường khác...

Chế độ thai sản:

Hướng dẫn về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con, nhận nuôi con nuôi phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. Như vậy, tại thời điểm người lao động nữ sinh con, nhận nuôi con nuôi trở về trước trong thời gian 12 tháng đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 6 tháng trở lên thì sẽ được hưởng chế độ thai sản.

Quy định rõ ràng về người lao động “làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp hệ số từ 0.7 trở lên”: làm việc trong bao nhiêu tháng, bao nhiêu năm hoặc trước đây đã có nhiều năm làm việc ở khu vực có phụ cấp 0.7 trở lên, nhưng tại thời điểm sinh con họ không còn làm việc ở khu vực đó nữa, thì việc áp dụng quy định này như thế nào.

Bổ sung người bố hưởng chế độ thai sản, đảm bảo quyền được chăm sóc con trong trường hợp người mẹ không gặp rủi ro.

Lao động nữ nghỉ dài ngày để bảo vệ thai nghén theo chế độ thai sản, ốm đau hoặc một thời gian nhất định hưởng chế độ thai sản, hết thời gian mà nghỉ tiếp thì hưởng chế độ ốm đau hoặc tạm hoãn hợp đồng lao động không phụ thuộc vào người sử dụng lao động có được hay không.

Tách trường hợp người mẹ đẻ non để cho hưởng chế độ thai sản với thời gian ưu đãi hơn: được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng giống như trường hợp người lao động nữ tàn tật.

Nâng số ngày nghỉ khám thai cho lao động nữ ở xa cơ sở y tế.

Nên quy định mức tối thiểu (ví dụ 200.000 đồng đối với những doanh nghiệp ở thành phố, thị trấn, thị xã và tối thiểu là 400.000 đồng đối với những doanh nghiệp ở vùng sâu vùng xa) hoặc quy định thống nhất một mức chi (ví dụ 300.000 đồng) chứ không nên quy định mức tối đa, tránh tình trạng doanh nghiệp vận dụng khác nhau trong thực tế, thậm chí có nơi chỉ chi 20.000 đồng đến 50.000 đồng, thì giá trị của khoản chi đó không đáp ứng được mục đích của quy định trên mà vẫn phù hợp với mức pháp luật quy định.

Hay chi bồi dưỡng thêm một lần cho lao động nữ sau khi sinh con ở mức tối thiểu là 200.000 đồng đối với doanh nghiệp ở thành phố, thị trấn, thị xã và tối thiểu là 400.000 đồng đối với doanh nghiệp ở vùng sâu, vùng xa, hải đảo để giúp đỡ người mẹ khắc phục một phần khó khăn do sinh đẻ, thay vì quy định bảo hiểm xã hội cho lao động nữ không phân biệt lần sinh con vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội. Và người lao động có con (kể cả con nuôi theo luật hôn nhân gia đình) dưới 7 tuổi bị ốm có yêu cầu của tổ chức y tế phải nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội, vì thực tế khi con nhỏ dưới 7 tuổi bị ốm đau thường người mẹ phải nghỉ việc để chăm sóc mà người lao động gọi là chế độ “con ốm mẹ nghỉ”.

Về thời gian đóng bảo hiểm xã hội để lao động nữ được hưởng thai sản, nghị định 01/CP về bảo hiểm xã hội đã quy định lao động nữ được hưởng chế độ thai sản không phân biệt thời gian đóng bảo hiểm xã hội nhiều hay ít khi họ đang tham gia quan hệ lao động, dẫn tới tình trạng xảy ra trong thực tế, chẳng hạn lao động nữ làm việc và đóng bảo hiểm xã hội nhiều năm nhưng khi có thai đến tháng thứ 7 hoặc 8 thì hết hạn hợp đồng, người sử dụng lao động không ký tiếp hợp đồng lao động nữa, vì thế khi sinh con họ không còn tham gia quan hệ lao động nên họ không được hưởng trợ cấp thai sản từ quỹ bảo hiểm xã hội. Ngược lại, có những lao động nữ mới được ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội với thời gian ngắn, nghỉ sinh con vẫn được hưởng đầy đủ trợ cấp thai sản. Điều này thể hiện sự mất công bằng trong việc đóng góp và hưởng thụ, nên quy định thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu để lao động nữ được hưởng trợ cấp thai sản khi nghỉ sinh con.

Chế độ hưu trí:

Đối tượng tham gia gồm lao động làm việc có giao kết hợp đồng 3 tháng trở lên là chưa hợp lý, không công bằng giữa những người tham gia

quan hệ lao động, làm gia tăng việc giao kết hợp đồng dưới 3 tháng để giảm chi phí. Cần mở rộng đối tượng đến tất cả mọi người lao động.

Chế độ hưu trí hàng tháng: Tuổi nghỉ hưu nên quy định theo hướng mở, được lựa chọn tuổi nghỉ hưu trong khoảng từ đủ 55 đến 60 tuổi, thể hiện truyền thống ưu đãi phụ nữ, thực hiện nguyên tắc cơ bản của chế độ hưu trí, kết hợp được quyền tự do lựa chọn độ tuổi về hưu. Mức đóng bảo hiểm trên mức lương thực tế để nâng cao mức sống của người nghỉ hưu.

Chế độ hưu trí một lần: Quy định sau 1 năm nghỉ việc, không tiếp tục đóng và trường hợp ốm đau phải điều trị tại bệnh viện; có nguyện vọng xin hưởng. Dù điều kiện hưởng hưu trí hàng tháng nhưng nếu muốn nhận hưu trí một lần là quyền của họ. Cần nâng mức trợ cấp đối với đối tượng hưởng trợ cấp một lần: mỗi năm đóng bảo hiểm tính mức hưởng bằng 1.8 mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm thay vì 1.5 tháng lương như quy định hiện nay.

Kết luận chương 3

Pháp luật lao động nữ như là chiếc cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó có lao động nữ. Việc thực hiện pháp luật lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay là điều đáng quan tâm, nhằm bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ. Bởi vậy, cần tiếp tục rà soát các quy định, chính sách về luật lao động nữ để sửa đổi các nội dung không đồng bộ, thiếu nhất quán, sửa đổi các quy định còn bất cập, chưa rõ ràng liên quan đến hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội..., cụ thể hóa các chính sách về các ưu đãi dành cho lao động nữ. Hà Nội là thủ đô của đất nước, là một trong những trung tâm kinh tế lớn của cả nước, nên việc thực hiện tốt pháp luật lao động nữ sẽ gây hiệu ứng lan tỏa đối với các tỉnh, thành trong khu vực lân cận. Để thực hiện tốt điều này, cần phải đẩy mạnh và kỷ luật những đơn vị không tuân thủ pháp luật lao động nữ. Hơn nữa, trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng

khốc liệt, nên kinh tế ngày càng khó khăn thì pháp luật lao động nữ lại càng quan trọng và cần thiết không chỉ đối với Việt Nam mà còn đối với bất kỳ quốc gia nào, để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ - vừa phải thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới, vừa phải đảm nhận chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình. Đó là những vấn đề mang tính tự nhiên (lao động nữ có thời kỳ mang thai, sinh đẻ, nuôi con, kinh nguyệt hàng tháng, chăm sóc khi con nhỏ ốm đau...) hay mang tính xã hội (tư tưởng trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào tiềm thức con người từ hàng ngàn đời nay, đặc biệt đối với các nước Á Đông...). Do vậy, cần không ngừng sửa đổi, hoàn thiện pháp luật lao động nữ như: đưa ra các chế độ ưu đãi hấp dẫn, phát triển môi trường làm việc,... nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ.

KẾT LUẬN

Sau khi nghiên cứu đề tài “*Sử dụng lao động nữ theo pháp luật lao động từ thực tiễn thành phố Hà Nội*” trong khuôn khổ Luận văn Thạc sỹ luật học, cho phép học viên rút ra một số kết luận như sau:

Pháp luật lao động nữ được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm quy định nội dung về lao động, sử dụng lao động; việc thực hiện tốt pháp luật lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ; hạn chế việc ký kết hợp đồng lao động không rõ ràng, cụ thể; không đảm bảo quyền của lao động nữ; khuyến khích và tạo điều kiện đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Thực hiện pháp luật lao động nữ làm cho những quy định của pháp luật lao động nữ đi vào cuộc sống, trở thành những hành vi thực tế hợp pháp của các chủ thể pháp luật, nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp.

Thực hiện pháp luật lao động nữ có vai trò trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ ở doanh nghiệp và phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Việc thực hiện pháp luật về lao động nữ bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; Thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc; Thực hiện pháp luật về lao động nữ góp phần quan trọng trong việc giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội.

Quá trình thực hiện các quy định của pháp luật lao động nữ trong doanh nghiệp vẫn còn khó khăn. Một số chính sách cho lao động nữ chưa phù hợp với thực tế; chưa hỗ trợ cho lao động nữ trong quá trình làm việc, gây thiệt thòi cho cả lao động nữ và doanh nghiệp.

Nguyên nhân từ chính một số quy định pháp luật lao động nữ hiện hành còn nhiều bất cập, chưa phù hợp, chưa rõ ràng, thiếu tính khả thi; và từ ý thức của người sử dụng lao động trong việc tuân thủ pháp luật lao động nữ, nhiều

đơn vị chỉ quan tâm tới lợi nhuận mà không quan tâm tới lao động nữ. Một phần do nhận thức của lao động nữ về pháp luật, quyền lợi của mình vẫn còn hạn hẹp. Công tác thanh tra, giám sát đơn vị thực hiện pháp luật lao động nữ vẫn còn hạn chế...

Đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm đảm bảo việc thực hiện pháp luật đối với lao động nữ ở các tổ chức, doanh nghiệp: kiến nghị đối với Nhà nước, Hà Nội, các tổ chức, người sử dụng lao động nữ; nhóm giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách pháp luật lao động nữ hiện nay. Cần tiếp tục rà soát các quy định chính sách để sửa đổi các nội dung không đồng bộ, thiếu nhất quán, sửa đổi các quy định còn bất cập, chưa rõ ràng liên quan đến quyền của lao động nữ; cụ thể hóa các chính sách về các ưu đãi dành cho lao động nữ và khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Hà Nội là một trong những trung tâm kinh tế lớn của cả nước, nên việc thực hiện tốt pháp luật lao động nữ sẽ gây hiệu ứng lan tỏa đối với các tỉnh, thành trong khu vực lân cận. Để thực hiện tốt điều này, cần phải đẩy mạnh và xử phạt những đơn vị không tuân thủ pháp luật lao động nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Ngân Bình (2003), Việc thực hiện các công ước của tổ chức lao động quốc tế về lao động nữ ở Việt Nam, *Tạp chí Luật học số 03/2003*, Tr.8-13.
2. Đỗ Ngân Bình (2004), Lao động Việt Nam với việc bảo vệ quyền lợi người lao động, *Tạp chí Luật học số 03/2004*, Tr.17-19.
3. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2013), *Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ*.
4. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2015), *Báo cáo khảo sát “Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”*.
5. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2015), *Báo cáo khảo sát “Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ Luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”*, Hà Nội
6. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2013), *Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động TBXH qui định 77 danh mục công việc không sử dụng lao động nữ; Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ*.
7. Bộ Y tế (2002), *Quyết định 3733/2002/QĐ-BYT ngày 10/10/2002 của Bộ Y tế ban hành 21 tiêu chuẩn vệ sinh lao động, 5 nguyên tắc và 7 thông số vệ sinh lao động*.
8. Nguyễn Hữu Chí (2004), Pháp luật về lao động nữ: Những hạn chế, *Tạp chí nghiên cứu Lập pháp số 03/2004*, Tr.49-56.
9. Nguyễn Hữu Chí (2009), Pháp luật về lao động nữ - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện, *Tạp chí Luật học 09/2009*, Tr. 26-32.

10. Chính phủ (2015), *Nghị định số 85/2015/NĐ-CP qui định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.*
11. Chính phủ (2015), *Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 qui định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.*
12. Chính phủ (2010), *Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 4/10/2010 của Chính phủ qui định xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.*
13. Chính phủ (2013), *Nghị định 218/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật thuế thu nhập doanh nghiệp.*
14. Chính phủ (2008), *Nghị định 69/2008/NĐ-CP ngày 30/5/2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường.*
15. Hà Nội (2016), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Hà Nội giai đoạn 2011 - 2015*
16. Đào Thị Hằng (2003), Vấn đề bảo vệ người lao động nữ trong luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động, *Tạp chí Luật học số 03/2003, Tr. 30-34.*
17. Trương Thúy Hằng (2010), Giải quyết việc làm cho lao động nữ trong thời kỳ hội nhập, *Tạp chí quản lý nhà nước số 170/2010, Tr. 34-38.*
18. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2013), *Học thuyết kinh tế chính trị Marx- Lenin*, Nxb chính trị, Hà Nội
19. ILO (2015), *Báo cáo về “Thực hiện chế độ thai sản ở Việt Nam”.*
20. Trần Thị Quốc Khánh (2012), *Thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sỹ luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

21. Trần Thúy Lâm (2004), Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ, thực trạng pháp luật và phương pháp thực hiện, *Tạp chí Luật học số 03/2004*.
22. Trần Thúy Lâm (2005), Bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực kỹ thuật lao động, *Tạp chí Luật học số đặc sản về bình đẳng giới/2005*, Tr. 25-29.
23. Liên hợp quốc (1979), *Công ước CEDAW về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*.
24. Nguyễn Tuấn Minh (2011), Thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ tại Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Quản lý nhà nước số 182/2011*, Tr. 54-58.
25. Hoàng Thị Minh (2012), Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ, *Tạp chí Luật học số 05/2012*, Tr. 61-67.
26. Nguyễn Hồng Ngọc (2011), Lao động nữ và vấn đề nghỉ thai sản của lao động nữ, *Tạp chí nghiên cứu Lập pháp số 24/2011*, Tr. 40-44.
27. Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), Quyền của lao động nữ theo quan điểm của tổ chức lao động quốc tế trong những công ước Việt Nam chưa phê chuẩn, *Tạp chí Luật học số 03/2004*, Tr. 63-67.
28. Quốc hội (2012), *Bộ Luật Lao động 2012*
29. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội 2014*
30. Vũ Minh Tiến (2011), *Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
31. Trường Đại học luật Hà Nội (2007), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
32. UBND Hà Nội (2011), *Kế hoạch số 100/KH-UBND ngày 22/8/2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố triển khai thực hiện Chiến lược quốc*

gia về bình đẳng giới thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2015, định hướng đến 2020 trên địa bàn thành phố Hà Nội.

33. UNDP (2012), báo cáo “*Việc làm và thị trường lao động các nước ASEAN*”.
34. Viện Công nhân và Công đoàn (2006), *Thực trạng đời sống, việc làm lao động nữ doanh nghiệp ngoài quốc doanh và các giải pháp của Công đoàn*, Đề tài cấp Bộ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
35. Viện Khoa học lao động và xã hội (2011), *Lao động - việc làm năm 2011 và triển vọng năm 2012*.

PHỤ LỤC
PHIẾU KHẢO SÁT

Để đánh giá đúng thực trạng sử dụng lao động nữ theo pháp luật từ thực tiễn thành phố Hà Nội trong thời gian qua, từ đó đề xuất các kiến nghị và giải pháp hoàn thiện nội dung trong thời gian tới. Rất mong bà vui lòng cho ý kiến đánh giá của mình về các nội dung dưới đây. Tác giả luận văn xin đảm bảo những thông tin cá nhân trong Phiếu khảo sát này hoàn toàn được bảo mật và không sử dụng cho mục đích khác. Ý kiến đánh giá của bà chỉ được công bố trong kết quả tổng hợp, không công bố danh tính cá nhân.

Bà vui lòng tick vào chỗ trống (...) phù hợp với 5-Rất tốt; 4-Tốt; 3-Khá; 2-Trung bình; 1-Kém

Xin trân trọng cảm ơn!

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên:..... Nam.....Nữ.....
2. Tuổi:.....
3. Chức vụ:..... Trình độ chuyên môn
4. Lĩnh vực làm việc.....
5. Tên đơn vị làm việc:.....
6. Địa chỉ nơi làm việc:.....
7. Điện thoạiFax..... Email

B. NỘI DUNG TRAO ĐỔI

Câu 1. Đánh giá của bà cho biết việc thực hiện các quy định pháp luật về việc làm và tuyển dụng đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội?

| TT | Tiêu chí | Thang đánh giá | | | | |
|----|---|----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Hệ thống văn bản quản lý đầy đủ về việc làm, tuyển dụng | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Công tác tuyên truyền các chính sách việc làm, tuyển dụng mới | | | | | |
| 3 | Có những chính sách việc làm và tuyển dụng dành riêng cho lao động nữ | | | | | |

Câu 2. Đánh giá của bà về các chính sách học nghề và đào tạo dành cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội?

| TT | Tiêu chí | Thang đánh giá | | | | |
|----|---|----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Hệ thống văn bản quản lý đầy đủ về học nghề và đào tạo | | | | | |
| 2 | Đa dạng các ngành nghề và phù hợp với đặc điểm của lao động nữ trên địa bàn | | | | | |
| 3 | Hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động nữ sau học nghề và đào tạo | | | | | |

Câu 3. Đánh giá của bà về việc hỗ trợ thực hiện pháp luật liên quan đến các quy định hợp đồng dành cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội?

| TT | Tiêu chí | Thang đánh giá | | | | |
|----|---|----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Tuyên truyền về các quy định và quyền của lao động nữ khi ký hợp đồng lao động. | | | | | |
| 2 | Có chính sách hỗ trợ lao động nữ ký lại hợp đồng sau khi nghỉ theo chế độ | | | | | |

Câu 4. Đánh giá của bà về việc thực hiện các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội?

| TT | Tiêu chí | Mức độ | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Hà Nội có các văn bản dưới luật quy định về an toàn vệ sinh lao động trong đó có những quy định riêng dành cho lao động nữ | | | | | |
| 2 | Các đơn vị sử dụng lao động có đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ an toàn và vệ sinh lao động | | | | | |
| 3 | Trên địa bàn Hà Nội các doanh nghiệp có khu vực vệ sinh cá nhân dành riêng cho lao động nữ | | | | | |

Câu 5. Đánh giá của bà về các chính sách kỷ luật lao động đối với lao động nữ trên địa bàn Hà Nội

| TT | Tiêu chí | Mức độ | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Quá trình kỷ luật lao động được thực hiện đúng theo trình tự của pháp luật | | | | | |
| 2 | Có các quy định và chính sách ưu tiên đối với lao động nữ trong các trường hợp đặc biệt mà bị kỷ luật | | | | | |

Câu 6. Đánh giá của bà về vấn đề thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội?

| TT | Tiêu chí | Thang đánh giá | | | | |
|----|--|----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Văn bản luật và dưới luật về Bảo hiểm xã hội được Hà Nội áp dụng nghiêm túc và đúng trình tự | | | | | |
| 2 | Các đơn vị sử dụng lao động đóng bảo hiểm đầy đủ cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | | | | | |
| 3 | Nghiệp vụ cấp, đổi, chi trả Bảo hiểm xã hội cho lao động nữ trên địa bàn Hà Nội | | | | | |

Câu 7. Bà biết đến các quy định pháp luật liên quan đến sử dụng lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội qua cơ quan, phương tiện nào?

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 8. Đánh giá của bà về cơ hội việc làm đối với các lao động nữ nói chung và lao động nữ trung nên nói riêng?

.....

.....

.....

.....

Câu 9. Những khó khăn khi xin việc sau sinh?

.....

.....
.....
.....
.....

Câu 10. Bà biết đến những văn bản pháp luật nào liên quan đến lao động nữ?

.....
.....
.....
.....
.....

(Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của bà)