

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

**LÊ BÍCH NGỌC**

**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO**  
**PHÁP LUẬT VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU**  
**CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ**

**Hà Nội - 2018**

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

**LÊ BÍCH NGỌC**

**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU  
CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8.38.01.07

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

**Hà Nội - 2018**

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu và thông tin trong luận văn đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình luận văn nào khác.*

**TÁC GIẢ LUẬN VĂN**

**LÊ BÍCH NGỌC**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ</b> .....	5
1.1. Khái quát chung về bảo đảm quyền của lao động nữ.....	5
1.2. Pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền của lao động nữ.....	6
<b>Chương 2: THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH</b> .....	34
2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh .....	34
2.2. Những thành tựu trong thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh .....	41
2.3. Những hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh.....	43
<b>Chương 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH</b> .....	49
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ .....	49
3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp của tỉnh Bắc Ninh .....	56
<b>KẾT LUẬN</b> .....	66
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	67

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BLLĐ	Bộ luật lao động
CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
KCN	Khu công nghiệp
LĐN	Lao động nữ
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QRTĐ	Quấy rối tình dục
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ bao lâu nay việc khai thác lao động và tạo thêm nhiều môi trường làm việc để thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động đã và đang là mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động. Là một nửa quan trọng của thế giới, phụ nữ luôn được coi là một phần quan trọng trong thị trường lao động cùng làm ra vật chất cũng như tinh thần, điều đó đã thúc đẩy sự tiến bộ của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Trong điều kiện ngày càng phát triển hiện nay, ý thức con người ngày nay cao hơn nên theo đó ý thức việc bảo vệ quyền lợi nữ giới cũng được xem là một trong những vấn đề cốt yếu và đáng quan tâm của toàn thế giới. Ở Việt Nam chúng ta cũng đang dần hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ (LĐN): Nổi bật nhất là sự ra đời của Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994 hay là Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 cùng các chương trình mục tiêu bảo vệ phụ nữ được tạo ra, LĐN đã có những đóng góp tích cực vào các hoạt động kinh tế xã hội tại Việt Nam nên nước ta đã và đang hội nhập và phát triển vào những tổ chức kinh tế trên thế giới. Vai trò của người phụ nữ trong xã hội, do bị những quan niệm cổ hủ và những đặc điểm khác biệt về cá nhân thể lực giới tính cùng những đặc điểm riêng của họ về giới nên quyền của LĐN rất cần được hỗ trợ và bảo đảm bằng các quy định pháp luật, phải có cơ chế biện pháp riêng đối với họ. Các văn bản pháp luật như Hiến pháp hoặc Bộ luật lao động 2012 đã ghi nhận những quyền cơ bản của phụ nữ từ đó góp phần bảo vệ công bằng quyền của LĐN với lao động nam. Hiện nay LĐN đã được bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp và có nhiều tiến bộ nhất định tuy nhiên quy định về bảo đảm quyền LĐN còn chưa thực sự nhạy bén, chưa được thực hiện triệt để thậm chí trong khi thực hiện thì vẫn còn một vài thiếu sót và thiếu tính phù hợp với thực tế. Vì vậy, tác giả chọn đề tài luận văn là ***“Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”*** để nghiên cứu luận văn của mình. Đề tài luận văn đề cập vấn đề bảo đảm quyền và các biện pháp bảo vệ quyền của người LĐN dưới mọi lĩnh vực như: quyền bình đẳng, quyền của LĐN về việc đảm bảo việc làm, việc đảm bảo điều kiện sinh sống và làm việc, đảm bảo hỗ trợ khi nuôi con, và các quyền đặc biệt đối với LĐN...

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Trên thị trường tài liệu về LĐN hiện nay cũng đã có rất nhiều công trình luận văn, sách báo hoặc bài nghiên cứu để tham khảo, chẳng hạn:

Luận văn thạc sỹ Lê Anh Tuấn “Vấn đề sử dụng LĐN ở Phú Thọ” năm 2015, Lê Thị Hoài Thu “Chính sách bảo hiểm xã hội đối với LĐN ở Việt Nam”, Hội nghị khoa học nữ lần thứ 7, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2002; ThS. Nguyễn Thị Minh Loan “Việc sử dụng nguồn LĐN theo pháp luật lao động từ thực tiễn trên địa bàn thành phố Hà Nội”, năm 2017; ThS. Nghiêm Thị Hồng Vân “Việc làm đối với các LĐN trong các doanh nghiệp tại Việt Nam”, năm 2007... Các nghiên cứu và tài liệu này đã đề cập đến việc bảo vệ LĐN ở mức độ bao quát chứ không đi sâu vào vấn đề bảo đảm quyền lợi cho họ. Tuy vậy các tài liệu nghiên cứu này đã góp một phần vào việc bảo vệ quyền bình đẳng cho LĐN ở nhiều mặt khác nhau, cũng đã đưa ra những định hướng nhất định và biện pháp hoàn thiện hơn pháp luật của Việt Nam để bảo vệ LĐN. Vậy nên đề tài nghiên cứu ở đây sẽ nghiên cứu một cách tương đối về việc bảo vệ quyền của LĐN theo pháp luật lao động Việt Nam.

## **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

- Mục đích nghiên cứu: Luận văn đề cập một số những vấn đề lý luận về quyền của LĐN cùng với pháp luật bảo vệ quyền của họ. Bên cạnh đó luận văn có đánh giá tổng quan tương đối thực trạng về việc bảo vệ quyền LĐN bằng pháp luật và đưa ra những hạn chế cũng như giải pháp để nâng cao bảo đảm quyền LĐN.

- Nhiệm vụ nghiên cứu: Nhiệm vụ của luận văn này là làm rõ một số vấn đề lý luận như: khái niệm và nội dung về đảm bảo quyền của LĐN; nêu lên thực tiễn thực hiện vấn đề bảo đảm quyền của LĐN bằng pháp luật, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và các nguyên nhân. Dựa vào đó, luận văn đưa ra các hướng giải pháp để hạn chế lạm dụng quyền của LĐN song song với việc nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của LĐN từ thực tế các khu công nghiệp (KCN) ở Bắc Ninh và Việt Nam hiện nay.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Các quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền của LĐN.

- Phạm vi nghiên cứu: Ở đây luận văn nghiên cứu theo hướng rộng của việc đảm bảo quyền của LĐN, bàn đến cả các nội dung pháp luật về đảm bảo quyền của LĐN. Việc đảm bảo các quyền của LĐN có vai trò quan trọng trong việc thực thi quyền đối với LĐN, từ đó làm việc vi phạm quyền của LĐN có khả năng hạn chế hơn. Do kinh phí cũng như thời gian eo hẹp nên luận văn chỉ nghiên cứu đến việc LĐN làm việc trong phạm vi trong nước và một vài KCN trong tỉnh. Các nhóm quyền cơ bản của LĐN được khai thác nghiên cứu trong bài như quyền bình đẳng, quyền đảm bảo được nhận việc làm, quyền đảm bảo cơ sở vật chất và điều kiện làm việc phù hợp, quyền khi mang thai và sinh đẻ cũng như nuôi con, quyền đảm bảo tiền lương, quyền đảm bảo tuổi nghỉ hưu và chế độ nghỉ hưu...

### **5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

Luận văn chủ yếu sử dụng chủ nghĩa Mác – Lênin theo phương pháp luận duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác – Lênin. Bên cạnh đó công trình nghiên cứu đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học cơ bản như: Phương pháp phân tích - tổng hợp được tại các chương và mục, từ đó đã phân tích rõ các luận điểm và đưa ra tổng kết luận nghiên cứu, phương pháp thống kê được sử dụng chủ yếu trong chương 2 để làm rõ bức tranh thực tiễn việc bảo đảm quyền của LĐN ở Việt Nam nói chung và tỉnh Bắc Ninh nói riêng hiện nay.

### **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn**

- Ý nghĩa lý luận: Làm nổi bật rõ ràng các vấn đề liên quan việc bảo đảm quyền của LĐN, từ đó ta có thể đánh giá thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của LĐN tại nước ta và các KCN tỉnh Bắc Ninh hiện nay.

- Ý nghĩa thực tiễn: Kết quả của luận văn đã đưa ra những hạn chế trong pháp luật bảo đảm quyền của LĐN, qua đó có những hướng giải quyết để hoàn thiện và nâng cao hiệu quả việc bảo đảm quyền cho LĐN.

### **7. Kết cấu của luận văn**

Trước tiên luận văn sẽ có kết cấu chính gồm 3 phần, trong đó có phần mở đầu, cuối cùng là kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, phần quan trọng nhất đó là phần nội dung của Luận văn gồm các chương, cụ thể như sau:

*Chương 1:* Khái quát chung về bảo đảm quyền của lao động nữ và pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền của LĐN



*Chương 2:* Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các KCN tỉnh Bắc Ninh

*Chương 3:* Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của LĐN và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện tại các KCN tỉnh Bắc Ninh

## Chương 1

### **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ**

#### **1.1. Khái quát chung về bảo đảm quyền của lao động nữ**

##### *1.1.1. Khái niệm về quyền của người lao động nữ*

Hiện nay, nữ giới tham gia vào lực lượng lao động ngày càng nhiều và cũng có thể tham gia vào nhiều lĩnh vực công việc như nam giới. Chúng ta có thể hiểu cơ bản rằng LĐN là người có khả năng lao động và có giới tính nữ, có từ đủ 15 tuổi trở lên, được nhận làm việc theo Hợp đồng lao động (HĐLĐ), được tuyển dụng hợp pháp và được trả lương cũng như chịu sự quản lý từ người sử dụng lao động (NSDLĐ).

Trong hệ thống các quyền của con người thì quyền của LĐN được coi như là một bộ phận có vai trò quan trọng được thừa nhận thành một giá trị của xã hội. Nhiều văn kiện, công ước, văn bản pháp luật quốc tế đã ra đời và xác định bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLĐ nữ nói riêng, qua đó đề cao quyền của phụ nữ, coi đó như là một trách nhiệm của văn minh thế giới.

Đại hội đồng Liên Hợp Quốc năm 1948 đã công bố bản “Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người” như một tiêu chuẩn cho tất cả các dân tộc và quốc gia, mỗi cá nhân và xã hội luôn tôn trọng và bảo vệ các quyền tự do này. Bằng học vấn và giáo dục cũng như bằng nhiều những biện pháp khác nhau trên toàn quốc gia và quốc tế, bản tuyên ngôn này đã ghi nhận các quyền cơ bản để tôn trọng quyền tự do cũng như quyền bình đẳng của cả hai giới nam và nữ. Cụ thể như Điều 23-24 thì quyền con người trong pháp luật lao động bao gồm: quyền được làm việc, quyền được tự do lựa chọn việc làm, quyền được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, quyền được bảo vệ chống thất nghiệp, quyền được trả lương ngang nhau; quyền không bị phân biệt đối xử, quyền được trả lương xứng đáng với khả năng lao động... quyền thành lập nghiệp đoàn, gia nhập nghiệp đoàn, nhằm bảo vệ quyền lợi của họ, quyền nghỉ ngơi và giải trí, được hưởng sự hạn định hợp lý số giờ làm việc và những ngày nghỉ định kỳ có lương.

Năm 1979, công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ được gọi tắt là công ước CEDAW ra đời (tên tiếng anh

là Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women). Đây là văn kiện quốc tế mà có tính chất ràng buộc pháp lý đầu tiên với nội dung chính là xây dựng một chương trình hành động để thúc đẩy quyền bình đẳng của phụ nữ và đồng thời bàn đến việc ngăn chặn sự phân biệt đối xử với họ, đây là văn bản pháp luật điển hình nhất về việc bảo đảm quyền LĐN. Nếu như các văn kiện trước đó chỉ mới đề cập đến sự bất bình đẳng nam nữ một cách chung chung thì CEDAW đã chỉ ra những lĩnh vực bị phân biệt, đối xử nặng nề như hôn nhân gia đình, lao động việc làm, đời sống chính trị... Những vấn đề có tính chất toàn cầu như phụ nữ cần thực sự bình đẳng với nam giới để họ thực hiện quyền con người, cần có mục tiêu, cách thức, biện pháp đặc thù để áp dụng những nguyên tắc của nhân quyền trong việc bảo đảm bình đẳng giới.

### *1.1.2. Khái niệm bảo đảm quyền của lao động nữ*

Quyền của LĐN là một bộ phận có vai trò quan trọng trong hệ thống các quyền cơ bản của con người. Vì vậy mà việc hiểu rõ khái niệm về bảo đảm quyền của lao động nữ là rất đúng đắn và cần thiết.

Ta có thể hiểu việc bảo đảm quyền của LĐN là việc hiện thực hoá các quyền của LĐN. Bảo đảm quyền của LĐN có thể bao gồm bảo đảm về các lĩnh vực như là bảo đảm về pháp lý, bảo đảm về kinh tế, bảo đảm về chính trị và bảo đảm về xã hội-văn hoá. Ở trong luận văn này, thuật ngữ bảo đảm ở đây được nghiên cứu dưới góc độ là bảo đảm về pháp lý. Theo đó, bảo đảm (pháp lý) quyền của LĐN bao gồm: (1) Việc ghi nhận bằng pháp luật quyền của LĐN; (2) Xây dựng hệ thống các cơ quan, tổ chức có nhiệm vụ đảm bảo thực hiện quyền của LĐN; (3) Có các biện pháp bảo đảm quyền của LĐN khi các quyền đó bị vi phạm.

## **1.2. Pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền của lao động nữ**

### *1.2.1. Sự cần thiết điều chỉnh về nhận thức bảo đảm quyền của lao động nữ*

Với vai trò to lớn của mình, LĐN đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội cũng như góp phần làm phong phú cuộc sống con người, họ luôn thể hiện vai trò không thể thiếu của mình trong các lĩnh vực đời sống xã hội, nhất là trong lĩnh vực hoạt động vật chất, LĐN là lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải để nuôi sống con người, còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ để duy trì và phát triển

xã hội. nên có những đặc điểm riêng về sức khỏe, tâm sinh lý, do đó việc bảo đảm quyền của LĐN là rất cần thiết để được điều chỉnh hoàn thiện hơn.

Một số bộ phận LĐN đã tiếp thu những luồng tư tưởng mới và thích ứng được guồng phát triển hiện đại hóa của xã hội hiện nay nhưng ở đâu đó vẫn còn một bộ phận người nữ vẫn chịu ảnh hưởng của truyền thống và vẫn có quan điểm nặng nề trong tâm lý rằng người phụ nữ luôn luôn phải bị sống phụ thuộc vào đàn ông. Nhưng hầu như vị thế của LĐN ngày nay đã được coi trọng và thừa nhận, thực tế cho thấy LĐN hoàn toàn có thể làm các công việc như nam giới, có khi họ còn làm tốt hơn.

So với lao động nam thì LĐN thường gặp nhiều trở ngại về thể lực yếu hơn, điều này vô tình hạn chế quyền được tham gia lao động bình đẳng với người lao động (NLD) là giới tính nam. Nhưng sự khéo léo kiên nhẫn của LĐN lại có hơn so với NLD nam. Tuy quyền bình đẳng giữa hai giới đã được quan tâm nhưng quan niệm của NSDLĐ chủ yếu cho rằng nam giới có khả năng làm việc nhanh hơn nữ giới.

LĐN thường tự tin năng động và có trình độ học vấn hơn ở thành phố do có điều kiện được làm việc tại những môi trường năng động phát triển; còn tại những nơi kinh tế chậm phát triển, LĐN vẫn thiếu kiến thức thông tin và lựa chọn nghề nghiệp vì thế không hợp lý.

Vì vậy cần phải đổi mới tư duy, học vấn, và rất cần thiết phải giáo dục đầy đủ pháp luật, tuyên truyền về bình đẳng để LĐN có tư duy khác hơn, để họ phải nhìn nhận ra giá trị bản thân, khẳng định năng lực của họ, đồng thời thúc đẩy sự phát triển của cả xã hội đất nước.

Nói đến thể lực và tâm sinh lý khác nhau của LĐN so với NLD nam đã hạn chế sự lựa chọn việc làm trong những một vài ngành lao động tuy có thu nhập cao nhưng lại cần nhiều sức khỏe và gan dạ chịu đựng. Hơn nữa việc thực hiện việc làm mẹ, nghỉ sinh, chăm con nhỏ ốm đau làm bất ổn định cả một quá trình làm việc sản xuất, do đó NSDLĐ có xu hướng ít cần tuyển dụng đến LĐN. Vì vậy vấn đề tìm kiếm việc làm của LĐN hầu như sẽ khó hơn NLD nam.

Với nền kinh tế xã hội đang ngày một phát triển nhanh hơn, LĐN đã bồi dưỡng kiến thức và trình độ để đóng góp vào sự phát triển ấy của đất nước. Tuy nhiên LĐN

vẫn bị hạn chế trong một số lĩnh vực, chủ yếu được tham gia vào các công việc mang tính truyền thống chẳng hạn như dệt may xuất khẩu, làm da giày, dịch vụ, nông sản...

Vì những bất cập không đáng có như vậy gây ra cản trở LĐN trong việc giải phóng bản thân mình, đóng góp năng lực công sức vào xã hội. Vì vậy, cần điều chỉnh sự nhận thức về pháp luật để bảo đảm quyền của LĐN để đảm bảo sự bình đẳng và hợp lý cho họ.

### *1.2.2. Nội dung pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền của LĐN*

#### *1.2.2.1 Pháp luật ghi nhận các quyền của LĐN*

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

*\*Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ*

Bình đẳng về việc làm là LĐN có cơ hội để được NSDLĐ tuyển dụng và đào tạo việc làm ngang như lao động nam. Sự cần thiết đối với việc quy định quyền bình đẳng việc làm nhằm mục đích chính là đảm bảo quyền lợi cho LĐN tránh bị phân biệt đối xử bóc lột sức lao động của họ. Tại Điều 23 của Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền (1948) ghi nhận rằng “Mọi người đều có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm” hay trong Điều 6 Công ước quốc tế (1966) cũng đưa ra quyền có việc làm, quyền tự do lựa chọn cũng như quyền chấp nhận việc làm. Tại Điều 5 trong BLLĐ (2012) quy định quyền “làm việc, tự do lựa chọn nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ, không bị phân biệt đối xử”. Vì vậy nhìn theo bối cảnh của LĐN nói riêng và NLD nói chung thì tùy vào sức khỏe hoàn cảnh lẫn trình độ chuyên môn mà họ sẽ có quyền lựa chọn công việc hợp lý. Hiến pháp bảo đảm quyền tự do làm việc cho mọi công dân, theo quy định tại Điều 33 của Hiến pháp 2013: “Mọi người đều có quyền

tự do kinh doanh theo những ngành nghề mà pháp luật không cấm”. Có thể thấy nữ giới hay nam giới đều có quyền tự do kinh doanh trong các lĩnh vực và ngành nghề mà pháp luật không cấm. Hiến pháp 2013 bảo vệ quyền của người dân cũng như quyền bình đẳng trong việc lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

Điều 8 Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định rằng trong thời gian học nghề mà LĐN nữ có thai, nếu có chứng nhận từ cơ sở y tế có thẩm quyền rằng việc thực hiện hợp đồng học nghề có thể gây ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì người đó được đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề, được trả học phí đã đóng của thời gian học còn lại, được bảo lưu kết quả; điều này tạo thuận lợi cho LĐN vừa có thể yên tâm sinh con khỏe mạnh và vừa có thể tiếp tục đi học. Trong việc đào tạo nghề cho LĐN, Điều 153 BLLĐ năm 2012 có quy định rằng cần “mở rộng nhiều loại hình đào tạo cho LĐN, phải có thêm nghề dự phòng phù hợp với LĐN”. Nghề dự phòng là nghề khác so với nghề mà LĐN đang làm chính và được chuyển sang nghề dự phòng khi mà người LĐN không thể tiếp tục công việc chính cho đến tuổi nghỉ hưu theo pháp luật. Quy định đào tạo nghề dự phòng đã tạo điều kiện thuận lợi cho LĐN khi họ không tiếp tục được với công việc cũ nữa thì còn có nghề dự phòng đảm bảo thu nhập. Ta nhận thấy rằng với quy định như vậy thì LĐN đã được đào tạo thêm nghề dự phòng tay trái giúp họ nâng cao trình độ chuyên môn lẫn tay nghề và mở rộng cơ hội việc làm giúp họ có được những công việc tốt hơn để đảm bảo đời sống của họ. Qua đó có thể thấy việc xác định công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho phụ nữ là một nhiệm vụ trọng tâm và xuyên suốt, LĐN có thêm nhiều điều kiện học tập nâng cao kiến thức khoa học kỹ thuật, kỹ năng áp dụng vào sản xuất, phát triển kinh tế gia đình, tăng thu nhập, cải thiện đời sống, giải quyết vấn đề thất nghiệp.

Bình đẳng trong việc tạo công ăn việc làm cho cả lao động nam và nữ đang là mục tiêu hướng đến của toàn thế giới. Pháp luật Việt Nam cũng có những quy định về bất bình đẳng đối với lao động nam và LĐN trong lĩnh vực việc làm, nhất là trong việc tuyển dụng. Điều 154 của BLLĐ năm 2012 nêu rõ ràng NSDLĐ phải “1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.” Bên cạnh đó, Điều 13 Luật bình đẳng giới 2006 đã quy định nội dung bình

đẳng giới trong lĩnh vực lao động như: cả hai giới phải được bình đẳng về yêu cầu khi tuyển dụng, hay đối xử như nhau tại nơi làm việc, các điều kiện đời sống lao động là như nhau, có quyền được bổ nhiệm chức danh như nhau. Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam đã chú trọng tới quyền bình đẳng của LĐN trên nhiều phương diện, bảo vệ LĐN khỏi bị phân biệt đối xử, như tiêu chuẩn mà CEDAW đã nêu lên. Với nhu cầu tuyển dụng nguồn LĐN thì doanh nghiệp cũng phải đáp ứng đầy đủ yêu cầu của pháp luật về vật chất dụ như xây dựng nhà tắm hoặc nhà trẻ và giúp đỡ một phần chi phí gửi trẻ cũng như đảm bảo chế độ nghỉ thai sản cho họ, điều này khá là phức tạp tốn kém so với tuyển dụng nam giới nên tuyển dụng lao động nam vẫn được ưu tiên hơn LĐN. Khoản 1, Điều 152 BLLĐ 2012 có nội dung là: NSDLĐ phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động, tuyển dụng họ vào những vị trí phù hợp cũng như sắp xếp các công việc đáp ứng được nhu cầu của cả hai bên. Sức khỏe của LĐN thường dễ bị bệnh và yếu mềm hơn nam giới vì thế không có khả năng mang vác đồ quá nặng như NLĐ nam; hơn nữa cùng với thiên chức của mình, sức khỏe của họ cũng sẽ giảm đi khi họ mang thai và sinh con. Việc tuyển dụng và sử dụng lao động đối với LĐN đã có những hướng tích cực: nhiều hơn doanh nghiệp chú ý tuyển dụng và sử dụng LĐN, thậm chí LĐN chiếm phần đông trong các KCN doanh nghiệp với lĩnh vực phù hợp đã tạo thêm nhiều việc làm cho LĐN.

*\*Quyền về việc bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi*

Các quy định của pháp luật lao động về mảng đảm bảo thời gian nghỉ ngơi bước đầu cũng đã có những ưu đãi đối với LĐN để giúp họ thực hiện tốt chức năng chính của mình là một người mẹ người vợ đảm đồng thời chăm sóc sức khỏe sinh sản của LĐN để nâng cao hỗ trợ điều kiện tốt nhất cho LĐN giúp họ phát triển toàn diện về tâm lý tinh thần và thể chất để phục vụ cho việc quay lại với sản xuất. Luật quy định tại khoản 1,2 Điều 155 BLLĐ 2012 với nội dung NSDLĐ không được sử dụng LĐN làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường đặc biệt như mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; LĐN làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 7 được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 1 giờ làm việc hằng ngày và vẫn được hưởng đủ lương. Quy định này tạo ra vừa

để có các ưu đãi thêm cho việc ổn định thu nhập đối với LĐN và vừa có thể bảo vệ được phía LĐN trong giai đoạn thai sản và nuôi con. Nhà nước cũng khuyến khích tạo điều kiện cho LĐN có việc làm thường xuyên và áp dụng chế độ được làm việc thời gian linh hoạt và có thể giao việc làm tại nhà. Để bảo vệ sức khỏe LĐN, với khoản 5 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định LĐN trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, hoặc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương.

*\*Bảo đảm quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ*

Về việc làm: Việc LĐN có chồng, có con nhỏ hoặc mang thai là điều tất yếu của quy luật tự nhiên, vì đó khi người LĐN thực hiện thiên chức của mình thì Nhà nước và xã hội, NSDLĐ đều cần phải tạo điều kiện giúp đỡ LĐN; không nên chấm dứt quan hệ lao động với họ. Gây khó khăn với việc trở lại làm việc đối với LĐN trong những trường hợp này thể hiện phân biệt giới tính và nó ảnh hưởng đến quyền lợi của họ. Tại khoản 3 của Điều 155 trong BLLĐ 2012 đã quy định “NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc sa thải đối với LĐN vì những lý do từ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản cho đến nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi...”. Ta có thể coi quy định này của pháp luật vừa có ý nghĩa bảo vệ thiên chức người mẹ vừa có ý nghĩa việc bảo đảm sự bình đẳng giữa nam và nữ, tránh vì thực hiện thiên chức cao cả mà bị thất nghiệp. Nếu hết thời gian nghỉ thai sản, LĐN được trở lại làm việc cũ theo khoản 3 Điều 157 của BLLĐ 2012, nếu việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải thay đổi bố trí ngay việc làm khác cho họ với mức lương không được ít hơn lương trước khi nghỉ sản.

*\*Về bảo hiểm xã hội*

BHXH là một trong nhiều những chính sách xã hội đối với NLĐ nói chung lẫn LĐN. BHXH đã tạo điều kiện vật chất, tinh thần giúp LĐN thực hiện tốt thiên chức làm mẹ của họ hoặc là đỡ đàn rui ro hoặc biến cố bất thường dẫn tới việc giảm tiền lương thậm chí mất nguồn thu. Cũng như mọi NLĐ khi tham gia BHXH, LĐN sẽ được hưởng tất cả các chế độ khi có các điều kiện BHXH phát sinh, tuy nhiên phần này chỉ tập trung nghiên cứu một số chế độ BHXH mang tính đặc thù thể hiện nhiều nhất những đặc điểm riêng biệt của LĐN, pháp luật hiện hành cũng quy định LĐN



sinh con và nhận con nuôi dưới 4 tháng tuổi phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên - trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con nuôi thì sẽ được hưởng trợ cấp thai sản. Nếu trong trường hợp ví dụ như LĐN bị khó sinh phải nghỉ việc để dưỡng thai ngay từ đầu thì vẫn có khó khăn đối với LĐN nếu chưa đóng BHXH đủ 6 tháng và trong vòng 12 tháng, khi trước đã có thời gian dài đã đóng BHXH. Hay như trường hợp LĐN cũng có nhiều năm đóng BHXH nhưng đến khi mang thai thì hết hạn HĐLĐ hoặc NSDLĐ không có nhu cầu tuyển tiếp thì họ sẽ không được tiếp tục quan hệ lao động, đóng đủ 6 tháng theo quy định vậy nên chế độ thai sản cũng sẽ không được hưởng. Luật BHXH 2014 (có hiệu lực ngày 01/1/2016) có những quy định để khắc phục những khó khăn về điều kiện hưởng chế độ thai sản đối với LĐN, khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh; với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước sinh; quy định này tạo điều kiện cho những người vì nguyên nhân ốm đau không được khỏe phải nghỉ việc dưỡng thai vẫn có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con và vẫn hạn chế được tình trạng trục lợi chế độ thai sản

#### *\*Nghỉ thai sản*

Với thiên chức cao cả là làm mẹ, hầu hết LĐN đều phải trải qua quá trình mang bầu và sinh đẻ, trong lúc này có thể được xem là khoảng thời gian khó khăn đối với LĐN vì họ đã phải nghỉ việc làm, không có nguồn thu đồng thời các chi phí sẽ tăng lên khi có thêm em bé và sức khỏe người mẹ bị giảm sút sau khi thực hiện thiên chức ấy. Việc đảm bảo cho LĐN yên tâm mang thai và cũng tạo điều kiện hỗ trợ cho LĐN thực hiện tốt công tác xã hội thì chế độ trợ cấp thai sản được tạo ra cùng với ý nghĩa đây chính là những chính sách hỗ trợ của Nhà nước dành cho LĐN. Từ điều luật nêu ra trên Điều 157 BLLĐ 2012, một nội dung khá quan trọng để thể hiện quy định về bảo vệ quyền nghỉ ngơi của LĐN là quy định cho họ được nghỉ thai sản khi mang thai và chăm sóc con lúc đau ốm. LĐN được luật quy định cho phép nghỉ trong khoảng thời gian nhất định tùy từng trường hợp cụ thể. Đối với LĐN sinh con, thời gian được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng và nếu sinh con đôi trở lên thì LĐN được nghỉ thêm 1 tháng, họ vẫn sẽ được hưởng chế độ thai sản theo quy

định. LĐN được nghỉ thêm một thời gian (không giới hạn) và không hưởng lương theo thỏa thuận và có sự đồng thuận của NSDLĐ giúp quyền làm mẹ của mỗi LĐN được bảo đảm trọn vẹn. Ngược lại, pháp luật cũng cho phép LĐN đi làm trở lại trước thời hạn nghỉ thai sản nếu có nhu cầu tất nhiên điều kiện cần là vẫn phải đảm bảo sức khỏe cho LĐN, đồng thời ít nhất LĐN đã nghỉ tối thiểu 4 tháng. NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ đối với LĐN nếu họ đang trong giai đoạn mang thai và nhận xác nhận từ cơ sở khám chữa bệnh chứng nhận nếu LĐN tiếp tục tham gia vào công việc gây ảnh hưởng không tốt đến em bé. Thời hạn mà LĐN phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định, sau thời gian nghỉ thai sản LĐN tất nhiên có thể quay lại làm công việc trước đây mà không cần phải đôn đáo tìm công việc làm mới, và hơn nữa sau khi sinh thì cơ hội việc làm của họ là không cao khi các nhà tuyển dụng không muốn tuyển dụng họ khi phải đáp ứng thêm các nghĩa vụ pháp lý dành cho phụ nữ khi nuôi con bé. Hiện nay theo BLLĐ 2012, tại khoản 6 Điều 157, LĐN sinh con không phụ thuộc vào điều kiện tính chất địa điểm làm việc được nghỉ tổng thời gian là sáu tháng. Như vậy, việc tăng thời gian nghỉ thai sản cho LĐN lên sáu tháng giúp LĐN được nghỉ dưỡng và phục hồi sức khỏe sau sinh bởi khi sinh con thì thể lực của LĐN bị giảm sút rất nhiều, luật này đã thể hiện tính nhân văn của Nhà nước và cũng phù hợp với khuyến nghị quốc tế về việc nuôi con bằng sữa mẹ trong 6 tháng đầu sau khi sinh. Luật này nêu ra những quy định rõ ràng về thời gian nghỉ sản đối với LĐN để tránh cho LĐN khỏi trường hợp bị NSDLĐ ép buộc LĐN nghỉ việc sớm, hay làm việc tận ngày sinh để tuy gây ảnh hưởng đến sức khỏe nhưng lại không gián đoạn đến công việc hiện thời. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 2 tháng theo luật định, trong trường hợp hết thời gian nghỉ thai sản LĐN có nhu cầu muốn đi làm sớm và đồng thời có chứng nhận sức khỏe đủ điều kiện đi làm, được NSDLĐ đồng ý thì có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất bốn tháng, được trả lương đầy đủ và hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH. Và theo Luật BHXH 2014, có hiệu lực từ ngày 01/1/2016 thì NLĐ nam nếu đang đóng BHXH và có vợ sinh con nhỏ thì được hưởng chế độ thai sản theo Điều 31, 34; đây cũng là điểm mới phù hợp với xu hướng hiện nay để mà khuyến khích người cha cũng góp phần

chăm sóc con cái nhiều hơn khi con chào đời. Điều 159 BLLĐ 2012 đã quy định LĐN nghỉ việc để khám thai, bị sảy thai...chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi thìLĐN được hưởng trợ cấp BHXH theo luật định. Dựa vào Điều 27 từ Luật BHXH (2014), thời gian nghỉ và hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm được tính toán dựa trênbao nhiêu số ngày chăm sóc con, nếu con bé đến dưới 3 tuổi thì tối đa là 20 ngày làm việc và nếu con từ trên 3 tuổi đến dưới 7 tuổi thì thời gian đó tối đa 15 ngày làm việc. Nếu cả bố và mẹ cùng tham gia BHXH mà một người bị hết thời gian hưởng chế độ thì người kia được hưởng chế độ theo quy định nếu con vẫn ốm đau.

*\*Bảo đảm về kỷ luật lao động*

Quyền xử lý và thực hiện kỷ luật lao động đối với những hành vi vi phạm của NLD nằm trên tay của NSDLĐ. Khi NLD có hành vi vi phạm kỷ luật thì dựa vào tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của họ mà NSDLĐ có thể áp dụng một trong những hình thức kỷ luật như: khiển trách; chuyển công tác với mức lương thấp hơn, cách chức, sa thải, các hình thức như khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch, cách chức, buộc thôi việc...Điều này là khá hợp lí bởi thông qua việc xử lý đó sẽ đảm bảo được trật tự, kỉ cương trong các đơn vị sử dụng NLD. Ở đây việc sinh đẻ và nuôi con là thiên chức cao cả của LĐN, nếu trong thời gian người LĐN có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, LĐN bị xử lý kỷ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lý của họ. Hơn nữa, nếu LĐN bị sa thải trong thời gian này sẽ dẫn đến việc họ bị mất việc làm và việc mất đi nguồn thu nhập sẽ ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của họ. Để đảm bảo sự bình đẳng giới ta phải xét tới những quy định bảo vệ quyền của LĐN khi trong thời gian mang thai thì không xử lý kỷ luật. NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật đối với LĐN mà có vi phạm trong thời hạn tối đa là 06 tháng đáng kể tính từ lúc xảy ra hành vi vi phạm được nêu ở khoản 1 Điều 124 BLLĐ 2012. Nếu xét thêm ở khoản 4 Điều 123 BLLĐ 2012, thì lại không được xử lý kỷ luật lao động đối với những LĐN đang mang thai nghỉ thai sản và nuôi con bé dưới 12 tháng;xét Điều 29 Nghị định Chính phủ số 05/2015/NĐ-CP ta còn phải bàn đến việc NSDLĐ sẽ không được xử lý kỷ luật lao động đối với những người là cha mẹ ruột hoặc thậm chí là cha mẹ nuôi hợp pháp đang thực hiện việc nuôi con dưới 12

tháng tuổi; vì vậy bất kể LĐN có hành vi vi phạm kỷ luật và có mức cao nhất là bị sa thải thì khi họ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì hoàn toàn không bị xử phạt vi phạm, nhưng cần đặc biệt hiểu rằng không phải là họ không bị phạt vi phạm kỷ luật mà chỉ là không phạt họ trong thời gian như đã nói thế nên sau khi LĐN hết thời gian mang thai hoặc nghỉ sản thì NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật đối với LĐN; thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết nếu hết 12 tháng nuôi con thì NSDLĐ được tăng thêm thời gian xử lý kỷ luật, và không quá 60 ngày. Rõ ràng không thể vì bảo vệ quyền lợi của LĐN mà không xử lý vi phạm đối với họ vì điều đó gây nên phản ứng tiêu cực, gây mất trật tự và bất bình đẳng không chịu chấp hành kỷ luật của LĐN. Nếu không những doanh nghiệp có chủ đích không nhận LĐN lại càng e ngại trong việc tuyển dụng họ hơn.

*\*Quy định các công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng lao động nữ*

Cụ thể hóa các quy định của Công ước về sử dụng lao động phụ nữ vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm mỏ, pháp luật lao động quy định tại Điều 160 BLLĐ 2012 như sau: “1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành. 2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước hoặc dưới hầm mỏ; trong thông tư 26 năm 2013 của Bộ Lao động thương binh xã hội đã nêu rõ quy định không được sử dụng LĐN làm việc trong điều kiện lao động có tính chất độc hại, có 38 loại công việc trong danh mục cấm, không được sử dụng LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi và 39 loại công việc khác đã được quy định; Nếu đang sử dụng LĐN vào các công việc nói trên thì doanh nghiệp phải có kế hoạch sắp xếp và đào tạo lại hoặc chuyển nghề, chuyển việc phù hợp với LĐN. NSDLĐ phải giảm thiểu 1 giờ đồng hồ trong ngày làm việc và vẫn cho LĐN nhận đủ lương nếu có ý định điều chuyển công tác đối với LĐN. Văn bản pháp luật này đã thể hiện sự quan tâm đặc biệt đối với LĐN khi liệt kê ra có 39 công việc không được sử dụng cho LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì có những 38 công việc không được sử dụng LĐN như bảo dưỡng sửa chữa đường dây điện trong đường điện cao thế công ngầm cột ngoài trời.. Ví dụ như có những LĐN nhẹ dạ cả tin nhận được công việc

làm trên danh nghĩa là phân loại bánh kẹo, đường sữa và chuyển sản phẩm lên băng chuyền nhưng thực chất họ phải làm công việc bốc vác xếp dỡ hàng hóa nặng tới 50-60kg/thùng.[33] Trong danh mục 77 công việc không được sử dụng LĐN đã ban hành thì điều này khá là bất tiện cho LĐN vì với điều kiện của LĐN hiện nay việc đi tìm công việc để kiếm thu nhập là không dễ dàng, hơn nữa một vài bộ phận LĐN đã đảm bảo mặt thể chất cùng tinh thần để đảm nhận được những công việc này hoặc những LĐN mà đã có gia đình và sinh con đầy đủ không có nhu cầu sinh con nữa có mong muốn thực hiện các công việc này, hơn nữa những công việc trong danh mục này lại có phụ cấp khá hấp dẫn; mà buộc phải thực hiện quy định như vậy thì càng làm cho việc các cơ hội việc làm và việc lựa chọn ngành nghề đối với LĐN càng tuột khỏi tay họ, có khi còn lựa chọn vào những công việc không hợp pháp khiến cho Nhà nước phải thêm những mối lo.

*\*Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất ở nơi làm việc phù hợp với lao động nữ*

Điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc cần phải được quan tâm đặc biệt vì nó được xem là vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng công việc của toàn doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp trang bị các điều kiện làm việc phù hợp an toàn với sức khỏe của LĐN; sẽ giúp họ phát huy được khả năng sáng tạo của mình, làm việc với năng suất hiệu quả đồng thời sức khỏe của cá nhân được đảm bảo thì LĐN có thể yên tâm tập trung làm việc. Nếu LĐN bị làm việc trong môi trường lao động thiếu thốn cơ sở vật chất sẽ khiến họ bị hạn chế về thể lực gây ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất của doanh nghiệp, nghiêm trọng hơn nếu điều kiện không đảm bảo đó có thể sẽ gây thiệt hại về người và của cho cả LĐN và doanh nghiệp. Quy định chắc chắn bắt buộc phải thực hiện đối mọi nơi làm việc mà sử dụng LĐN đòi hỏi NSDLĐ có trách nhiệm phải cung cấp đầy đủ trang thiết bị phòng tắm, phòng vệ sinh hợp lý sẽ đảm bảo môi trường lao động thuận lợi cho LĐN. Hoặc theo khoản 6, Điều 154, trường hợp mà sử dụng nhiều LĐN thì NSDLĐ phải có trách nhiệm hỗ trợ việc xây dựng nhà trẻ mẫu giáo hoặc đóng góp một chút kinh phí cho LĐN để gửi trẻ. Khi quyết định những vấn đề quyền lợi của LĐN thì NSDLĐ bắt buộc phải tham khảo ý kiến của LĐN. Trên thực tế thì hầu hết các doanh nghiệp chưa chấp hành và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định cùng với chính sách về cơ sở vật chất tại các khu làm việc.

Việc phải bảo đảm có đủ buồng tắm cùng với buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc; hay là vấn đề giúp đỡ hỗ trợ xây dựng nhà trẻ lớp mẫu giáo; hay làm một phần chi phí gửi trẻ mẫu giáo cho LĐN; hoặc đến cả điều kiện môi trường làm việc không cải thiện và chưa đạt chuẩn, chế độ nghỉ dưỡng sức thì bị hạn chế... sẽ gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe, tinh thần của LĐN về sau này nữa.

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

Để nơi làm việc là nơi có môi trường an toàn lành mạnh đối với LĐN phù hợp để thực hiện công việc, yên tâm sản xuất thì BLLĐ 2012 đã quy định về vấn đề QRTD. Ngay trong chương đầu, tại khoản 2 Điều 8 bộ luật đã ghi nhận việc ngược đãi NLĐ và QRTD tại nơi làm việc - là một trong các hành vi bị nghiêm cấm; nhưng hành vi QRTD nơi làm việc vẫn chưa đc định nghĩa trong luật lao động, đồng thời chưa có các biện pháp chế tài xử lý vi phạm nếu NSDLĐ có hành vi QRTD đối với NLĐ. BLLĐ 2012 đã có những quy định về hành vi QRTD tại nơi làm việc, khẳng định nghiêm cấm ngược đãi NLĐ bị QRTD tại nơi làm việc và theo đó họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. và tại khoản 4 Điều 182 quy định lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ QRTD cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi vi phạm pháp luật khác” tại khoản 1 Điều 183 nghiêm cấm NSDLĐ “ngược đãi, QRTD cưỡng bức lao động dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình”, Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 27/2014/NĐ-CP ngày 07/04/2014 về hành vi QRTD tại nơi làm việc được quy định cụ thể, theo đó chính phủ đã quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình. Ở khoản 13 Điều 6, Thông tư này có nêu ra rằng “Hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ và các thành viên trong hộ gia đình, như: ngược đãi, xúc phạm danh dự nhân phẩm, QRTD, cưỡng bức lao động; NLĐ không cần phải báo trước mà có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng ngay lập tức khi NSDLĐ có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, QRTD, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động đã quy định ở khoản 3 Điều 11 của Nghị định. Các nạn nhân bị QRTD ở Việt Nam phần lớn là nữ giới, độ tuổi trong khoảng từ 18 đến 30 tuổi (theo báo cáo của Bộ Thương binh – Xã hội và Tổ chức ILO). Có nhiều trường hợp người bị QRTD vì nguyên nhân là không nhận thức được hoặc cam chịu vì nhiều lý do nên đã không khiếu nại và tố cáo... Có đến 80%

LĐN là nạn nhân không hiểu rõ hành vi nào bị coi là QRTD, nhiều người cho rằng hành vi gọi điện, nhắn tin, chụp hình khiêu dâm chưa đến mức bị cho là QRTD. Các hành vi QRTD được Bộ Quy tắc ứng xử về QRTD nơi làm việc ở Việt Nam, Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại – Công nghiệp Việt Nam công bố vào ngày 25/5/2015 làm rõ khái niệm về hành vi không thể chấp nhận và gây xúc phạm, có tính chất QRTD làm ảnh hưởng đến nhân phẩm của LĐN và lao động nam đồng thời gây ra cảm giác sợ sệt bất ổn trên tinh thần và làm cho môi trường làm việc trở nên căng thẳng các hình thức quấy rối; vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan quy định rõ hành vi quấy rối kể cả thể chất hay lời nói - phi lời nói; Bộ quy tắc cũng quy định rõ vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan đó là NSDLĐ, tổ chức của NSDLĐ, NLD và tổ chức công đoàn lần thanh tra lao động.

*\*Bảo đảm quyền của lao động nữ về tiền lương*

Việc định ra mức lương tối thiểu giúp NLD đảm bảo tốt nhất quyền lợi của mình khi tham gia vào quan hệ lao động, vì tiền lương là khoản tiền do NSDLĐ thỏa thuận với NLD và căn cứ theo số lượng lẫn chất lượng phục vụ lao động và tính chất ngành nghề cùng với điều kiện sống của NLD nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đồng nhất thể hiện sự bình đẳng về vấn đề tiền lương cho cả phía LĐN và lao động nam rằng được hưởng lương ngang bằng nhau nếu thực hiện cùng một loại công việc. Trong BLLĐ 2012, khoản 3 Điều 90 cũng quy định: “NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLD làm công việc có giá trị như nhau”; Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006 quy định: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác”; ở khoản 2 Điều 85 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng và an toàn, họ được hưởng lương lẫn chế độ nghỉ ngơi”. Việc trả lương bình đẳng giữa LĐN và lao động nam cũng được coi là sự tiến bộ trong quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN của BLLĐ 2012 bởi trước khi bộ luật này ra đời thì chưa có một văn bản nào quy

định về vấn đề này, Mặt khác tại khoản 2-5 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định những trường hợp hưởng nguyên lương như cho con bú, con dưới 12 tháng... đã giúp LĐN khắc phục những hạn chế về giới, giúp họ thực hiện bổn phận làm mẹ của mình. việc hưởng nguyên lương trong các trường hợp nêu trên chỉ có thể áp dụng được với doanh nghiệp trả lương theo thời gian làm việc nên quy định này cũng khó áp dụng đối với mọi đối tượng lao động, ví dụ với đối tượng như khi tiền lương được trả theo sản phẩm thì NSDLĐ chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm hoàn thành.

*\*Bảo đảm quyền của lao động nữ về tuổi nghỉ hưu*

Chính sách hưu trí và tuổi nghỉ hưu của LĐN ở Việt Nam được luật pháp chính thức xác lập bắt đầu từ năm 1946. Tính đến thời điểm hiện tại, trải qua nhiều giai đoạn phát triển của đất nước, tuổi nghỉ hưu của LĐN về cơ bản vẫn ổn định ở mức tối đa 55 tuổi trong điều kiện lao động bình thường, ngoài ra có sự điều chỉnh đối với lao động đặc thù chủ yếu theo hướng tuổi tối đa ít hơn, tuy nhiên có thể nhiều hơn 55 tuổi. Những NLĐ không còn tham gia vào lao động, về già cũng là hết tuổi lao động thì việc hưởng lương hưu để đảm bảo và duy trì thiết yếu cuộc sống là mục đích chính cho NLĐ tham gia vào BHXH. Tại điều 187 BLLĐ 2012 đã có quy định linh động theo hướng mở về độ tuổi nghỉ hưu của LĐN và các quy định hiện hành của pháp luật quy định tuổi nghỉ hưu đối với LĐN về cơ bản đã thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước. NLĐ có thể quyết định nghỉ hưu sớm hơn hoặc muộn hơn mà không quá thời hạn trong vòng 5 năm tùy theo điều kiện của bản thân. Tuy nhiên, Bộ Lao động thương binh và xã hội đang dự kiến xây dựng đề xuất lộ trình điều chỉnh tuổi hưu theo hướng tăng. Cụ thể, từ năm 2021, quy định tuổi nghỉ hưu của lao động sẽ bắt đầu tăng theo lộ trình mỗi năm thêm 3 tháng nâng tuổi nghỉ hưu của LĐN từ 55 tuổi (hiện nay) lên 60 tuổi. Luật quy định rằng người LĐN làm việc trong điều kiện làm việc bình thường thì 55 tuổi là độ tuổi để nghỉ hưu; hoặc đối với người LĐN bị suy giảm khả năng lao động và làm công việc đặc biệt nặng nhọc hay độc hại và nguy hiểm; hay là làm việc tại những nơi miền sâu miền xa mà thuộc danh mục do Chính phủ quy định thì có quyền nghỉ hưu sớm hơn so với tuổi 55. Vậy nên nếu LĐN nếu có nhu cầu và đủ điều kiện thì có thể về hưu sớm hoặc muộn hơn so với tuổi đã quy định theo pháp luật thì vẫn được phép. Bộ Lao động thương binh xã hội đang lấy ý



kiến về dự thảo về điều chỉnh tiền lương hưu cho LĐN mà bắt đầu hưởng lương hưu từ 2018. Dự thảo này đã quy định mức điều chỉnh lương hưu đối với số LĐN bắt đầu hưởng lương hưu trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2021 mà tỷ lệ hưởng lương hưu thấp hơn so với người có cùng số năm đóng BHXH bắt đầu hưởng lương hưu trong năm 2017, bảo đảm hài hòa với lộ trình điều chỉnh cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu của nam giới bắt đầu hưởng lương hưu tại cùng thời điểm. Về mức điều chỉnh, cụ thể LĐN bắt đầu hưởng lương hưu từ ngày 1/1/2018 đến ngày 31/12/2021 mà có từ đủ 20 năm đến 29 năm 6 tháng đóng BHXH thì tùy vào thời gian đã đóng BHXH được điều chỉnh tăng lương hưu thêm một khoản tiền được tính theo quy định. Mức điều chỉnh tăng thêm dao động từ 0,27% tới 12,31%. LĐN nghỉ hưu trong giai đoạn từ ngày 1/1/2018 đến ngày 30/6/2018, sau khi được điều chỉnh lương hưu theo quy định tại Nghị định số 88/2018/NĐ-CP về điều chỉnh lương hưu và trợ cấp BHXH hàng tháng thì tiếp tục được điều chỉnh lương hưu theo dự thảo này [36]. Tất nhiên ta cần phải xem xét đến các nguyên tắc khi tăng tuổi nghỉ hưu: phải góp phần giải quyết được sự thiếu hụt và khan hiếm nhân lực có trình độ cao cho một số lĩnh vực công tác, một số địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn về NLD tại lĩnh vực này; cần tôn trọng quyền lựa chọn của NLD tùy theo khả năng họ muốn nghỉ hưu đúng tuổi thì phải xem xét cho họ nghỉ, nếu họ muốn tiếp tục làm việc thì mới xem xét nâng tuổi nghỉ hưu; phải xem xét một cách công bằng, hợp lý khi nâng tuổi nghỉ hưu cho NLD, nên căn cứ vào hai tiêu chí cơ bản là phẩm chất và năng lực.

#### *1.2.2.2. Hệ thống các cơ quan, tổ chức bảo đảm thực hiện quyền của lao động nữ*

##### *\* Hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động*

Các cơ quan trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý của mình, đồng thời thiện hiện các hoạt động nhằm thực hiện các quyền của LĐN. Ở Việt Nam, tại Điều 236 BLLĐ năm 2012 hệ thống các cơ quan này được quy định như sau: cơ quan Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong cả nước; tiếp đó là Bộ Lao động thương binh và xã hội thì chịu trách nhiệm trước cơ quan chính phủ để thực hiện quản lý nhà nước về lao động; Bộ, cơ quan ngang bộ với quyền hạn của mình và trong phạm vi nhiệm vụ, có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động thương

binh và xã hội trong quản lý nhà nước về lao động; còn Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động tại địa phương mình.

Để triển khai các nội dung quản lý quy định tại Điều 235 BLLĐ, Nhà nước đã thiết lập hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về lao động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của từng cơ quan trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước. Với chức năng được hiến pháp và pháp luật quy định, Chính phủ là cơ quan thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước. Ở tại tầm trung ương, các bộ, cơ quan ngang bộ, trong đó Bộ Lao động thương binh và xã hội giữ vai trò chủ trì, các bộ, cơ quan ngang bộ khác giữ vai trò phối hợp giúp chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động. Quy định về chức năng nhiệm vụ cùng với quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động thương binh và xã hội tại Điều 1 Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20/12/2012 là khá phù hợp vì đây là cơ quan của Chính phủ nhằm thực hiện chức năng về quản lý nhà nước trong các lĩnh vực: Việc làm; tiền công; BHXH, dạy nghề; lao động; tiền lương. Trong quản lý nhà nước về lao động thì các bộ, cơ quan ngang bộ khác trong phạm vi thì có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động thương binh và xã hội.

Tiếp theo, tại Thông tư liên tịch số 37/2015/TTLT-BLĐTBXH-BNV, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh giúp việc cho Bộ.

Hệ thống tổ chức của Sở này có Giám đốc và không quá 3 Phó Giám đốc. Cơ cấu, tổ chức Sở Lao động - Thương binh và Xã hội gồm 10 phòng: Văn phòng (kiêm công tác pháp chế); Phòng (Chi cục) Phòng, chống tệ nạn xã hội; Phòng Thanh tra, Phòng Việc làm - An toàn lao động; Phòng Bảo vệ, chăm sóc trẻ em và Bình đẳng giới; Phòng Kế hoạch - Tài chính; Phòng Người có công; Phòng Lao động - Tiền lương - Bảo hiểm xã hội; Phòng Dạy nghề; Bảo trợ xã hội;. Các tổ chức tham mưu cho Giám đốc Sở được thành lập để bao quát hết phạm vi quản lý phù hợp với đặc điểm của từng địa phương. Trường hợp có số lượng phòng ít hơn số lượng phòng có tên gọi nêu trên thì Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định việc điều chỉnh chức năng và tên của phòng.

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý nhà nước được Sở này giúp tham mưu về: Lao động, việc làm, bảo trợ xã hội, dạy nghề, tiền lương, người có công, bình đẳng giới, an toàn lao động, các loại BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, phòng, chống tệ nạn xã hội...

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản; chịu sự chỉ đạo, quản lý và điều hành của Ủy ban nhân dân cấp huyện; đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Phòng có cơ cấu Trưởng phòng và không quá 3 Phó Trưởng phòng và các công chức công tác nghiệp vụ chuyên môn. Thông tư cũng hướng dẫn đối với các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đang có số lượng Phó Giám đốc Sở nhiều hơn 03 người thì tiếp tục duy trì số lượng hiện có để đảm bảo ổn định.

Cũng như Sở, thì Phòng này thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước về các lĩnh vực tương tự như trên: Việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, BHXH (bắt buộc, tự nguyện, thất nghiệp), an toàn lao động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng chống tệ nạn xã hội.

Đối với riêng LĐN, Sở và Phòng Lao động Thương binh và Xã hội có chức năng chỉ đạo cũng như kiểm tra sát sao để bảo đảm quyền của LĐN như sau:

Theo quy định tại Điều 153 - 154 BLLĐ 2012 và Điều 4-5 Nghị định 85/2015 Nhà nước còn luôn khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để LĐN có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà và 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 LĐN nhằm giúp LĐN có thể kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp.

Các khoản chi tăng thêm cho LĐN được tính vào chi phí sẽ được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp khi NSDLĐ mà đã sử dụng nhiều LĐN sẽ được giảm trừ thuế này theo pháp luật quy định về thuế của Bộ tài chính.

Việc đảm bảo thực hiện bình đẳng giới cùng với các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới từ khâu tuyển dụng đến sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương lẫn các chế độ khác. Theo đó, NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa LĐN và lao động nam trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, lương thưởng, thăng chức, trả công, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc - nghỉ ngơi, đảm bảo các chế độ về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần, hỏi ý kiến của LĐN hoặc đại diện của LĐN khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Căn cứ điều kiện cụ thể thực tế thì NSDLĐ xây dựng phương án kế hoạch bảo đảm có đủ nhà tắm, nhà vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ nhỏ đối với LĐN có con trong độ tuổi gửi trẻ nhỏ mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc vật chất, tuy nhiên mức hỗ trợ và thời gian hỗ trợ do NSDLĐ thỏa thuận với LĐN hoặc đại diện.

Theo quy định tại BLLĐ và các văn bản bản hướng dẫn thi hành, NSDLĐ không được sử dụng LĐN làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa trong trường hợp: (i) LĐN mang thai từ tháng thứ 7, hoặc (ii) đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, LĐN sẽ được giảm 1 giờ làm việc trên những ngày làm việc hoặc chuyên công việc nhẹ nhàng hơn nhưng đảm bảo vẫn được hưởng lương đầy đủ trong trường hợp họ làm công việc nặng và đến thời kì mang thai tháng thứ bảy. NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với LĐN vì các nguyên nhân như kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp NSDLĐ là đã chết, mất tích hoặc bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự hoặc NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; theo quy định của pháp luật về BHXH thì trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, LĐN không bị xử lý kỷ luật lao động.

LĐN trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Nếu như trước năm 2012, LĐN trước và sau khi sinh con được nghỉ thai sản, hưởng nguyên lương trong thời gian là 04 tháng thì từ khi BLLĐ năm 2012 ra đời (áp dụng từ

01/05/2012) thời gian này được kéo dài thành 06 tháng. Cụ thể, Điều 157 BLLĐ năm 2012 quy định “LĐN được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.”. Trong thời gian nghỉ thai sản, các chế độ áp dụng đối với LĐN được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, trong đó, chế độ hưởng nguyên lương là quan trọng nhất, đảm bảo quyền lợi về mặt vật chất cho NLĐ nữ. Hết thời gian nghỉ thai sản (sáu tháng) nếu có yêu cầu muốn nghỉ LĐN có thể nghỉ thêm một thời gian nhưng không hưởng lương theo thỏa thuận với NSDLĐ. Đồng thời nếu có nhu cầu muốn đi làm sớm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản thì theo Khoản 4 Điều 157 BLLĐ 2012 có nói: trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của NLĐ và được NSDLĐ đồng ý thì LĐN có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng; Nếu quyết định với phương án như vậy thì NSDLĐ vẫn phải trả đầy đủ tiền lương làm việc và LĐN vẫn được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định pháp luật.

LĐN nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới việc mang thai thì có quyền đơn phương chấm dứt và tạm hoãn HĐLĐ và phải báo trước cho NSDLĐ, tất nhiên phải có xác nhận của nơi cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới mang thai, đồng thời cơ sở khám chữa bệnh đó có thẩm quyền chỉ định thời hạn báo trước việc chấm dứt hoặc tạm hoãn lao động đó, Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn.

Ta thấy rằng các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ LĐN hiện nay là tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, để các chính sách mới vừa nêu ra được thực sự đi vào cuộc sống một cách hiệu quả nhất thì NSDLĐ phải có trách nhiệm thực hiện đầy đủ pháp luật lao động và bảo đảm quyền lợi cho LĐN, trong quá trình thực hiện nếu có điều bất cập thì cần kiến nghị với Nhà nước ngay để sửa đổi. Việc hiểu biết pháp luật lao động có mang một ý nghĩa to lớn vừa là để đóng góp xây dựng doanh nghiệp vừa là để tự bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình khi bị xâm phạm.

*\*Hệ thống các tổ chức của Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam*

Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam đang là tổ chức chính trị - xã hội cơ sở trên cơ sở tự nguyện được thành lập mang tầm vóc sứ mệnh to lớn để đại diện và bảo vệ quyền lợi

hợp pháp chính đáng của hội viên mà cụ thể là những người phụ nữ, nhất là những người phụ nữ đang tham gia trên quan hệ lao động; Điều lệ của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam xác định rõ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Hội như sau:

+ Là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, thành viên của Liên đoàn Phụ nữ Dân chủ quốc tế và Liên đoàn các tổ chức phụ nữ ASEAN;

+ Đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của các tầng lớp người phụ nữ Việt Nam, phấn đấu vì sự phát triển của phụ nữ và bình đẳng giới;

+ Đoàn kết vận động, tập hợp đủ các tầng lớp phụ nữ, phát huy truyền thống yêu nước, anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang; góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

+ Vận động các tầng lớp phụ nữ chủ động, tích cực thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước, phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; Tuyên truyền và giáo dục về chính trị lẫn tư tưởng, lý tưởng cách mạng; phẩm chất đạo đức, lối sống, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; vận động, hỗ trợ phụ nữ nâng cao năng lực, trình độ, xây dựng gia đình hạnh phúc; chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; vận động xã hội thực hiện bình đẳng giới; đại diện chăm lo, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của các tầng lớp phụ nữ

+ Tham mưu đề xuất những việc thực hiện có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ, gia đình và trẻ em;

+ Đoàn kết và hợp tác với phụ nữ các tổ chức cá nhân trên toàn thế giới vì bình đẳng, phát triển và hòa bình.

Những năm qua cũng tập trung nhiều giải pháp để triển khai thực hiện chính sách đối với LĐN. Bên cạnh công tác tuyên truyền thì công tác thanh, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp; trong đó có việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với LĐN được tiến hành thường xuyên, nghiêm túc, luôn thực hiện chính sách tăng trưởng kinh tế phải đi kèm với an sinh xã hội và thúc đẩy bình đẳng giới. Hầu hết LĐN đều tập trung ở KCN may, giày da, lắp ráp điện tử... Việc sử dụng LĐN có nhiều thuận lợi cho doanh nghiệp như LĐN thường cần cù, chịu khó, khéo tay, tuân thủ tốt kỷ luật lao động.

Bên cạnh những kết quả đạt được, hiện nay cũng có nhiều quy định đối với lao động chưa được các KCN trên địa bàn thực hiện tốt. Cụ thể, quy định LĐN được nghỉ 1 tiếng/ngày để cho con bú đối với con dưới 12 tháng tuổi khiến cho nhiều doanh nghiệp không biết phải thực hiện thế nào. Ngoài ra, quy định lao động nữ được nghỉ thời gian hành kinh mỗi ngày 30 phút, tối thiểu 3 ngày trong tháng cũng chưa thực hiện tốt. Nguyên nhân là việc này ảnh hưởng đến dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp, nhiều LĐN không biết quy định này, một số thì ngại nên không xin phép. Vậy nên hệ thống này cũng luôn luôn phải sát sao theo dõi để tạo ra các mô hình, cách thức nâng cao hơn nữa cuộc sống của người LĐN tại các khu công nghiệp.

*\* Hệ thống tổ chức công đoàn các cấp*

Thành lập các tổ chức công đoàn và Ban nữ công tại cơ sở mang ý nghĩa độc lập với chủ doanh nghiệp về tài chính và con người, mang một sứ mệnh và trách nhiệm cao cả là đại diện chủ yếu cho LĐN bảo vệ quyền lợi của họ. Các tổ chức này rõ ràng phải nắm chắc trong tay những kiến thức về luật pháp để bảo đảm quyền lợi ấy một cách rõ ràng và can thiệp một cách bình đẳng, góp phần nâng cao nhận thức cho LĐN về các vấn đề luật pháp liên quan đến quyền lợi của mình.

Công đoàn Việt Nam được coi là là tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân và của NLD dựa theo Hiến pháp năm 2014, đại diện để chăm sóc bảo đảm tất cả quyền và lợi ích hợp với pháp luật của NLD; được tham gia góp phần quản lý đến nhà nước hoặc thậm chí thanh tra giám sát các hoạt động của nhà nước về việc mà liên quan đến quyền lợi nghĩa vụ của NLD; góp phần tuyên truyền và vận động NLD học tập, nâng cao trình độ cũng như kỹ năng nghề nghiệp, nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam. Công đoàn Việt Nam gồm có các chức năng chính sau :

- Công đoàn đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD; có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của NLD.

- Công đoàn phải có phần thực hiện nghĩa vụ như công dân giúp xây dựng bảo vệ tổ quốc ta, đồng thời có trách nhiệm phổ biến và giáo dục tới toàn thể NLD phát huy các vai trò vốn có của mình.

Công đoàn có chức năng như một hệ thống đồng bộ, luôn luôn song hành tương tác lẫn nhau. Nhưng ta thấy rằng chức năng bảo vệ quyền, lợi ích NLĐ nó mang ý nghĩa trung tâm – đó chính là mục tiêu hoạt động của công đoàn.

Bên cạnh đó, nhiệm vụ của công đoàn bao gồm nhiều nhiệm vụ trách nhiệm có gắn với việc bảo đảm quyền của LDN như:

Quan tâm đến sức khỏe và các vấn đề vướng mắc trong công việc cũng như trong đời sống tinh thần của LDN. Hướng dẫn, tư vấn cho LDN về quyền, nghĩa vụ khi giao kết, thực hiện HĐLĐ, hợp đồng làm việc; giám sát việc thực hiện trả lương; tư vấn pháp luật; kiến nghị với tổ chức cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét khi quyền lợi hợp pháp của LDN bị xâm phạm, thậm chí đại diện để khởi kiện tại Tòa án, theo Điều 10 Luật công đoàn;

Các cấp công đoàn đang đẩy mạnh việc thực hiện các chế độ chính sách, đối với các LDN tại các cơ quan, doanh nghiệp, họ được quan tâm, được hưởng thụ đầy đủ các thiết chế như: có nhà ở, hỗ trợ nhà trẻ, có phòng vệ sinh, phòng tắm; đảm bảo đủ quy định, chế độ thai sản, chính sách BHXH.

Công đoàn Việt Nam luôn chủ động, tích cực trong việc tham gia xây dựng và hoàn thiện pháp luật nói chung, pháp luật lao động nói riêng, đồng thời có nhiều giải pháp mang tính hiệu quả thiết thực chỉ đạo công đoàn các cấp triển khai nhiều hoạt động thuộc phạm vi chức năng nhiệm vụ của cấp mình để góp phần thực thi pháp luật lao động, đặc biệt là thực thi pháp luật về LDN.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tích cực tham gia với Bộ LĐTB&XH cùng các cơ quan liên quan nghiên cứu sửa đổi pháp luật, hoạch định chính sách liên quan tới lao động, công đoàn: Sửa đổi Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, Luật An toàn vệ sinh lao động... khẳng định được vị thế pháp lý, vị trí, vai trò chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn và nhiều chính sách tốt hơn cho NLĐ nói chung và LDN nói riêng. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục tham gia với các bộ, ban, ngành để có những văn bản hướng dẫn với trọng tâm là BLLĐ, Luật Bảo hiểm xã hội và những nghị định liên quan. Trong đó có Nghị định 85 quy định chi tiết về việc tham gia thanh tra, kiểm tra các chính sách pháp luật nói chung, trong đó có chính sách đặc thù là LDN rồi tuyên truyền giáo dục, phổ biến pháp luật. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng sẽ tiếp tục làm việc với Bộ Tài



chính để xem xét việc giảm thuế với những doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN để doanh nghiệp có thể có thêm kinh phí xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo.

*\* Hệ thống cơ quan Mặt trận tổ quốc và các tổ chức thành viên*

Nhằm thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mỗi tổ chức đồng thời phát huy khả năng đóng góp của các tổ chức thành viên giúp đoàn kết sức mạnh để thực hiện tốt nhiệm vụ của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thì quy chế phối hợp và thống nhất hành động giữa các tổ chức thành viên trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam với quy định của Điều lệ Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đã quy định trách nhiệm rõ ràng mối quan hệ giữa nội dung lẫn phương pháp phối hợp của các tổ chức thành viên trong Mặt trận; đương nhiên các cơ quan này cũng bao gồm những hoạt động liên quan đến thực hiện các quyền của LĐN:

Ban Thường trực Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đã tập trung vào hoạt động góp ý xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật về vấn đề của LĐN; nhiều hội nghị, hội thảo, tọa đàm chuyên sâu đã được Ban Thường trực UB TƯ MTTQ Việt Nam tổ chức và phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức với sự tham gia của các chuyên gia, nhà khoa học... trên nhiều lĩnh vực.

Trong nhiệm kỳ khóa VIII (2014 - 2019), Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đã thành lập 7 Hội đồng tư vấn bao gồm nhiều chuyên gia, nhà khoa học để giúp cho Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tham gia góp ý, phản biện các dự án chính sách, pháp luật có liên quan.

Bên cạnh đó, các tổ chức thành viên cũng tổ chức góp ý kiến đối với nhiều dự thảo văn bản pháp luật liên quan trực tiếp chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mình và quyền, trách nhiệm của đoàn viên, hội viên. Điển hình như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tập trung tham gia góp ý vào những vấn đề của LĐN và mục tiêu bình đẳng giới gồm: quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ bình đẳng của LĐN trong các lĩnh vực của đời sống xã hội gia đình, quyền - lợi ích liên quan trực tiếp đến đặc thù giới tính nữ với vai trò người mẹ của phụ nữ, có vai trò bảo vệ danh dự và nhân phẩm của phụ nữ trước những tác động xấu của cơ chế thị trường toàn cầu hóa, các tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc, rượu chè, bạo lực gia đình), bảo đảm cơ hội tham gia, đóng góp của LĐN trong xã hội và gia đình.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tập trung tham gia góp ý vào những văn bản quy phạm có nội dung liên quan trực tiếp đến NLĐ; chú trọng đến những quy định nhằm chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của LĐN. Tiếp thu các đơn từ, khiếu nại của LĐN và chuyển tới cơ quan có thẩm quyền. Thanh tra Chính phủ, Ủy ban Trung ương Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ lao động thương binh xã hội cùng với BHXH Việt Nam đã tổng kết chương trình giám sát liên ngành việc thực hiện pháp luật BHXH năm 2014 trong các loại hình doanh nghiệp và đã phát hiện ra có những doanh nghiệp nợ hàng tỉ đồng BHXH gây thiệt thòi rất lớn cho LĐN. Đoàn thanh tra giám sát đã đề nghị Ủy ban Trung ương Mặt trận tổ quốc Việt Nam kiến nghị Quốc hội xem xét và bổ sung tội danh trốn đóng BHXH và tội chiếm dụng tiền đóng BHXH của NLĐ vào Bộ luật Hình sự năm 2015, đồng thời kiến nghị Chính phủ có giải pháp xử lý nợ BHXH ở các doanh nghiệp không còn hoạt động nữa hoặc phá sản hoặc chủ doanh nghiệp người nước ngoài đã trốn khỏi Việt Nam... Đây là những kiến nghị mang tính nổi bật và đã được Quốc hội thông qua, bổ sung thêm tội danh về trốn đóng và gian lận BHXH tại Bộ luật Hình sự 2015. Trường hợp truy thu được tiền nợ đọng BHXH thì nhiều LĐN đã không còn làm việc tại doanh nghiệp nữa, mà trước đó họ vẫn bị doanh nghiệp khấu trừ tiền đóng BHXH vào lương của mình. Những con sâu làm rầu nồi canh trong việc trốn tránh hoặc trục lợi trong vấn đề bảo hiểm vẫn ngang nhiên diễn ra làm xấu đi và ảnh hưởng nghiêm trọng đến chính lợi ích của NLĐ đã tham gia đóng bảo hiểm, làm cho sự ổn định và phát triển của chính sách an sinh xã hội bị lung lay nên cần phải có giải pháp răn đe nhằm bảo vệ NLĐ, chẳng hạn như quy định những hành vi vi phạm nghiêm trọng là tội phạm và phải chịu trách nhiệm hình sự.

### *1.2.2.3 Các phương thức bảo đảm quyền của LĐN*

Vấn đề bảo vệ quyền lợi của LĐN chủ yếu được xem qua mối quan hệ giữa bản thân LĐN và NSDLĐ nơi họ làm việc, để đảm bảo ngăn chặn hành vi bóc lột sức lao động hoặc đối xử bất công hay điều kiện làm việc không đủ phù hợp để làm việc. Việc Nhà nước và chính LĐN có những phương thức biện pháp hành động để tạo điều kiện hoặc tự mình thực hiện các quyền lợi và ngăn chặn chống lại sự xâm phạm chủ yếu từ phía NSDLĐ.

Pháp luật đã thiết lập thông qua cơ chế của Nhà nước, được xác lập trên cơ sở pháp lý và đầy đủ quyền hành để đưa ra cho NLD những biện pháp cơ bản để giúp NLD có quyền để tự bảo vệ đấu tranh cho chính mình khi chưa có sự can thiệp từ các phía, đơn giản như biện pháp đình công, trong những trường hợp nhất định thì cơ quan Nhà nước có thể bảo vệ NLD qua những biện pháp như giải quyết tranh chấp, thanh tra kiểm tra tại nơi làm việc, hoặc có thể đưa ra quyền thương lượng tập thể. Nếu căn cứ vào tính chất thì có các biện pháp mang tính xã hội như liên kết tổ chức, thương lượng tập thể...hoặc kinh tế như bồi thường thiệt hại, đình công, xử phạt...có biện pháp mang tính tư pháp như giải quyết tranh chấp tại Tòa án, truy tố tội phạm trong lĩnh vực lao động.

#### *\*Biện pháp tư pháp*

Đây chính là việc xét xử của Tòa án, thi hành các luật pháp chủ yếu bằng việc tuân theo những thủ tục tố tụng nhất định đối với vụ việc, tùy theo các hành vi vi phạm, đưa ra kiện tụng và tranh chấp giữa các bên nhằm bảo vệ pháp luật và đem đến công bằng cho bên tham gia quan hệ pháp luật. Bảo vệ pháp luật lao động bằng biện pháp tư pháp cũng chính là cách thức áp dụng pháp luật lao động để giải quyết các tranh chấp lao động và đảm bảo thực thi những quy định pháp luật thông qua hoạt động xét xử của Tòa án...Do đặc điểm của việc điều chỉnh pháp luật lao động cộng với trên thực tế giải quyết tranh chấp tại Tòa án thì biện pháp này chủ yếu nhằm bảo vệ quyền lợi của NLD đang bị vi phạm, biện pháp này đã tạo điều kiện cho họ thực hiện các quyền đã được pháp luật thừa nhận và ngăn chặn sự xâm phạm từ phía NSDLĐ thông qua các phương pháp áp dụng pháp luật theo trình tự thủ tục tố tụng, đảm bảo tính thông thoáng và công bằng của chính những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và mang lại lợi ích chính đáng cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật đó; ta có thể xét đến biện pháp này trong hệ thống các biện pháp cho riêng LDN. Theo đó, người lao động và tổ chức đại diện của họ nếu thấy quyền lợi của họ bị vi phạm thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp, bảo vệ quyền lợi cho họ. Giải quyết tranh chấp tại Tòa án là một trong những phương thức giải quyết tranh chấp khá phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới. Việc thiết kế mô hình tổ chức và giải quyết tranh chấp lao động ở mỗi quốc gia tuy có khác nhau nhưng đều

cho thấy tầm quan trọng sử dụng quyền tài phán Tòa án để can thiệp vào quan hệ lao động bởi nó được quy định rất linh hoạt và mục tiêu khá thực dụng.

Đối với các tranh chấp lao động cá nhân tức là tranh chấp giữa người sử dụng và LĐN, có thể có sự tham gia của của các tổ chức đại diện, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Đặc thù của tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án đòi hỏi thủ tục tố tụng phải có những quy định riêng biệt, vượt ra ngoài khuôn khổ của thủ tục tố tụng dân sự, bởi không chỉ tôn trọng nguyên tắc định đoạt của đương sự mà phải nhanh gọn về thời gian, đảm bảo duy trì sự ổn định của quan hệ lao động nên cần có vai trò hòa giải và trình độ chuyên sâu của Thẩm phán, bên cạnh các kỹ năng nghiệp vụ xét xử phải hiểu biết về quan hệ lao động. Ngoài ra, Tòa án sẽ áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời như buộc trợ cấp, buộc thực hiện ngay hợp đồng... để đảm bảo thực hiện quyền lợi cho NLĐ. Biện pháp tư pháp này được coi là biện pháp hiệu quả và có tác động tức thời nhất đối với việc bảo vệ LĐN.

*\*Biện pháp thông qua tổ chức để tự bảo vệ*

NLĐ luôn ở thế yếu trong quan hệ lao động và phụ thuộc vào NSDLĐ nên luôn luôn có khả năng dễ xảy ra mâu thuẫn về quyền và lợi ích. NLĐ đã ý thức được rằng nếu đấu tranh lẻ loi thì hầu như không có khả năng bảo vệ được quyền lợi của mình nên cần liên kết với nhau trong một tổ chức thống nhất. Ý thức về sức mạnh tập thể của NLĐ trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho từng người trong tập thể đó và càng được coi trọng hơn khi có công đoàn là chỗ dựa vững chắc. Các tổ chức liên kết của LĐN tạo ra thương lượng tập thể để thương lượng với NSDLĐ nhằm nâng cao quyền lợi cho họ. Biện pháp hữu hiệu để tạo ra bền vững, cùng nhau bảo vệ và đưa ra lợi ích của NLĐ là từ việc đàm phán tập thể, làm cho pháp luật lao động ngày nay càng phát triển. Thương lượng tập thể bao gồm những vấn đề cơ bản của quan hệ lao động như: bảo đảm việc làm, mức lương tối thiểu, điều kiện lao động... Thương lượng tập thể có thể diễn ra ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành, cấp khu vực, cấp quốc gia và phù hợp với từng nước, từng thời kỳ trên cơ sở điều kiện áp dụng và sự chấp nhận của tập quán, sự đồng bộ và hiệu quả trong hoạt động của đối tác. Đại diện tổ chức lao động như Công đoàn, các Hiệp hội mà đã và đang tham gia trực tiếp bảo vệ NLĐ trong việc kiểm tra điều kiện lao động, hoà giải tranh chấp lao

động như chấm dứt hợp đồng, kỷ luật lao động, đặc biệt là vai trò bảo vệ thành viên của mình thông qua cơ chế ba bên – theo cơ chế này thì đại diện NLĐ, NSDLĐ và Nhà nước cùng nhau phối hợp hoạt động để tìm ra các cách giải quyết để bảo vệ lợi ích mỗi bên và lợi ích chung trong các vấn đề lao động- xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm đến, biện pháp liên kết này mục đích bảo vệ lợi ích cho cả 2 giới với sự chứng kiến từ tổ chức mà NLĐ tham gia . Để bảo vệ các quyền và lợi ích kinh tế trong quan hệ lao động thì ILO đã ghi nhận quyền đình công của NLĐ là một trong những biện pháp thiết yếu mà NLĐ và tổ chức của họ có thể xúc tiến, bảo vệ lợi ích kinh tế-xã hội của mình.

*\*Biện pháp kinh tế*

Pháp luật ghi nhận những cơ quan có thẩm quyền có quyền thực hiện các việc thanh tra giám sát và xử lý các vi phạm pháp luật lao động xảy ra đối với LĐN để giúp phân phòng chống ngăn chặn đi kèm với khắc phục hậu quả từ các vi phạm đó. Mục đích của thanh tra lao động là phát hiện xử phạt để nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật; về nguyên tắc đối tượng xử phạt là bất kỳ chủ thể nào có hành vi vi phạm pháp luật nhưng do đặc thù của quan hệ lao động mà bên vi phạm chủ yếu là NSDLĐ; hình thức phạt chủ yếu vẫn là phạt tiền nên biện pháp này vừa mang tính chất hành chính vừa mang tính chất kinh tế.

Có khi nào nếu LĐN gặp điều không hay xảy ra thiệt hại tính mạng sức khoẻ giảm sút, bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, danh dự bị bôi nhọ bị thiệt hại về vật chất lẫn quyền lợi về tiền lương hay điều kiện làm việc thì biện pháp bồi thường thiệt hại được đưa ra để xử lý kịp thời. Khi LĐN không được trả lương kịp thời và đầy đủ, không được đóng BHXH thì chủ sử dụng phải khắc phục số lương còn thiếu và phải trả thêm một khoản bằng tiền lãi trên số tiền lương bị chiếm dụng hoặc cao hơn. LĐN tham gia lao động, họ bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khoẻ tính mạng thì người chủ sử dụng luôn luôn phải chịu mọi chi phí y tế cũng như chi phí hợp lý khác như tổn thất tinh thần, phí mai táng, trợ cấp nuôi con cho họ.

## **Tiểu kết chương**

Chương 1 nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền của LĐN theo các quan điểm khác nhau. Để xác định được nội dung này, tác giả đi vào phân tích khái niệm, đặc điểm của LĐN. Theo đó, LĐN là đối tượng lao động có vị trí, vai trò rất quan trọng trong quan hệ lao động, chiếm đến khoảng 50% tổng số lực lượng lao động của bất kỳ quốc gia nào. Trong nền kinh tế thị trường quan hệ lao động vốn mang tính bình đẳng mong manh, khi cân bằng lợi ích giữa giới chủ và giới thợ thì LĐN lại càng ở vị trí yếu thế hơn. Chúng ta cần bảo đảm quyền của LĐN theo các công ước quốc tế cũng như dưới góc độ tuân theo pháp luật quốc gia, điều này phải thực hiện được đồng bộ do chính bản thân NLĐ đó đứng lên thực hiện tự bảo vệ và có thể do cơ quan tổ chức công đoàn và Nhà nước có quyền hạn để thực hiện thông qua các biện pháp chủ đạo như biện pháp tư pháp – đây là biện pháp được coi là có vai trò quan trọng nhất, bởi nó là nhiệm vụ gắn liền với sự tồn tại của pháp luật, bên cạnh đó còn có các biện pháp liên kết với các tổ chức bảo vệ và biện pháp kinh tế.

## Chương 2

### THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH

#### 2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

##### 2.1.1 Đặc điểm kinh tế - chính trị - xã hội – lao động tỉnh Bắc Ninh

*\* Điều kiện tự nhiên, kinh tế xã hội tỉnh Bắc Ninh*

Tỉnh Bắc Ninh là một tỉnh thuộc vào vùng đồng bằng Sông Hồng, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Hải Phòng Hà Nội và Quảng Ninh và là cửa ngõ phía Đông Bắc của thủ đô Hà Nội. Tỉnh có địa giới hành chính tiếp giáp với các tỉnh sau: Hưng Yên ở phía Nam, Hải Dương ở phía Đông Nam, Bắc Giang ở phía Bắc, và thủ đô Hà Nội ở phía Tây, có diện tích tự nhiên 823km<sup>2</sup>, với tổng dân số hơn 1,17 triệu người. Bắc Ninh ở vị trí thuận lợi về giao thông : xết đến Các tuyến đường quốc lộ trọng điểm mà Bắc Ninh có đi qua có liên thông đến hầu hết mọi vùng miền của tổ quốc, trung tâm kinh tế, văn hóa và thương mại của khu vực miền Bắc, cảng hàng không quốc tế Nội Bài.

Địa hình của Bắc Ninh có cả những vùng đồi thấp mà nó đi qua những dòng chảy bề mặt đổ về sông Đuống và sông Thái Bình, có hướng dốc chủ yếu từ Bắc xuống Nam, từ Tây sang Đông. Vùng đồng bằng thường có độ cao phổ biến từ 3-7 m, địa hình trung du (hai huyện Quế Võ và Tiên Du) có một số dải núi độ cao phổ biến 300–400 m. Diện tích đồi núi chiếm tỷ lệ nhỏ (0,53%) so với tổng diện tích, chủ yếu ở hai huyện Quế Võ và Tiên Du. Mạng lưới dòng chảy sông tại Bắc Ninh có mật độ khá cao, trung bình 1,0 - 1,2 km/km<sup>2</sup>, có 3 hệ thống sông lớn chảy qua gồm sông Đuống, sông Cầu và sông Thái Bình. Sông Đuống với hàm lượng phù sa cao có chiều dài 42 km nằm trên đất Bắc Ninh, tổng lượng nước bình quân 31,6 tỷ m<sup>3</sup>. Mực nước cao nhất tại bến Hồ tháng 8/1945 là 9,64m, cao hơn so với mặt ruộng là 3 – 4 m. Sông Cầu có chiều dài sông Cầu là 290km với đoạn chảy qua tỉnh Bắc Ninh dài 70 km, lưu lượng nước hàng năm khoảng 5 tỷ m<sup>3</sup>. Sông Thái Bình là một con sông lớn với đoạn chảy qua tỉnh Bắc Ninh dài 17 km khi thực đo mức nước lũ tại Phả Lại năm 1971 đạt tới 7,21 m với lưu lượng lớn nhất tại Cát Khê là 5000 m<sup>3</sup>/s và Sông Cầu có mực nước trong mùa lũ cao từ 3 – 6 m, cao nhất là 8 m trong mùa cạn mức nước sông lại xuống .Do phần lớn lưu vực sông bắt nguồn từ các

vùng đồi trọc miền đông bắc, đất đai bị sỏi mòn nhiều nên nước sông rất đục, hàm lượng phù sa lớn. Do đặc điểm lòng sông rộng, ít dốc, đáy nông nên sông Thái Bình là một trong những sông bị bồi lấp nhiều nhất. Ngoài ra trên địa bàn tỉnh còn có các hệ thống sông ngòi nội địa như sông Đồng Khởi, sông Bùi, sông Dâu, sông Đông Côi, ngòi Tào Khê, sông Đại Quang Bình.

Từ ngày xa xưa mấy nghìn năm con người Việt cổ đã cư trú và lập làng ở ven các con sông như sông Cầu, sông Đuống, sông Tiêu Vương rồi sống chủ yếu bằng canh tác nông nghiệp kết hợp làm nghề thủ công. Hàng loạt di vật như trống đồng, dao găm, rìu, giáo, tấm che ngực, mảnh giáp bằng đồng với những hoa văn độc đáo được tìm thấy ở các di tích Lãng Ngâm, Đại Trạch, Quả Cảm, Đại Lai mảnh khuôn đúc trống đồng trong thành cổ Luy Lâu đã chứng tỏ người xứ Bắc rất tinh xảo trong nghề đúc đồng, chế tác các đồ trang sức, làm gốm. Những giá trị tinh thần, tư tưởng được phản ánh qua các huyền thoại ông Đùng, bà Đùng, ông khổng lồ cắn nát núi, hút sạch rừng, băng ngang lũ; về Kinh Dương Vương, Lạc Long Quân, Âu Cơ, Thánh Gióng, An Dương Vương, Mỵ Châu - Trọng Thủy và thành cổ Loa. Hiện nay tại tỉnh Bắc Ninh các di tích tiêu biểu như lăng mộ Kinh Dương Vương, các đền thờ Lạc Long Quân Âu Cơ, đền thờ Phù Đổng Thiên Vương ở Thuận Thành và nhiều các di tích chùa đền cổ khác.

Một phần quan trọng của sự phát triển vượt bậc Bắc Ninh do đường lối định hướng kinh tế. Theo đó Bắc Ninh hướng tới phát triển công nghiệp, xây dựng. Không chỉ những tập đoàn hàng đầu thế giới như Samsung, Canon, Microsoft, Hanaka,... mà những doanh nghiệp lớn tại Việt Nam như Dabaco, Vinasoy, Bia Việt Hà,... cũng góp mặt cho sự tăng trưởng kinh tế của Bắc Ninh. Đến nay trên địa bàn tỉnh và các huyện có 10 KCN tập trung, hơn 18 KCN vừa và nhỏ, cụm công nghiệp, làng nghề với rất nhiều khu nhà máy có công nghệ sản xuất hiện đại đang hoạt động.

Ngoài ra, Bắc Ninh còn định hướng phát triển kinh tế tư nhân như phát triển công nghiệp hỗ trợ, làng nghề truyền thống. Những làng nghề như gỗ Đông Kỵ, gốm Phù Lãng, tranh Đông Hồ, đúc phế liệu Mẫn Xá, đúc đồng Quảng Bó,... giúp giải quyết việc làm và cải thiện thu nhập cho người dân địa phương.

Bắc Ninh hiện nay có 15 KCN tập trung, 1 khu công nghệ thông tin và hơn 30 cụm công nghiệp. Tổng diện tích 6.847 ha; với tổng diện tích đất công nghiệp được



quy hoạch cho thuê 2.138,53 ha, diện tích đã thu hồi 1.682,95 ha, đã cho thuê 1.259,81 ha; tỷ lệ lấp đầy trên diện tích quy hoạch đạt 58,91%; tỷ lệ lấp đầy trên diện tích thu hồi đạt 74,86%.

Các KCN được xây dựng trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh đã tạo ra hệ thống kết cấu hạ tầng tương đối đồng bộ, có giá trị kinh tế lâu dài và góp phần hiện đại hoá hệ thống kết cấu hạ tầng của tỉnh. Các nhà đầu tư kinh doanh hạ tầng KCN vừa phục vụ nhà đầu tư thứ cấp trong việc triển khai nhanh dự án đầu tư, sản xuất kinh doanh, vừa góp phần cải thiện hệ thống kết cấu hạ tầng, đặc biệt là hạ tầng nông thôn của các địa phương lân cận, phục vụ tích cực cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Năm 2016, Ban Quản lý đã cấp mới 154 Giấy chứng nhận đầu tư với tổng vốn đầu tư đăng ký là 636,83 triệu USD, trong đó có 44 dự án đầu tư trong nước (DDI) với tổng vốn đầu tư đạt 3.553,95 tỷ đồng, tương đương 169,24 triệu USD; 110 dự án đầu tư nước ngoài (FDI) với tổng vốn đầu tư 467,59 triệu USD. Cấp 355 lượt dự án điều chỉnh vốn đầu tư, bao gồm 285 lượt dự án FDI và 70 lượt dự án DDI; trong đó 103 lượt dự án điều chỉnh tăng vốn đầu tư là 308,43 triệu USD (24 dự án DDI; 89 dự án FDI).

Ban Quản lý đã cấp 1.069 Giấy Chứng nhận đăng ký đầu tư (381 dự án DDI, 688 dự án FDI) với tổng vốn đầu tư cấp mới và điều chỉnh đạt 13.201,87 triệu USD (vốn đầu tư trong nước là 34.953,78 tỷ đồng, tương đương 1.692,6 triệu USD; vốn đầu tư nước ngoài là 11.509 triệu USD).

Tính đến nay, các KCN trên địa bàn có 745 dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo ra giá trị sản xuất công nghiệp, giá trị xuất khẩu cao và đóng góp đáng kể vào thu ngân sách của tỉnh.

Năm 2017, các doanh nghiệp KCN (không tính các công ty hạ tầng) đạt được các chỉ tiêu: giá trị sản xuất công nghiệp khoảng 510.000 tỷ đồng; giá trị xuất khẩu khoảng 23,5 tỷ USD; giá trị nhập khẩu khoảng 16 tỷ USD; thu ngân sách thông qua các khoản thuế khoảng 7.000 tỷ đồng.

Đến nay, các KCN Bắc Ninh sử dụng 231.341 lao động, trong đó: lao động địa phương là 69.633 lao động (chiếm 30,1%); LĐN là 153.232 người (chiếm 66,24%),

lao động nước ngoài đang làm việc tại KCN là 2.848 người. So với năm 2016, số lao động năm 2017 tăng lên 26.468 lao động, đạt 176,45% so với kế hoạch [37].

*\* Chính trị*

Pháp luật nước ta chính là kết quả của sự thể chế hóa đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam. Khi mới bước chân vào công cuộc phát triển nền kinh tế thị trường với hướng đi là XHCN thì Đảng ta đã xác định mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là: vì con người dân tộc ta và phải phát huy nhân tố con người chủ yếu từ NLD, đồng thời Đảng ta cũng nhấn mạnh là phải tăng cường bảo vệ NLD nhất là đang tham gia sản xuất trong các doanh nghiệp; qua đó đã thể hiện được rằng tư tưởng bảo vệ NLD là phù hợp với bản chất và tương quan lực lượng trong quan hệ lao động vì NLD là yếu thế bị lệ thuộc về mặt tổ chức vào NSDLĐ theo những quan điểm trên. Căn cứ vào đường lối, quan điểm đó, Nhà nước có trách nhiệm cụ thể hóa trong BLLĐ bằng quy định về phạm vi áp dụng loại HĐLĐ, hình thức HĐLĐ; quy định các nội dung bắt buộc của HĐLĐ, đồng thời luôn khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho NLD so với quy định của pháp luật; quy định giới hạn quyền điều chuyển NLD làm công việc khác, giới hạn quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ; quy định về các chế độ mà NSDLĐ phải thanh toán cho NLD khi chấm dứt HĐLĐ...

NSDLĐ tuy được coi là nằm vị trí cao hơn và nhiều thế mạnh hơn trong mối quan hệ lao động nhưng bộ phận này vẫn cần có nhu cầu được bảo vệ trước sự xâm hại của chủ thể khác mà có khi ngay cả NLD cũng vi phạm vào việc xâm phạm này. Thế nên bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ cũng cần được đưa ra coi trọng và xem xét chứ không nên chỉ có tư tưởng quan niệm rằng chỉ được bảo vệ NLD là chính. Từ đó, các quy định về HĐLĐ trong BLLĐ cũng phải thể hiện đầy đủ quan điểm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, như: các quy định về quyền lựa chọn loại hợp đồng, hình thức hợp đồng để giao kết với NLD; lựa chọn các nội dung cụ thể đưa vào HĐLĐ; quy định về quyền thay đổi nội dung HĐLĐ, tạm thời điều chuyển NLD làm công việc khác với HĐLĐ để khắc phục khó khăn hoặc giải quyết các nhu cầu cần thiết mà NSDLĐ gặp phải trong quá trình sản xuất kinh doanh; quy định về quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động, yêu cầu NLD bồi thường thiệt hại vật chất trong quá trình thực hiện HĐLĐ; quy định về quyền chấm dứt HĐLĐ đối với NLD...

Sự chi phối của đường lối, quan điểm của Đảng tới pháp luật lao động nói chung, pháp luật về HĐLĐ nói riêng là sự chi phối mang tính hệ thống, diễn ra từ khâu xây dựng, hoàn thiện pháp luật đến khâu thực thi và áp dụng pháp luật về HĐLĐ trên thực tế. Đây chính là vấn đề quan trọng mà NSDLĐ và NLĐ phải nhận thức đúng, để từ đó có hành động phù hợp với các quy định về HĐLĐ trong từng đơn vị sử dụng lao động và từng quan hệ lao động.

*\* Xã hội – lao động*

Quản lý nhà nước về lao động là yếu tố thuộc về khâu tổ chức thực hiện pháp luật trên thực tế, vì vậy nó sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới việc thực thi pháp luật về bảo vệ lao động. Theo khoản 3 Điều 236 BLLĐ năm 2012, trong phạm vi một địa phương, cơ quan có trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động là Ủy ban nhân dân của địa phương đó (cấp tỉnh, huyện, xã) thông qua cơ quan/bộ phận chuyên môn của mình.

Nguồn lực đảm bảo thực hiện là yếu tố quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của tất cả các công việc trên, trong đó điều kiện về nhân lực, cơ sở vật chất và tài chính là những nguồn lực đặc biệt quan trọng. Trong khi đó, đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về lao động, nhất là làm công tác thanh tra vẫn còn mỏng so với khối lượng nhiệm vụ được giao; một bộ phận không nhỏ trong đội ngũ cán bộ này còn hạn chế về năng lực chuyên môn; cơ sở vật chất có lúc, có nơi chưa đủ để đáp ứng việc thực hiện nhiệm vụ được giao; tài chính phục vụ cho công tác quản lý nhà nước về lao động còn eo hẹp... Những hạn chế về nguồn lực cộng với các nguyên nhân khác làm cho công tác quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở nước ta đang gặp nhiều khó khăn và còn những hạn chế nhất định, như: chưa có chính sách riêng về HĐLĐ thực sự thích hợp; chất lượng và hiệu quả công tác nghiên cứu khoa học về lao động chưa cao; thiếu các cơ chế, thiết chế hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp; chất lượng của công tác thanh tra, xử phạt vi phạm pháp luật lao động còn thấp... Những hạn chế này là một trong các nguyên nhân của tình trạng vi phạm pháp luật về HĐLĐ trong các doanh nghiệp hiện nay. Qua hoạt động tư vấn thực tế cho các doanh nghiệp, việc buộc NLĐ phải thử việc quá thời gian luật định, ký sai loại HĐLĐ, đưa vào hợp đồng những điều khoản trái pháp luật, điều chuyển NLĐ một cách tùy tiện, không tuân thủ quy định của pháp luật về chấm

dứt HĐLĐ, giải quyết quyền lợi cho NLĐ không đúng với thỏa thuận trong hợp đồng hoặc không đúng quy định của pháp luật... vẫn tồn tại khá nhiều ở tất cả các loại hình doanh nghiệp. Không ít các doanh nghiệp việc vi phạm đó đã kéo dài trong nhiều năm nhưng không được phát hiện, xử lý.

### *2.1.2 Đặc điểm lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh*

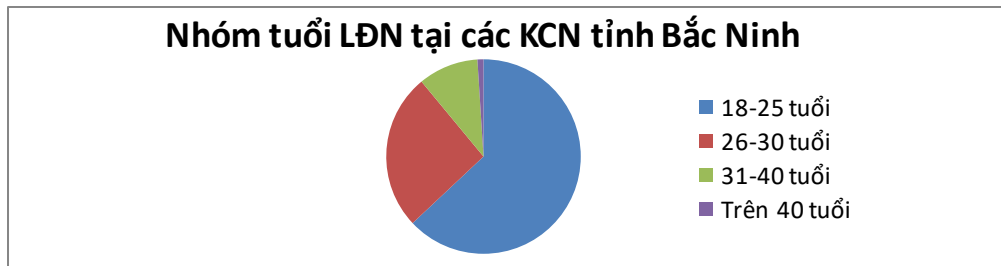
Trên địa bàn tỉnh hiện có 152.000 lao động trong các KCN; trong đó, LDN hơn 107.000 người, độ tuổi chủ yếu từ 18-40 tuổi [38].

Một trong những nguyên nhân chủ yếu việc trình độ học vấn của LDN còn thấp là do tình trạng tỉnh đã tập trung vào các KCN nên nền nông nghiệp ngày càng ít đi, vì vậy lượng nhân công vào làm việc chưa kịp đào tạo trình độ kiến thức để bước chân vào làm trong các KCN.

Hầu như NLĐ nước ta gia nhập đội ngũ công nhân trong thời kỳ đổi mới đều là lực lượng trẻ hiếm người bị chịu ảnh hưởng của cơ chế bao cấp ngày xưa, họ có khả năng thích ứng nhanh với cơ chế thị trường năng động và tiếp cận nhanh với khoa học công nghệ hiện đại bây giờ. NLĐ trong KCN trên địa bàn đều chủ yếu, xuất thân từ nông thôn, tuổi đời còn tương đối trẻ trung, với độ tuổi trung bình của NLĐ tại các KCN là 29 tuổi, tối đa là 40 tuổi và tối thiểu là 18 tuổi. Nhóm từ 18- 25 tuổi chiếm tỷ lệ 63%, nhóm từ 26- 30 tuổi chiếm tỷ lệ 26%, nhóm từ 31 - 40 tuổi là 10%, trên 40 tuổi là 1%. [38]

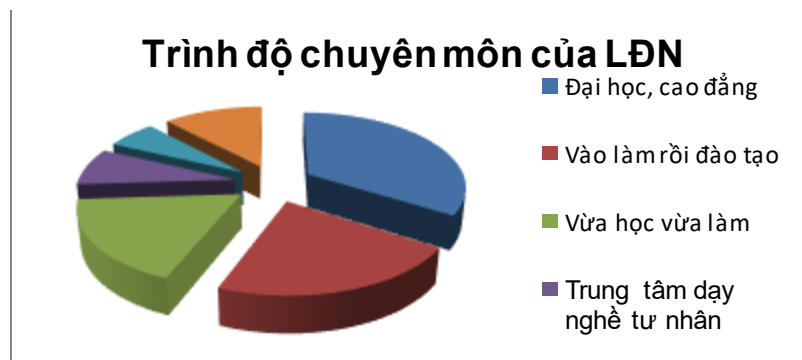
Với nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất như vậy, tức là độ tuổi từ 18-25 tuổi, đây được coi là độ tuổi với sức khỏe ổn định và rất tốt để phục vụ công việc sản xuất lao động, nhanh nhạy học hỏi, vì vậy nhà tuyển dụng thường vi phạm trong giới hạn độ tuổi tuyển dụng, ưu tiên lựa chọn độ tuổi này hơn là lựa chọn các độ tuổi trên 25 tuổi, dẫn đến tình trạng chấm dứt HĐLĐ tuy tỷ lệ thấp nhưng vẫn xảy ra (nhất là những đối tượng lao động lớn trên 35 tuổi). Thâm niên trung bình của NLĐ trong doanh nghiệp ngày càng tăng, việc sản xuất kinh doanh khó khăn, cách mạng công nghiệp thời đại 4.0 xuất hiện làm cho nhu cầu lao động giảm. Các KCN tại Bắc Ninh cũng có hiện tượng tuyển dụng NLĐ với mục đích phân biệt tuổi tác như vậy, gây ra mất bình đẳng và ảnh hưởng đến việc lựa chọn quyền làm việc của NLĐ. Vì vậy phải có

những biện pháp sẵn sàng ứng phó với hiện tượng chấm dứt quan hệ lao động lớn tuổi.



Thực tế cho thấy tốc độ phát triển của các KCN ngày càng cao, mà ý thức làm việc cũng như ý thức kỷ luật, tác phong của LĐN chưa công nghiệp hóa theo gây ra hiện tượng họ liên tục thay đổi nơi làm việc, một số lớn công nhân trẻ tuổi không được ký HĐLĐ, hoặc chỉ ký HĐLĐ ngắn hạn, không được NSDLĐ đóng BHXH, nên khi thay đổi nơi làm việc cũng gây xáo trộn tại nơi làm việc, ảnh hưởng quá trình sản xuất. Đa số LĐN chỉ tham gia Công đoàn nếu đang làm việc tại doanh nghiệp chứ không tham gia vào tổ chức bảo vệ nào khác nữa. Một số LĐN có tham gia vào các tổ chức của phụ nữ tại nơi cư trú, nhưng nhóm LĐN trong các KCN thì ít.

LĐN trong KCN có trình độ chuyên môn thấp hơn so với LĐN làm ở ngoài các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp tư nhân bên ngoài KCN, với điều tra của Tổng Liên đoàn như sau: 34% công nhân lao động được đào tạo qua các trường cao đẳng, đại học; 22% công nhân được doanh nghiệp nhận vào làm rồi đào tạo; 18% vừa làm, vừa học tại doanh nghiệp; 8% công nhân được đào tạo qua các trung tâm dạy nghề của tư nhân; 6% công nhân được đào tạo qua các trung tâm của các đoàn thể, đặc biệt có 12% công nhân chưa được đào tạo nghề [38]



Ta có thể thấy rằng tính chất công việc trong các KCN là lặp đi lặp lại và giản đơn nên không đòi hỏi NLD phải có trình độ học vấn cao, mà có thể được đào tạo tại cơ sở hành nghề.

## **2.2 Những thành tựu trong thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh**

### *2.2.1. Đảm bảo quyền bình đẳng giới của lao động nữ trong lĩnh vực lao động*

Lao động nam và LĐN phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, họ đều có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm nghề nghiệp mà họ muốn, được tự do chọn công việc và đào tạo nghề cũng như có quyền nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Cần nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử trên các yếu tố giới tính dân tộc màu da, thành phần xã hội tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV hoặc khuyết tật... NSDLĐ phải thực hiện một cách bình đẳng cho cả LĐN và nam trong các khâu như tuyển dụng lẫn giao việc hoặc đưa ra mức trả lương thưởng cùng với thời gian làm việc – nghỉ ngơi. Trong lĩnh vực lao động thì việc từ chối và hạn chế tuyển dụng LĐN, áp đặt tiêu chuẩn không giống nhau khi tuyển dụng lao động nam và LĐN cho cùng một công việc; sa thải LĐN do mang thai, sinh nở con hoặc nuôi con nhỏ, phân biệt trong khi giao công việc cho LĐN, trả lương thấp hơn cho NLD có trình độ và năng lực như nhau... thì đó rõ ràng là vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Quyền được làm việc là quyền quan trọng nhất trong mọi quyền của NLD. Sự bình đẳng nam và nữ đối với quyền được làm việc cũng được thể hiện rất rõ trong BLLĐ 2012: NLD có các quyền sau đây: a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử (Điều 5), nhà nước bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của LĐN (Điều 153), NSDLĐ bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác (Điều 154).

Việc bảo đảm quyền lợi của LĐN ở Việt Nam là việc hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới. Việt Nam đã xây dựng và ban hành các văn bản pháp quy thể hiện nguyên tắc về bình đẳng giới, không phân biệt đối xử. Việc xây dựng và BLLĐ cũng đồng thời giúp Việt Nam bảo đảm tốt hơn sự thống nhất của hệ

thống pháp luật. Nguyên tắc bình đẳng giới và nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới trong BLLĐ 2012, phù hợp với nguyên tắc hiến định tại Hiến pháp năm 2013.

NSDLĐ cần có trách nhiệm đảm bảo thực hiện quyền bình đẳng đối với LĐN trong việc đào tạo, bồi dưỡng, cơ hội tìm việc, các cơ hội việc làm khác. Nói chung ngoài quy định học nghề đối với NLĐ thì riêng LĐN, nhà nước và NSDLĐ đào tạo thêm những nghề dự phòng khác đề phòng khi họ bị mất việc làm, được học thêm nghề phù hợp với gia cảnh và khả năng của họ với hình thức đào tạo vừa học vừa làm hoặc cử đi học một thời gian, trong thời gian đi đào tạo vẫn được hưởng các quyền lợi như khi làm việc.

Phụ nữ thường gặp khó khăn hơn nam giới khi tìm việc làm, ngay cả khi có việc thì họ cũng phải nhận mức lương thấp hơn, ít phúc lợi hơn so với nam giới trong cùng một việc làm.

Ở địa bàn các KCN tỉnh Bắc Ninh LĐN không cần lo lắng thiếu việc làm vì luôn luôn có rất nhiều KCN liên tục tuyển dụng lao động với mức lương trung bình và các chính sách hỗ trợ ưu đãi cho phía NLĐ, vấn đề nộp hồ sơ dễ dàng nhanh gọn và thủ tục cũng khá đơn giản.

Về vấn đề phổ cập giáo dục đối với LĐN thì có hai khía cạnh: LĐN có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ nghề; tiếp theo là con cái của họ cũng được tiếp nhận nền giáo dục trên địa bàn đó.

Ở các KCN thì LĐN hầu như không có nhu cầu học hỏi và tiếp nhận thêm kiến thức gì ngoài việc học chính nghề đang làm của họ. Đối với các nữ công nhân trong các nhà máy/ Xí nghiệp dệt may, làm giày da, lắp ráp linh kiện điện tử... họ được đào tạo ngắn đủ để có thể tiếp nhận được công việc. Đa số LĐN không thể hiện nhu cầu cần phải học tập nâng cao kiến thức, một phần cũng do thời gian eo hẹp, chỉ có một số rất ít công nhân cũng cho thấy nhu cầu học tập nâng cao kiến thức kỹ năng để có cơ hội tiếp cận nghề nghiệp tốt hơn hay thăng tiến trong nghề nghiệp.

BLLĐ đã có những quy định yêu cầu NSDLĐ đối với LĐN phải thực hiện các nguyên tắc bình đẳng giới không những trong tuyển dụng, sử dụng mà còn trong đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác. Những quy định đối với LĐN bảo đảm bình đẳng giới đã được thể hiện trong pháp luật lao động,

qua quá trình thực hiện lâu dài, ổn định trong thực tế, đã được nhân dân đồng tình, NLD và NSDLĐ đều chấp nhận thì phải giữ nguyên và tiếp tục quy định trong dự thảo Luật.

### **2.3. Những hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh**

#### *\*Bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ*

Pháp luật lao động của nước ta cũng có những khuyến khích riêng cho NSDLĐ để LĐN có được việc làm thường xuyên với thời gian linh hoạt để thực hiện những trách nhiệm riêng của mình. Do những đặc điểm riêng biệt về giới với khác biệt từ tâm sinh lý nên vấn đề việc làm vẫn luôn là một mối lo thường trực của mỗi người LĐN đi tìm việc trong các khu chế xuất và KCN mà nhất là những người có trình độ thấp. Tổng cục Thống kê đã thống kê và đưa ra Báo cáo điều tra lao động việc làm, công bố thời gian điều tra đến quý I năm 2017, trong tổng lực lượng lao động cả nước có hơn 824,8 nghìn lao động và ở diện thiếu việc làm và thất nghiệp là 1,16 triệu người mà số người thất nghiệp ở diện này đang sinh sống ở nông thôn là LĐN chiếm nhiều hơn lao động nam với tỷ lệ 53,2%; theo quý I năm 2017 thì tỷ lệ thiếu việc làm ở LĐN đã tăng lên so với quý IV năm 2016 từ 1,55% lên 1,88%, nhưng dần dà nhìn chung tỷ lệ thất nghiệp ở LĐN vẫn đang trên đà giảm bớt [32].

HĐLĐ và thỏa ước lao động tập thể là một trong những công cụ quan trọng bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, một số lượng không nhỏ công nhân đang làm việc mà không được doanh nghiệp ký kết HĐLĐ hoặc nhiều doanh nghiệp xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức.

Nhiều KCN từ chối ký kết HĐLĐ với NLD, hoặc chỉ ký kết hợp đồng ngắn hạn với những LĐN làm việc tính chất lâu dài. Chỉ có 32% NLD được ký kết HĐLĐ với thời gian từ 1 đến 3 năm và 58% có hợp đồng không kì hạn. [4] Lý do về vấn đề này được lý giải rằng doanh nghiệp chủ yếu muốn tránh việc nộp BHXH, bảo hiểm y tế của NLD; để dễ dàng chấm dứt HĐLĐ khi NSDLĐ muốn cũng như giảm các chi phí cần thực trả cho NLD. Nhiều doanh nghiệp không có hoặc có thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, nội dung trong đó toàn là sao chép các luật định một cách rất cứng, ít điều khoản mà có lợi cho công nhân.



*\*Thời gian làm việc, nghỉ ngơi*

Đây là một trong những quy định pháp luật mà các doanh nghiệp KCN chưa thực hiện nghiêm túc, nhất là vào những ngày đơn đặt hàng tăng cao, thì tăng thời gian làm thêm giờ cũng là do từ phía công nhân và NSDLĐ, người muốn tăng thu nhập, người muốn tăng năng suất mà không phải đầu tư thêm lao động, máy móc.. Rõ ràng sau khi làm việc công nhân cần thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động cũng như có thời gian để bồi dưỡng nâng cao trình độ và chăm sóc gia đình và con cái cũng như dành thời gian để giải trí. Việc tăng giờ làm so với quy định sẽ dẫn đến sức khỏe của NLĐ bị giảm sút về lâu dài và hơn nữa đó là vi phạm pháp luật. Tình trạng tăng thêm thời gian làm việc và không có ngày nghỉ thường xuyên diễn ra ở mọi lĩnh vực sản xuất, kinh doanh. Qua khảo sát ta thấy, rằng phần lớn công nhân phải lao động phải làm thêm giờ, có lúc lên tới 12 giờ/ngày; có 26% công nhân phải làm việc bình quân 7 ngày/tuần không có ngày nghỉ, có 5% công nhân phải làm việc trên 10 giờ/ngày, có 12% công nhân làm việc trong khoảng thời gian từ 8 - 10 giờ/ngày. [3]

Thực tế tại nhiều nơi ngược lại so với quy định, LDN vẫn phải làm việc đúng số giờ tại nơi làm việc quy định trong những điều kiện mà pháp luật đã quy định giờ số nghỉ, vì trong quá trình sản xuất, nếu LDN nghỉ theo quy định này sẽ gây ảnh hưởng tới cả quá trình, gây tổn hại lợi nhuận đến doanh nghiệp, gây khó khăn cho NSDLĐ và về phía LDN do e ngại không dám xin nghỉ trong thời gian bị hành kinh cũng như do nhiều KCN ở xa khu dân cư, thường tập trung ở các trạm điểm đón bằng xe của công ty nên việc về nhà sớm hoặc đi làm muộn với lý do trên đều không khả thi. Vậy nhưng các nội dung sửa đổi đang được đưa ra đã và đang gây nên những một vài phản ứng tiêu cực. Rất nhiều cán bộ tại các cấp công đoàn tại nơi làm việc của LDN ý kiến là những nội dung làm mất ý nghĩa tốt đẹp của BLLĐ và sẽ trở nên bị tụt hậu. Trên cơ sở thực tiễn bảo vệ quyền được đảm bảo về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của LDN đã có những thay đổi nhất định, các quy định của pháp luật trong lĩnh vực thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đã được nhiều doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc và khoa học. Bên cạnh những thứ đã đạt được thì song song cũng có các vi phạm về thời giờ làm việc và làm thêm của NSDLĐ cũng không phải là không có, các DN

thường kéo dài thời gian làm việc, LĐN mang thai tháng thứ bảy trở lên hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi không được giảm thời gian làm việc vẫn còn tồn tại do các doanh nghiệp áp dụng định mức khoán sản phẩm quá cao, áp lực về hạn hoàn thành sản phẩm sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến mức lương của LĐN.

*\*Bảo đảm quyền về chế độ tiền lương, thưởng*

Theo số liệu khảo sát của tổ chức Action Aid Vietnam (AAV) thì thu nhập thực tế của LĐN tại các KCN hiện nay là khá thấp, họ có quá nhiều chi phí phải trả như: chi phí ăn ở, thuê nhà, đi lại, nuôi con nhỏ...trong khi đồng lương không đủ chi tiêu. LĐN với tỷ lệ 30% có thu nhập bình quân 3 triệu đồng/tháng, 40% là LĐN có thu nhập trên 3 triệu đến 4 triệu đồng/tháng, mức cao hơn từ trên 4 triệu đến 6 triệu đồng/tháng có tỷ lệ là 25%, LĐN có thu nhập 6 triệu đồng/tháng là rất thấp chỉ có 5%. [1]

Các NSDLĐ chi trả lương cho NLĐ bằng với mức lương tối thiểu và các phụ cấp kèm theo nhưng một khi họ cảm thấy doanh nghiệp đang gặp khó khăn thì họ sẽ cắt luôn phụ cấp của LĐN nên rất nhiều người phải đi làm thêm để kiếm thêm thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình.

Trong mọi nghề hiện có và lĩnh vực trong điều kiện kinh tế bây giờ thì sự chênh lệch đáng kể về thu nhập của NLĐ không bị chênh lệch là bao nhiêu. Thường thấy trên thực tiễn ở KCN rằng các LĐN phải làm việc với cường độ lao động khá vất vả nhưng tiền lương chỉ là trung bình và có khi còn thấp hơn so với sự cần thiết chi tiêu cho cuộc sống hằng ngày. của Công nhân tại các KCN có mức thu nhập từ 4 triệu đến dưới 7 triệu đồng/tháng; khoảng gần 1/3 công nhân có mức thu nhập từ 2 triệu đến dưới 5 triệu đồng/tháng. [3] Doanh nghiệp có quyền được thỏa thuận về tiền lương với NLĐ theo quy định của pháp luật trên mức lương tối thiểu mà Nhà nước quy định. Theo số liệu năm 2017 Tổng cục Thống kê tại Việt Nam cung cấp về lương của NLĐ trong các doanh nghiệp cho thấy lương của LĐN vẫn chênh lệch đến 20-30% so với lao động nam. [32]

Và theo báo cáo Tổng cục Thống kê tại Việt Nam, thu nhập của LĐN thấp hơn nam giới 12%. Khảo sát lương công nhân trong các doanh nghiệp cho thấy lương của nữ chỉ bằng 70-80% so với nam. Hiện nay, tình hình thu nhập bình quân tháng của

LĐN trong năm 2017 là vẫn thấp hơn lao động nam là 5 triệu đồng so với 5,63 triệu đồng so với quý 2 năm 2017 [31]. Ta thấy bình quân mức lương thì mức lương của LĐN đa phần thấp hơn lao động nam, do họ thường bị ràng buộc từ phía gia đình nhiều hơn dù xã hội ngày càng hiện đại và phát triển cùng với đó là nhận thức về quyền bình đẳng đã được phát huy nhiều hơn. Ta thấy pháp luật nước ta cần để ý và tăng thêm chất lượng thực hiện các chính sách ưu đãi và cần quan tâm hơn đến những người LĐN bằng những chính sách ưu đãi về tiền lương.

*\*Bảo đảm quyền về chỗ ở*

Việc công nhân phải tự lo chỗ ở là căn cốt phát sinh nhiều vấn đề tâm lý, xã hội khó lường. Ở Bắc Ninh hầu như các KCN đã có nhà ở cho công nhân thuê, song số công nhân được thuê nhà cũng rất thấp, rất ít KCN có điểm sinh hoạt văn hóa công nhân, chưa có nhà trẻ, trường mẫu giáo, trường tiểu học, trạm y tế, nhà văn hóa hoặc ở rất xa gây bất tiện cho công nhân lao động và con em của họ.

Nhằm tạo điều kiện cho NLĐ có chỗ ở, gắn bó với doanh nghiệp, đã có 6 dự án nhà ở công nhân được đầu tư xây dựng, trong đó 4 dự án đã hoàn thành, như: Khu nhà ở công nhân KCN Quế Võ do Công ty trách nhiệm hữu hạn quản lý bất động sản Sông Hồng làm chủ đầu tư, tổng diện tích sàn xây dựng 32.850m<sup>2</sup>, đáp ứng nhu cầu ở cho 4.500 công nhân. Dự án nhà ở công nhân nhà máy Samsung có tổng vốn đầu tư hơn 312 tỷ đồng, đáp ứng nhu cầu ở của 6.000 công nhân. Dự án KCN Tiên Sơn do Tổng công ty thủy tinh và gốm xây dựng (Viglacera) đầu tư giai đoạn 1 và giai đoạn 2 đáp ứng chỗ ở cho 2.000 công nhân và đang thi công KCN Yên Phong, Viglacera đầu tư hơn 305 tỷ đồng dự án nhà ở đáp ứng nhu cầu cho gần 5.000 người. [4]

*\*Bảo đảm quyền về nghỉ ngơi và giải trí*

Những năm gần đây nhiều địa phương xây dựng các KCN, khu chế xuất, nhưng chưa thực sự quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và công trình phúc lợi tập thể, nên hầu hết ở đây điều kiện phục vụ đời sống tinh thần của công nhân như nhà văn hoá, thể thao, thư viện, công viên, nơi vui chơi giải trí, hội họp sau giờ làm việc của công nhân cũng còn thiếu thốn hoặc xuống cấp.

Bên cạnh đó đời sống vật chất của công nhân chưa được cải thiện, nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và các cam kết đã thoả

thuận với NLD, như: không nâng lương hàng năm cho NLD, hoặc nâng lương với mức quá thấp; thời gian làm thêm giờ của NLD quá nhiều, việc trả lương làm thêm giờ cho NLD không đầy đủ; doanh nghiệp ký HĐLĐ với NLD không đúng loại, vô cơ sa thải NLD, doanh nghiệp áp dụng các biện pháp quản lý “hà khắc”, hay điều kiện làm việc của NLD chưa bảo đảm. Nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm, tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cho công nhân. Có nơi đã tạo điều kiện tổ chức sự kiện, tham quan cho công nhân, nhưng có những doanh nghiệp mà khi nên những đề xuất, kiến nghị của NLD đều phải xin ý kiến chủ doanh nghiệp, do vậy dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc xử lý và giải quyết những vướng mắc, đề xuất của NLD liên quan đến đời sống vật chất và đời sống tinh thần.

*\*Bảo đảm quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ*

Trên thực tế sau khi nghỉ sinh LĐN khá nhiều người bị mất việc vì NSDLĐ cần người thay thế ngay vị trí đó để duy trì và ổn định sản xuất kịp thời với dây chuyền, mà nếu đợi khi LĐN quay lại công việc thì họ bị tổn mất một khoảng thời gian để bắt kịp với công việc đã làm trước đây, dẫn đến nguy cơ LĐN thường mất công việc sau khi sinh đẻ. Hậu quả hành vi pháp lý khi sa thải hay chấm dứt HĐLĐ đối với người LĐN khi mang thai không tốt vì nó ít nhiều ảnh hưởng tới tâm lý cùng với ảnh hưởng trực tiếp tới thai nhi. Hơn thế nữa nếu LĐN bị mất việc thì điều này sẽ gây ảnh hưởng tới cuộc sống chính bản thân LĐN và đến cả gia đình của họ trong khi đó cơ hội cho LĐN tìm việc làm mới đối đã nghiêm nhiên bị hạn chế và bó hẹp đi rất nhiều kể từ lúc trước và sau khi sinh con. Quy định này cũng là chế tài buộc NSDLĐ phải thực hiện đảm bảo việc làm cho NLD nữ sau khi nghỉ thai sản, bảo vệ quyền việc làm của LĐN.

*\*Về bảo hiểm xã hội*

Sau thời gian thi hành chế độ BHXH đối với LĐN ở Việt Nam thì các quy định pháp luật hiện nay khá phù hợp với đặc điểm riêng của LĐN ở mỗi loại chế độ, theo đó tỷ lệ người LĐN đăng kí BHXH gia tăng khá nhanh, và điều đó đã bổ sung rất nhiều số tiền bảo hiểm thu được cho quỹ BHXH giúp cho việc chi trả bảo hiểm theo quy định cho LĐN kịp thời và thực hiện đầy đủ theo nhu cầu của họ. Xét đến những nhận thức của LĐN - họ đã cải thiện và đã thấy được tầm quan trọng của

BHXH cùng với nỗ lực từ các phía Đảng và Nhà nước để thực hiện những chính sách phù hợp tác động tới nhận thức NLĐ khi tham gia vào BHXH đương nhiên tuân theo một số luật định theo công ước quốc tế và rõ ràng phải phù hợp với pháp luật quốc nội và luật BHXH. Trên thực tế tình trạng nợ đọng, không thực hiện nghiêm túc việc đóng BHXH cho người LĐN vẫn còn diễn ra khá nhiều đã gây ảnh hưởng tới quyền lợi của họ. Việc thanh toán bảo hiểm chậm so với quy định cho người LĐN thường bị các doanh nghiệp biện minh do khó khăn của công ty mà thực tế họ có đủ khả năng thanh toán nhưng còn cố tình không chịu thực hiện. Theo thống kê của BHXH Bắc Ninh, tính đến hết tháng 7/2018, có khoảng 2700 doanh nghiệp nợ BHXH; số nợ BHXH, BHYT, BHTN toàn tỉnh là hơn 313,40 tỷ đồng, chiếm 3,93% so với kế hoạch giao, tăng 86,54 tỷ đồng so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó nợ BHXH là 249,07 tỷ đồng (nợ dưới 1 tháng là 119,10 tỷ đồng, nợ từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 32,14 tỷ đồng, nợ từ 6 tháng trở lên là 97,83 tỷ đồng) [2]. Tình trạng nợ đọng BHXH, BHYT đang xảy ra ở nhiều DN, dẫn đến hệ quả là nhiều NLĐ nói chung và LĐN nói riêng phải nghỉ việc nhưng không được chốt, trả sổ BHXH, không được giải quyết chế độ BHXH.

### **Tiểu kết chương**

Chương 2 của luận văn giải quyết hai nội dung lớn gồm: phân tích hệ thống các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN và thực trạng bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN tỉnh Bắc Ninh. Bắc Ninh là một tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, với nhiều KCN lớn mọc lên, do đó lực lượng lao động nói chung và LĐN nói riêng đổ về đây làm ngày một lớn. Điều này dẫn đến việc bảo đảm quyền của người LĐN tại tỉnh Bắc Ninh trong những giai đoạn vừa qua có những nét đặc trưng nhất định. Đề tài đã phân tích những kết quả đạt được trong việc bảo đảm quyền con người của LĐN tại các KCN tỉnh Bắc Ninh, từ đó đưa ra các phân tích, đánh giá được những ưu điểm và nhược điểm trong hoạt động này của tỉnh Bắc Ninh.

### Chương 3

## **ĐỊNH HƯỚNG , GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh**

#### *3.1.1. Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước*

Quyền con người mà trong đó quyền của LĐN là giá trị cốt lõi, phải được bảo đảm ngày một tốt hơn và là tiêu chí đầu cho các chế độ xã hội. Đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm để phát triển kinh tế, phát triển nguồn nhân lực theo chủ trương của Đảng. Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa -hiện đại hóa đất nước phải đi kèm với việc thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới. Trong mọi lĩnh vực cần phải xây dựng, bảo đảm sửa đổi bổ sung để hoàn thiện hệ thống luật pháp bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay càng phải phấn đấu phát huy vai trò của người phụ nữ, phải thực hiện bình đẳng và nâng cao vị thế của họ trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Cần thiết phải coi mục tiêu chăm lo cho phụ nữ tiến bộ về mọi mặt, quan tâm đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng để phụ nữ là mục tiêu quan trọng góp phần giúp đất nước ta đổi mới và đi lên.

Tại Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ ban hành kèm theo Nghị quyết của Chính phủ Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước chỉ rõ “phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tiếp tục đổi mới công tác phụ nữ để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn, chủ động hơn, đóng góp ngày càng lớn hơn cho sự phát triển của gia đình, cộng đồng, đất nước và thực hiện bình đẳng giới”. Các cơ quan nhà nước từ trung ương cho đến từng địa phương cần phải từng bước xây dựng kế hoạch để nâng cao và nhận rõ ý thức về quản lý đối với việc thực hiện bình đẳng giới và công tác bảo vệ chăm sóc cho LĐN,

để họ nâng cao trình độ về các mặt chuyên môn việc làm và học vấn trong mỗi năm sắp tới nhằm cải thiện những yếu tố đời sống vật chất và tinh thần, tham gia đầy đủ tự tin hội nhập một cách bình đẳng trên mọi mặt văn hóa xã hội, trong bối cảnh cần thiết để đóng góp cho chính gia đình và cho đất nước ngày càng công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Đường lối và chính sách dưới sự quản lý của Nhà nước và phụ thuộc vào cơ chế thị trường đã tôn trọng quyền được có việc làm và cần tạo điều kiện cho mỗi NLD tìm được công việc làm đồng thời có nguồn thu nhập ổn định phù hợp với sức lao động đã bỏ ra. Các chiến lược cơ bản được ban hành ra chẳng hạn như Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam hay như Chiến lược nền kinh tế xã hội giao đoạn 2011 đến 2020 đã góp phần bổ sung chính sách pháp luật, bao gồm cả chính sách đối với riêng đối tượng là LĐN. Các văn bản quy phạm pháp luật và những nghị quyết đã đưa ra với tinh thần xác định cụ thể đường lối chính sách của Đảng để góp sức trong việc nâng cao vai trò của LĐN và gia tăng chất lượng đời sống tinh thần vật chất cho LĐN cùng với đó là phải bảo đảm quyền bình đẳng trong quan hệ lao động.

### *3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan*

Điều cần thiết để mọi Nhà nước trên toàn thế giới có xu hướng phải bảo vệ quyền cơ bản cho tất cả mọi người, điều này sẽ giúp cho xã hội ổn định và đoàn kết chặt chẽ hơn, đó cũng là sự công bằng trong toàn thể xã hội. Trong những thập kỷ gần đây, quyền lợi và nghĩa vụ của người phụ nữ nước ta ngày càng được thể chế hóa một cách rõ ràng, cụ thể nhất quán về con đường đưa phụ nữ đi tới bình đẳng, tự do, phát triển.

Chủ trương đường lối chính sách xây dựng quan hệ lao động tiến bộ hơn và hài hòa, ổn định hơn của Đảng và Nhà nước được đẩy mạnh công tác trong yêu cầu xây dựng khung pháp lý đảm bảo sự đồng bộ, hạn chế mâu thuẫn pháp luật nhằm phát triển quan hệ lao động theo hướng lành mạnh. Tiêu chuẩn trong lao động mà BLLĐ đưa ra từ nghĩa vụ của NLD cho đến quyền lợi của họ và cả quyền của LĐN cũng chủ yếu được thể hiện tại Bộ luật này, song song bên cạnh đó cũng là trách nhiệm và nghĩa vụ và không thể thiếu đến quyền lợi của phía NSDLĐ mà cụ thể bao

gồm cả tổ chức quản lý nhà nước về mảng lao động và các tổ chức đại diện cho NSDLĐ cùng tổ chức mà đại diện cho cả tập thể lao động, tính đến cả các quan hệ tổ chức khác có liên quan đến bộ phận lao động. Không chỉ được biết đến qua BLLĐ mà những luật và bộ luật khác cũng có đề cập và quy định đến quyền của LĐN kể đến như Bộ luật Dân sự và hình sự, luật BHXH, luật Hôn nhân gia đình, Luật Bình đẳng giới.

Vậy nên hoàn toàn phải hoàn thiện một cách đồng bộ tất cả các văn bản hướng dẫn cùng các quy định của BLLĐ với các loại quy định pháp luật khác nhau nhưng lại có những điểm liên quan về quyền của LĐN nếu muốn hoàn thiện pháp luật về quyền ấy mới có thể an tâm về chất lượng hiệu quả và cân đối cân bằng trong mọi chính sách cho LĐN, đó chính là đảm bảo cho họ được hưởng quyền lợi của mình một cách bình đẳng trong khi xã hội ngày một đang phát triển cùng với đời sống từ vật chất đến tinh thần được tăng lên.

Trong thời kỳ mà lĩnh vực lao động liên tục đổi mới các công cụ quản lý và thị trường lao động đang trong đà phát triển và hội nhập thì Nhà nước ta cần phải ban hành kịp thời và đồng bộ với các loại văn bản quy phạm pháp luật và phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế thị trường tạo điều kiện thuận lợi cho những yếu tố của thị trường và tăng khả năng tìm việc làm cho NLĐ và thúc đẩy sự chuyển dịch các cơ cấu lao động. Có cơ chế khuyến khích và ưu đãi đặc biệt đối với những doanh nghiệp thu hút nhiều LĐN. Cải thiện các quy định pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của LĐN trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hoàn thiện pháp luật để bảo vệ NLĐ đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tạo ra mối quan hệ lao động lành mạnh và vững chắc phải có những kết quả đáng trân trọng như góp phần phát triển nền kinh tế phát triển một cách ổn định trong xu thế toàn cầu hoá. Như đã nói ở trên thì quyền của LĐN chủ yếu được quy định trong pháp luật về lao động nhưng không thể tồn tại chỉ riêng một loại luật như vậy mà các luật ngành có liên quan phải được liên quan và kết hợp với nhau một cách linh hoạt.



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

Ở nền kinh tế thị trường thì hoạt động của mỗi mối quan hệ tự nhiên của các bộ phận về lĩnh vực sản xuất hay tiêu dùng đều có liên kết và không tách rời nhau. Các bên trong quan hệ lao động được tự do thỏa thuận các mối quan hệ lao động trên việc tạo ra HĐLĐ và dựa vào sự cho phép của pháp luật nhưng trong quá trình thực hiện không thể tránh khỏi mâu thuẫn, điều này là sự tất yếu khách quan của nền kinh tế thị trường; vì khi sức lao động là hàng hóa thì mục đích của người sử dụng và NLĐ vẫn có những sự không tương đồng. NSDLĐ luôn muốn giảm chi phí giá thành để thu được lợi nhuận nhiều hơn nên họ sẽ khai thác tối đa sức lao động như tăng giờ làm việc, giảm tiền lương...NLĐ cũng muốn có thu nhập nên sẽ phát sinh những tranh chấp và xung đột với giới chủ. Nền kinh tế thị trường vốn đã phức tạp trong khi LĐN luôn bị yếu thế, họ càng khó khăn trong việc tuyển chọn đào tạo, cơ hội thăng tiến.

Vai trò giúp xã hội có giá trị quyền cơ bản tự nhiên của NLĐ thông qua việc ghi nhận và có cơ sở pháp lý để đảm bảo quyền con người của pháp luật. Từ đó ở môi trường thuận lợi, hệ thống pháp luật ghi nhận quyền lao động tương ứng với điều kiện phát triển ở từng quốc gia. Vấn đề quan trọng của pháp luật không chỉ là ghi nhận đầy đủ quyền hay không mà còn ở chỗ các quyền đó đảm bảo thực thi như thế nào; điều kiện đảm bảo thực thi quyền của LĐN là ở chỗ pháp luật chính là phương tiện mang lại giá trị hiện thực cho các điều kiện khác. Các quyết tâm chính trị, các điều kiện kinh tế - văn hoá đều phải thông qua pháp luật thể hiện dưới hình thức pháp luật mới trở thành giá trị xã hội ổn định, thực hiện trên quy mô xã hội và phát huy được việc bảo đảm quyền lao động. Do đó, yêu cầu đặt ra với hệ thống pháp luật là phải hiện diện ở tất cả các điều kiện khác, chế định hoá môi trường kinh tế, văn hoá nên việc hoàn thiện pháp luật về quyền của LĐN phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta. Quy định của pháp luật chỉ có thể đi vào cuộc sống và được áp dụng có hiệu quả nếu ban hành phù hợp với các điều kiện kinh tế- xã hội. Mọi sự ưu tiên, ưu đãi phải đặt trong mối quan hệ kinh tế- xã hội và khả năng tài chính của đất nước trong từng thời kỳ. Những ưu đãi vượt qua tài chính của doanh nghiệp và của quốc

gia nói chung sẽ trở thành sự phân biệt đối xử với bộ phận lao động còn lại và sẽ phản tác dụng trở thành rào cản trong tìm kiếm hoặc duy trì việc làm của những người đáng lẽ cần phải được nhận sự ưu tiên.

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

Việc bảo đảm quyền cho LĐN chưa được quan tâm đến vì vẫn còn khánhiều NSDLĐ chỉ chú tâm vào việc khai thác nghĩa vụ của LĐN đối với họ và chưa chú trọng đến việc làm sao cho mối quan hệ sản xuất lao động cùng với lợi ích của cả hai bên đều được cân bằng và ổn định. Với các doanh nghiệp ở những khu vực mà nền kinh tế ảnh hưởng suy thoái và bất ổn thì họ liên tục phải giảm chi phí đầu tư hoặc phải tạm ngừng sản xuất, ảnh hưởng đến quyền lợi của LĐN trong những doanh nghiệp đó.

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

Nước ta với vị trí đã là một trong các nước thành viên của ILO thì hệ thống pháp luật về lao động cần phải tiếp nhận các tiêu chuẩn quốc tế và phải thể chế hóa các công ước, hơn nữa nhất là trong khi kinh tế các nước trong toàn khu vực và ngoài thế giới đang cùng nhau phát triển hội nhập; không chỉ dựa vào những công ước mà Việt Nam đã tiếp nhận mà còn phải tiếp nhận xem xét đến những tiêu chuẩn quốc tế của ILO mà Việt Nam chưa phê chuẩn mà mới chỉ nghiên cứu đánh giá như: Công ước 87 đã quy định đến quyền tự do liên kết tổ chức [11], Công ước số 88 về tổ chức

dịch vụ cùng với việc làm [12], Công ước số 98 về nguyên tắc của quyền tổ chức với thương lượng tập thể [13], Công ước số 122 về chính sách việc làm [14], Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu với các nước đang trên con đường phát triển [15], Công ước số 142 về việc phát triển nguồn nhân lực từ việc hướng nghiệp cũng như đào tạo nghề [16]. Để nước ta thực hiện các quy tắc và tiêu chuẩn pháp luật lao động, để hội nhập với các nước khác một cách tốt hơn thì việc đưa các tiêu chuẩn của quốc tế vào cùng với pháp luật của nước ta sẽ gây ra hiệu ứng tích cực và mạnh mẽ hơn đến hành động của các doanh nghiệp trong nước.

### **3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp của tỉnh Bắc Ninh**

#### *3.2.1 Hoàn thiện luật lao động và các văn bản pháp luật có liên quan*

Trước tiên ta cần khắc phục những khó khăn hạn chế của các quy định hiện hành, xét tính thống nhất trong việc thực thi pháp luật, cần phải bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Tiếp theo là việc cần thiết phải xem xét sửa đổi, bổ sung một cách tổng thể hoặc có thể tách BLLĐ ra thành những luật riêng để việc điều chỉnh pháp luật được hợp lý hơn. Thực tế sửa đổi, bổ sung BLLĐ không được đồng bộ, giảm hiệu quả điều chỉnh pháp luật và gây ảnh hưởng đến tác dụng của mỗi chính sách vì phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu như: bảo vệ NLĐ, tham gia về chính sách về việc làm cũng như an sinh xã hội, giải quyết tranh chấp.

Để bảo đảm quyền của LĐN thì các quy định của luật lao động hiện nay cần phải phù hợp với các điều kiện của mỗi hình thức doanh nghiệp, tạo sự riêng biệt và có chế tài xử lý cho mỗi loại quy định mặc dù luật lao động hiện nay được quy định gần như khá là nhiều nhưng lại khó áp dụng hết..

Trong BLLĐ 2012 các chủ thể thực hiện mối quan hệ sản xuất lao động quy định về bảo đảm quyền của LĐN và nghĩa vụ phải có trong sự kết hợp hài hòa từ những chủ thể đó chưa thực sự được chính Nhà nước ta giải thích cụ thể bằng văn bản. Trước tiên cần xác định mục tiêu của NSDLĐ chính là lợi nhuận doanh thu vì thế mà việc sử dụng nguồn lao động đã có phải được tối ưu và mang lại lợi nhuận kinh tế tối đa còn LĐN do đặc điểm riêng về giới mà cần phải ưu tiên hơn so với giới nam.

Đối với Nhà nước thì vấn đề giải quyết việc làm cho xã hội là vấn đề cần thiết nhất, theo chính sách của Nhà nước đối với LĐN đã có ở BLLĐ 2012 ở Điều 153 đó là phải đảm quyền làm việc bình đẳng cho LĐN, và khích lệ NSDLĐ tạo điều kiện cho LĐN có việc làm thường xuyên, khuyến khích áp dụng chế độ làm việc theo thời gian linh hoạt, có thể làm tại nhà. Hoặc Khoản 1 Điều 154 BLLĐ 2012 quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ phải bảo đảm thực hiện công bằng đối với LĐN trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc- nghỉ ngơi, tiền lương tiền thưởng. Tuy nhiên các quy định này chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể dẫn nên vẫn khó để xác định trách nhiệm pháp lý của thuộc về ai, nên cần phải được rà soát lại để sửa đổi cụ thể và phạt đúng mức đối với các hành vi vi phạm.

Chính sách miễn giảm thuế, ưu đãi vốn nhà nước đối với doanh nghiệp đã được thực hiện để nhằm giúp đỡ, bù đắp chi phí cho doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN chưa thực sự hiệu quả. Việc doanh nghiệp mà có LĐN nhiều có cầu vay vốn LĐN ngày càng gia tăng nhưng quỹ vốn chưa lớn, bị hạn chế nên không đáp ứng kịp nhu cầu kinh doanh của các doanh nghiệp. Chính sách của Nhà nước là tạo ra những ưu đãi vốn để bảo vệ quyền lợi của LĐN đồng thời cũng là cơ sở để xác định trách nhiệm của NSDLĐ nhưng quy định này khó phù hợp với điều kiện hiện tại của nền kinh tế thị trường. Phải thực hiện quy định nâng cao chất lượng điều kiện làm việc cho LĐN song đồng thời với số những khoản chi tiêu cấp bách khác của doanh nghiệp cũng cần phải ưu tiên chi trả từ quỹ vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp nên doanh nghiệp sẽ lựa chọn sử dụng nguồn vốn về phía họ cần hơn và không thể thay đổi. Vậy nên Nhà nước và các doanh nghiệp nên cùng thảo luận đưa ra thống nhất chứ không chỉ áp đặt từ một phía lên doanh nghiệp.

Thủ tục miễn giảm thuế còn phức tạp và xử lý vấn đề khá bất cập, cách tính phức tạp nên các doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN chưa được hưởng các chính sách ưu đãi, miễn giảm thuế. Vì vậy, cần có các văn bản hướng dẫn cụ thể, đồng bộ, tránh chồng chéo, đơn giản hóa thủ tục hành chính để doanh nghiệp nắm bắt được thông tin, tránh mất thời gian, chi phí của doanh nghiệp, ví dụ như miễn giảm được tính trên lương LĐN có ký kết HĐLĐ, có tham gia BHXH...

BLLĐ đã quy định rõ ràng cụ thể ở Điều 111 BLLĐ 2012 thì NLĐ trong điều kiện thông thường thì được nghỉ 12 ngày/năm làm việc; còn đối với những bộ phận làm việc mà có tính chất nguy hiểm độc hại thì có ngày nghỉ là 14 đến 16 ngày tùy từng mức độ của tính chất đó. Như vậy, ở đây, chế độ nghỉ này đang áp dụng chung cho cả đối tượng lao động nam và LĐN, như chúng ta đã biết, LĐN có những hạn chế hơn lao động nam: sức khỏe yếu hơn nam giới, mặt khác họ còn thực hiện thiên chức làm mẹ làm vợ nên cần có thời gian nghỉ ngơi nhiều hơn để tái sản xuất sức lao động. Vì vậy nếu được cho phép thì việc tăng thời gian nghỉ cho NLĐ nên được xem xét tăng từ 14 ngày/năm làm việc với điều kiện thông thường của công việc và tăng khoảng 16 đến 18 ngày/ năm làm việc cho những công việc mà mang tính chất nguy hiểm và độc hại.

Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi và nuôi con nhỏ thì LĐN vẫn sẽ hưởng trọn vẹn kì lương mặc dù bên cạnh đó họ sẽ được nghỉ 1h làm việc. Trong mô hình công việc từ các doanh nghiệp và KCN hiện nay thì hầu hết đều vận hành bằng hoạt động dây chuyền sản xuất, hoặc thời gian di chuyển điều kiện đi lại không thuận tiện nên việc thực hiện quy định này vẫn còn khó thực hiện trên thực tế, vậy nên thay vì thực hiện như vậy thì LĐN thay thế bằng cách hưởng lương của 1 giờ đó hoặc tính vào thành 1 ngày nghỉ/tuần làm việc giúp đảm bảo dây chuyền sản xuất không gián đoạn mà vẫn bảo đảm được quyền lợi cho LĐN.

NSDLĐ có nghĩa vụ hỗ trợ xây dựng nhà trẻ mầm non hoặc kể cả chỉ là một phần chi phí gửi trẻ hỗ trợ cho LĐN theo Điều 154 BLLĐ 2012. Nhưng vấn đề này chưa được hiện thực hóa bởi pháp luật chưa có văn bản pháp luật quy định cụ thể, thực tế cho thấy hầu hết các nhà trẻ công lập, các trường mầm non chỉ nhận trẻ từ đủ 18 tháng tuổi đến 24 tháng trong khi LĐN chỉ được nghỉ thai sản là 6 tháng, nếu cứ tiếp tục nghỉ thì họ sẽ có nguy cơ mất việc mất nguồn thu nhập, việc này khiến LĐN phải gửi con tại các nhà trẻ tư nhân gây tâm lý không an toàn, áp lực khi làm việc. Kể cả quy định về việc NSDLĐ phải lắp đặt cung cấp phòng trữ sữa, vắt sữa mẹ theo quy định tại Nghị định số 85/2015/NĐ - CP ngày 01/10/2015 đều không phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, không phù hợp với nhu cầu của LĐN và không phù hợp với cả khả năng của NSDLĐ. Nếu áp dụng tuy có tư tưởng tiến bộ giúp NLĐ nữ

thực hiện tốt việc làm mẹ và việc làm chuyên môn nhưng rõ ràng điều này khá bất cập bởi không phải doanh nghiệp nào cũng làm được điều này, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ và có ít LĐN đang trong thời kỳ cho con bú.

NSDLĐ đối LĐN phải bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo khoản 3 Điều 154 BLLĐ 2012, pháp luật hiện hành đã quy định theo hướng giảm hơn, không bắt ép phải có 3 loại buồng: buồng thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh, BLLĐ 2012 đã giảm xuống còn 2 buồng.

Hiện nay luật pháp cho phép LĐN nghỉ việc để chăm sóc con là 15 đến 20 ngày tùy vào độ tuổi của trẻ con khá phù hợp với thực tế nhưng chưa phù hợp với từng loại bệnh mà trẻ mắc phải mà cần phải điều trị dài ngày: tim, lao, phổi... Do đó, thiết nghĩ, việc quy định thời gian nghỉ cần phải dựa vào tình trạng sức khỏe bệnh tật của đứa trẻ, nếu bệnh nặng thì thời gian hưởng BHXH cần phải dài hơn so với các trường hợp ốm đau thường ngày.

Không nên cấm LĐN làm các công việc thuộc danh mục cấm, thay vào đó các cơ quan nhà nước nên nghiên cứu và ban hành những văn bản hướng dẫn cụ thể về những điều kiện tiêu chuẩn về an toàn lao động, chế độ độc hại, chế độ bảo vệ để vẫn có thể tiếp tục làm việc ở trong các ngành thuộc danh mục này mà vẫn đảm bảo an toàn.

Cần phải sửa đổi BLLĐ 2012 về vấn đề phân biệt nhóm tuổi lao động. Trước tiên là cần thiết phải sửa đổi bổ sung những quy định về nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử kể cả dựa trên yếu tố tuổi tác. Thứ hai, cần có quy định xác định NLD lớn tuổi thuộc đối tượng như nào để có thể tiếp cận và có một số quyền nhất định phù hợp. Thứ ba, cần có các quy định về bảo vệ việc làm cho các đối tượng này. Và cuối cùng là có các quy định về chính sách khuyến khích doanh nghiệp nhận định và giải quyết sớm và hợp lý với những vấn đề liên quan đến nhóm đối tượng lao động lớn tuổi này.

### *3.2.2 Các giải pháp về về tổ chức và hoạt động*

*\*Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị cần xem vấn đề nâng cao đời sống văn hóa tinh thần là vấn đề cấp thiết hiện nay*

Với việc đề cao vai trò của việc nâng cao đời sống của LĐN tại KCN để từ đó các Tổ chức theo vị trí, chức năng của mình, tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị hướng vào giải quyết triệt để, tận gốc những nguyên nhân chủ quan và khách quan của vấn đề. Vấn đề nâng cao đời sống văn hóa của công nhân trong bức tranh tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách phát triển, phải gắn liền với việc xây dựng nhà ở cho công nhân, xây dựng thể chế văn hoá phục vụ nhu cầu giải trí phù hợp. Nếu không có nhận thức đúng về các mối quan hệ kinh tế và đời sống, sẽ không có các giải pháp đồng bộ và đột phá để giải quyết tận gốc và triệt để các vấn đề xã hội nảy sinh đối với giai cấp công nhân trong điều kiện mới.

*\*Xây dựng chính sách để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nữ tại KCN*

Phát triển các KCN phải gắn liền với quy hoạch tổng thể về nhà ở cũng như các dịch vụ ăn uống, dịch vụ thương mại, dịch vụ giao thông công cộng, dịch vụ giáo dục, y tế và cả khu vui chơi giải trí công cộng phục vụ nhu cầu văn hoá tinh thần của NLĐ.

*\* Xây dựng các thiết chế văn hoá phục vụ đời sống của công nhân nữ KCN*

Hiện nay, hệ thống các thiết chế văn hoá - xã hội phục vụ cho việc đáp ứng nhu cầu giải trí của công nhân ở KCN còn thiếu và yếu trầm trọng. Các cấp bộ ngành cần quan tâm vào đầu tư xây dựng và hoàn thiện và nâng cấp các hệ thống trường học, bệnh viện, khu vui chơi giải trí, rạp chiếu phim, khu vực thể thao dành cho công nhân sau giờ lao động tại khu nhà ở hoặc các khu vực lân cận thuận tiện cho NLĐ, khuyến khích các hoạt động văn hoá công cộng không thu tiền phí từ phía các đoàn thể chính trị - xã hội, các hội nhóm công nhân và nhà văn hoá tự quản.

*\* Cần tăng cường sự thanh tra, giám sát của các tổ chức có thẩm quyền và chính quyền địa phương*

Cần phải có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức Đảng ở cấp Trung ương cũng như địa phương, nhất là các cơ sở thường xuyên tiếp xúc nhận những phản ánh nguyện vọng của NLĐ để đề ra chủ trương, chính sách vĩ mô; để gắn kết, lồng ghép giải quyết vấn đề này trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội, có trách nhiệm trực tiếp và phát huy vai trò chủ động kịp thời giải quyết ngay và thực hiện hiệu quả những vấn đề bức xúc và cụ thể của công nhân không để tồn đọng. Nên

theo dõi giám sát thường xuyên về chất lượng các hoạt động giải trí của NLD nhằm xử lý kịp thời các sự cố về dịch vụ.

*\* Xây dựng nếp sống văn minh, gia đình văn hoá trong công nhân lao động*

Đây là vấn đề cần thiết đưa ra để góp phần nâng cao chất lượng đời sống văn hoá của NLD giúp phát huy tích cực phát triển kinh tế và xây dựng văn hoá. Đồng thời điều này đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống các tệ nạn xã hội ví dụ như là tình trạng cờ bạc, nghiện hút, buôn ma tuý, mại dâm. Cần sớm bổ sung thành lập các cơ sở Đảng, các tổ chức Công đoàn và các đoàn thanh niên để chỉ đạo các hoạt động văn hoá tinh thần lành mạnh cho NLD, đặc biệt là NLD trẻ ở tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

*3.2.4 Giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của các bên*

Xã hội vẫn đang trong vòng quay của phát triển nhưng thực tế lại vẫn còn khá hạn chế với việc phổ cập kiến thức nhằm giúp NLD phải tự giác có ý thức tốt về việc thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật. Với thiên chức làm mẹ, làm vợ đồng thời cũng tham gia lao động để chăm lo cuộc sống gia đình nên quỹ thời gian của LDN thường bó hẹp hơn nam, cơ hội được nghe tuyên truyền phổ biến kiến thức pháp luật cũng như những kiến thức cơ bản về quyền lợi của bản thân còn chưa thực sự được đầy đủ, nhất là các LDN ở các vùng quê, miền núi. Nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ đang chậm phát triển là do chính họ chưa ý thức được rằng việc bảo vệ quyền lợi của NLD chính là giúp cho doanh nghiệp ấy vững vàng và phát triển hơn nữa, họ có thể lách luật để không thực hiện đầy đủ quyền lợi cho LDN; ít khi phổ biến và tổ chức các buổi họp mặt để tuyên truyền về pháp luật, nếu không bị kiểm tra thanh tra thì họ không thực hiện quyền cho LDN một cách thường xuyên mà chỉ mang tính đối phó. Vì vậy, giải pháp trước mắt là phải tiếp tục bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thúc đẩy mạnh công tác truyền thông về sự hiểu biết pháp luật đến LDN và NSDLĐ bằng nhiều hình thức đa dạng có thể qua báo đài, internet, các buổi hội thảo, tổ chức các cuộc thi cho người LDN, nhất là những LDN ở vùng miền xa khó tiếp cận được thông tin. Tuyên truyền luôn được coi là một trong những biện pháp đơn giản mà lại hữu hiệu nhất để nâng cao ý thức pháp luật cho LDN và NSDLĐ, giúp họ có ý thức và khả năng bảo vệ bản thân. NSDLĐ là người trực tiếp thực thi các quy định của pháp luật để bảo vệ quyền



lợi cho của LĐNNên hơt cần đợc tăng cởng ý thức pháp luật, các cán bộ quản lí, ban nữ công công đòan trong các KCN và doanh nghiệp nên tổ chức định kì các đợc học tập huấn về quy định pháp luật hiện hành. Nên thực hiện báo cáo thường xuyên giữa các cấp công đòan để phát huy ưu điểm và cùng nhau rút kinh nghiệm từ những sai sót. Một mặt LĐN luôn đứng trước nguy cơ mất việc làm nên nhiều LĐN không dám đòi hỏi quyền lợi cho mình, chỉ cần có việc làm là đợc, điều cần thiết là bản thân người LĐN cần tìm hiểu các quy định của pháp luật về quyền lợi của mình trước khi bước vào môi trường việc làm. Nhà nước đợc coi như một chủ thể quan trọng nhất để đảm bảo quyền bình đởng với LĐN về mọi mặt, cũng song song đợc coi như là chủ thể thực thi chính thực thi các quyền của LĐN. Công tác của Nhà nước đợc với việc phổ biến kiến thức chính sách pháp luật tới LĐN để nâng cao hiệu quả và hiểu rõ ràng mục đích thực hiện quyền lợi của LĐN mà đã đợc quy định trong pháp luật và dùng đó như một phương thức bảo vệ mình trước NSDLĐ. Bên cạnh đó, một vai trò hết sức quan trọng của phổ biến, giáo dục pháp luật là tạo đợc niềm tin vào pháp luật. Khi đã có niềm tin, đối tượng sẽ biết tự điều chỉnh hành vi của mình theo đúng các quy định của pháp luật. Không những thế, họ còn có ý thức phê phán, lên án những hành vi vi phạm, đi ngược lại với các quy định của pháp luật. Công tác phổ biến, giáo dục pháp luật có vai trò rất quan trọng, là cầu nối đưa các chủ trương, chính sách của Nhà nước đến mọi tầng lớp người dân, công tác này phải mang tính thường xuyên, liên tục đòi hỏi phải có sự nỗ lực, phối hợp của tất cả các cấp, các ngành.

Hơn nữa, bàn về vấn đề pháp luật an sinh xã hội. Cách cơ bản nhất để đất nước phát triển là cần hội nhập kinh tế thế giới nhưng cũng đi kèm nhiều thách thức rủi ro nhất là thất nghiệp cùng với phá sản. Trong khi đó, chúng ta lại chưa có chương trình đào tạo kỹ năng nghề mang chiến lược lâu dài cho LĐN. Cần có các tiêu chuẩn để đáp ứng việc bảo đảm quyền và hỗ trợ kịp thời đợc với quyền của LĐN như cung ứng các hệ thống bảo vệ chống tai nạn tại nơi làm việc cũng như mở rộng thêm nhiều hình thức BHXH tự nguyện đồng thời cần sự tham gia của mọi người từ NLĐ đến NSDLĐ và cả Nhà nước đều phải chung tay trợ cấp từ quỹ hỗ trợ thất nghiệp.

### *3.2.5 Giải pháp giúp hoạt động công đòan nâng cao*

Các doanh nghiệp mà chưa có công đoàn thì cần phải hoàn thành kịp thời các thủ tục để thành lập ra các công đoàn, với mục đích chính là giám sát sát sao, kịp thời, theo dõi và hướng dẫn tới LĐN thực hiện những quyền lợi của mình và NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ của mình đối với LĐN trên cơ sở các chính sách chủ trương luật định của Nhà nước. Tổ chức công đoàn sẽ kịp thời can thiệp để giải quyết và kiến nghị lên cấp trên nếu phát hiện ra những hành vi vi phạm pháp luật. Tuy nhiên, đại diện bảo vệ quyền lợi cho NLĐ là tổ chức công đoàn hiện nay chưa đủ mạnh, trong bối cảnh hiện nay, chức năng quan trọng nhất của công đoàn được xác lập là đại diện cho NLĐ, vì vậy muốn xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa giữa NSDLĐ và LĐN, tạo ra cơ chế phối hợp thì vấn đề mang tính quyết định là phải xây dựng tổ chức công đoàn thật sự vững mạnh, đủ sức đại diện cho NLĐ để thương lượng với giới chủ sở hữu doanh nghiệp. Công đoàn từ cấp trên cho đến cấp cơ sở cần chỉ định ban chấp hành công đoàn lâm thời kịp lúc cho các doanh nghiệp, phải có ngay kế hoạch tuyên truyền choban chấp hành công đoàn. Việc chấp hành theo luật định mà chưa được thực hiện nghiêm túc mà bị phát hiện qua quá trình thanh tra kiểm tra cần phải được sự chỉ đạo từ các cơ quan liên quan xử lý răn đe kịp thời. Có những cải tiến về chất lượng về nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể. Mở ra các đợt tập huấn, đào tạo để chuyên sâu về trình độ chuyên môn cho đội ngũ trong công đoàn để họ có thể đáp ứng được yêu cầu đặt ra của thời kỳ hiện tại và có chính sách riêng đảm bảo lợi ích cho các thành viên công đoàn tại doanh nghiệp. Ngoài ra, quy định về xử phạt hành chính hành vi vi phạm quy định về tổ chức và hoạt động của công đoàn cần phải cần phải có chế tài xử lý nghiêm khắc hơn. Nhìn vào thị trường lao động tại nước ta trong nền kinh tế như hiện nay dễ thấy việc thiếu nguồn lao động có trình độ, nhiều doanh nghiệp tư nhân mọc lên và phát triển nhanh chóng nên rất có nhu cầu tuyển lao động với lực lượng lớn nhất có thể. Vậy nên điều chỉnh quan hệ lao động, điều tiết thị trường lao động cần linh hoạt, giảm sự bảo hộ của Nhà nước và từng bước chuyển sang quá trình tự bảo vệ thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn và đại diện NSDLĐ, đặc biệt là khu vực tư nhân vào việc hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động.

### *3.2.6 Giải pháp nâng cao chất lượng của thương lượng tập thể, các thỏa ước tập thể*

Thương lượng tập thể được hiểu là việc mà cả một tập thể lao động phải thảo luận bàn với NSDLĐ để kết luận và bảo đảm những lợi ích và được ghi nhận cho LĐN khi tham gia vào quan hệ lao động và kết luận ấy đó chính là thỏa ước tập thể. Những doanh nghiệp nào mà đã có thỏa ước này thường khó mà vi phạm pháp luật về quyền của NLĐ và cách hoạt động quan hệ lao động trong đó diễn ra trôi chảy. Tuy vậy hiện nay tổ chức công đoàn và chính người LĐN cần đẩy mạnh công tác này hơn nữa. Để các doanh nghiệp mà thực hiện biện pháp thương lượng và thỏa ước tập thể được nâng tầm chất lượng thì họ cần phải được thực hiện và được kiểm tra thanh tra thường xuyên và được các cấp công đoàn trên cơ sở cùng với Liên đoàn lao động phổ biến hướng dẫn. Tổ chức các lớp tập huấn chuyên đề chính sách – pháp luật trong đó có nội dung thỏa ước tập thể cho cán bộ công đoàn các cấp. Công đoàn cấp trên ngoài việc chỉ đạo và tổ chức tập huấn hoặc tư vấn cho cán bộ công đoàn cơ sở cần phải hỗ trợ góp ý đưa ra yêu cầu và nội dung thỏa hiệp. Bên cạnh đó là sự quan tâm của các cơ quan quản lý Nhà nước về vấn đề chỉ đạo các doanh nghiệp xây dựng thỏa ước tập thể, kiểm định các thỏa ước đã ký kết và góp sức trong việc đôn đốc kiểm tra việc thực hiện thỏa ước tập thể và xử lý nghiêm với những các hành vi vi phạm.

### *3.2.7 Giải pháp về vấn đề nhà ở cho công nhân KCN:*

Càng đơn giản hóa được những thủ tục hành chính rườm rà về khâu thẩm định bao nhiêu thì việc thực hiện dự án đầu tư xây dựng nhà ở bằng ngân sách của quốc gia càng thực hiện được nhiều hơn góp phần giảm bớt khó khăn về nơi cư ngụ cho công nhân – đối tượng ngày một tăng hơn tại các khu vực có nhiều KCN. Cần đơn giản thủ tục hành chính trong thẩm định và phê duyệt dự án đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân bằng nguồn vốn ngân sách nhà nước. Điều chỉnh, bổ sung các chính sách ưu đãi đối với dự án đầu tư, xây dựng nhà ở công nhân, cụ thể là: Có chính sách hỗ trợ về lãi suất tín dụng, miễn giảm tiền thuê đất đối với dự án xây dựng nhà ở cho NLĐ và người có thu nhập thấp, điều chỉnh hợp lý thuế TNDN đối với các doanh nghiệp kinh doanh bất động sản nhà ở cho công nhân trong KCN và người thu nhập thấp. Phát hành trái phiếu phát triển nhà ở để huy động vốn đầu tư, mở rộng cho đối tượng ưu đãi, hỗ trợ về thuế cho người dân hiện đang có nhà trọ cho công nhân thuê

và tham gia xây dựng nhà ở cho NLD tại các địa bàn có KCN để họ xây dựng, nâng cấp cải tạo nhà trọ hiện có, đáp ứng nhu cầu về nhà ở cho công nhân KCN, quỹ hỗ trợ nhà ở công nhân và cho vay với mức lãi suất ưu đãi, có chính sách hỗ trợ lãi suất để doanh nghiệp đầu tư xây dựng khu nhà ở công nhân, tiếp cận được nguồn vốn từ các ngân hàng, hỗ trợ trực tiếp một phần cho NLD thông qua quỹ hỗ trợ phát triển nhà ở.

Nhà nước có tham gia với các Bộ ngành chuyên trách để ban hành hệ thống tiêu chuẩn nhà ở tối thiểu cho NLD trong KCN, đồng thời thiết kế nhà ở để thống nhất và đảm bảo phù hợp với nhu cầu và khả năng của NLD trong KCN.

Cần quy định thêm về việc xây dựng nhà ở cho công nhân là trách nhiệm từ các doanh nghiệp và chủ đầu tư mà sử dụng trực tiếp nguồn lao động phải có cam kết khi tiếp nhận dự án xây dựng.

- Đối với chính quyền tỉnh Bắc Ninh: cần tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động; ưu tiên nguồn vốn ngân sách cho đầu tư xây dựng nhà ở công nhân KKT, KCN và hạ tầng xã hội. Chính quyền địa phương cần phải xây dựng Đề án Quy hoạch xây dựng các khu nhà ở cho công nhân KCN tỉnh Bắc Ninh để làm cơ sở xúc tiến kêu gọi đầu tư; xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển nhà ở công nhân; nghiên cứu thành lập Ban chỉ đạo tại địa phương về chính sách nhà ở và thị trường bất động sản để chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách đã ban hành. Bên cạnh đó cần xây dựng quy hoạch KCN gắn với quy hoạch khu nhà ở cho công nhân. Khi phê duyệt quy hoạch các dự án nhà ở thương mại, khu đô thị mới phải dành 20% quỹ đất làm nhà ở xã hội, trong đó có nhà ở cho công nhân KCN.

Tỉnh Bắc Ninh cần xem xét sử dụng quỹ đất của địa phương bên cạnh KCN hoặc quỹ đất 20% dành để xây dựng nhà ở xã hội trong các dự án nhà ở thương mại cho các dự án nhà ở công nhân. Đối với các KCN đang xây dựng hoặc còn đất trống thì cho phép lập hồ sơ điều chỉnh quy hoạch chi tiết chuyển một phần đất công nghiệp sang làm nhà ở công nhân. Đối với các KCN mới đang chuẩn bị đầu tư, quy hoạch KCN phải có khu nhà ở cho công nhân và công trình dịch vụ liên kết KCN. Công ty xây dựng hạ tầng có trách nhiệm xây dựng hạ tầng kỹ thuật và một phần nhà ở. Các

doanh nghiệp được giao đất để xây dựng nhà ở cho công nhân lao động trong doanh nghiệp mình.

Chính quyền tỉnh Bắc Ninh cần tích cực kêu gọi và tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư, các doanh nghiệp tại các KCN tham gia đầu tư xây dựng nhà ở công nhân KCN. Đa dạng hóa các hình thức đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân; xem xét áp dụng một số ưu đãi để khuyến khích các thành phần kinh tế xây dựng nhà ở cho công nhân; kêu gọi và yêu cầu các doanh nghiệp kinh doanh hạ tầng KCN, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động tại các KCN có kế hoạch, lập dự án đầu tư nhà ở cho công nhân trong diện tích đất đã được quy hoạch cho từng KCN. Với xu hướng phát triển của thị trường như bây giờ cần phải tăng nguồn cung về khu nhà ở, bên cạnh việc để nguồn ngân sách nhà nước chi trả cho việc xây dựng các khu nhà ở thì cần thu hút nguồn vốn từ các doanh nghiệp lớn, mà ở đây bàn đến nhiều nhất là số lượng đối tượng khách hàng là công nhân và thu nhập thấp đồng thời ban hành các chính sách vụ thể để thanh toán thuê hoặc mua nhà thông qua các kênh thanh toán phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh của mỗi loại đối tượng. Để giải quyết nhu cầu kịp thời nhà ở cho công nhân thì cần có chính sách hỗ trợ, khuyến khích và hướng dẫn chính quyền địa phương và các hộ dân bên cạnh các KCN, quy hoạch lại các khu nhà trọ, nâng cấp cải tạo về chất lượng các khu nhà trọ đã xây dựng nhằm dần dần cải thiện và nâng cao đời sống cho công nhân lao động tại các KCN.

- Đối với Ban Quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh:

Thứ nhất, Ban quản lý KCN tỉnh Bắc Ninh cần tổ chức phổ biến, tuyên truyền rộng rãi chủ trương, những ưu đãi của Nhà nước và của địa phương để tạo bước đột phá vào lĩnh vực xây dựng nhà ở công nhân KCN. Đồng thời, cần tích cực tham mưu với UBND tỉnh Bắc Ninh xây dựng và ban hành cơ chế chính sách hỗ trợ đầu tư cho các dự án xây dựng khu nhà ở công nhân, trong đó thực hiện tốt các ưu đãi do Chính phủ quy định, ngoài ra có chính sách hỗ trợ riêng; phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức bồi thường và giao mặt bằng sạch cho dự án theo quy định.

Thứ hai, Ban quản lý KCN tỉnh Bắc Ninh cần tăng cường quảng bá, xúc tiến kêu gọi các doanh nghiệp hạ tầng, doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh tại các KCN đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân; khuyến khích xã hội hoá đầu tư.

Thứ ba, Ban quản lý KCN tỉnh Bắc Ninh vận động khuyến khích các doanh nghiệp nhất là doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh tại các KCN tự xây nhà hoặc tiếp tục hỗ trợ trực tiếp một phần tiền thuê nhà cho công nhân gắn với chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và của NLĐ.

### **Tiểu kết chương**

Trên thực tế khi ban hành, sửa đổi bổ sung một quy định thì nó phải phản ánh khách quan nền kinh tế và sự nhận thức của LĐN và khi hoàn thiện thì ắt phải có được cái hài hòa giữa lợi ích của LĐN và của NSDLĐ dựa trên thỏa thuận và bình đẳng hai bên, rõ ràng không thể ưu đãi LĐN quá mức mà không xét tới quyền lợi của chủ doanh nghiệp và ngược lại. Các giải pháp được đặt ra trong chương này nhằm mục đích nâng cao hiệu quả bảo đảm các quyền cho LĐN, đề cao kết quả của thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể giúp ý thức đối với việc thực thi pháp luật của đối tượng LĐN và NSDLĐ được nhận thức rõ quyền hạn của mình, hạn chế và loại bỏ cùng với việc sửa đổi đồng bộ các vướng mắc trong các bộ luật và quy định pháp luật ấy. Cuối cùng đưa ra một số ý kiến đóng góp để hoàn thiện pháp luật lao động sẽ giúp hệ thống pháp luật lao động về bảo vệ quyền của LĐN, giúp họ cân bằng giữa công việc và đảm bảo đời sống.

## KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật lao động có thể thấy chính sách ưu đãi đối với LĐN trong quan hệ lao động đã mang lại những hiệu quả tích cực, tiến bộ và toàn diện về mọi mặt, xét trên các phương diện như: việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, BHXH, các biện pháp bảo vệ quyền của LĐN... Ngày nay, vai trò của LĐN ngày càng được khẳng định, phụ nữ Việt Nam được Đảng và nhà nước ban tặng tám chữ vàng “anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang, trong thời kỳ kháng chiến” và “trung hậu, đảm đang, tài năng, anh hùng” trong thời kỳ đổi mới xây dựng đất nước. Đó không chỉ là sự khích lệ, động viên mà còn là sự đánh giá những đóng góp to lớn của LĐN trong thời kỳ hội nhập phát triển đất nước. Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến việc xây dựng chế độ và chính sách về lao động để có thể đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho LĐN và đã tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và bình đẳng với bộ phận nam giới ở mọi mặt, được thể hiện rõ ràng quan điểm trong pháp luật lao động. Trên thực tế sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động, đồng thời tăng thu nhập cho LĐN chưa đảm bảo hoàn toàn với quyền lợi của họ. Do những đặc điểm riêng về giới tính cũng như tâm lý sinh lý của LĐN là khác biệt với lao động nam nên những khác biệt này gây khó khăn và làm cho LĐN trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Điều này càng trở nên không thuận lợi khi LĐN ngày càng chiếm số đông trên thị trường lao động. Do đó, để phát triển và hội nhập quốc tế, Việt Nam cần tiếp tục đẩy mạnh việc xây dựng và thực hiện các chính sách bảo vệ quyền của LĐN, xây dựng trên cơ sở có tiếp thu và chọn lọc các quan điểm về bảo vệ LĐN trong các công ước quốc tế mà nước ta đã và đang tham gia là cách hiệu quả nhất, góp phần giúp LĐN phát triển toàn diện về mọi mặt.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Action Aid Viet Nam (2013), *Khảo sát đời sống việc làm của lao động nữ tại các khu chế xuất, khu công nghiệp (KCX-KCN)*
2. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh, *Danh sách báo cáo chi tiết đơn vị nợ BHXH, BHYT, BHTN tiêu biểu đến tháng 7/2018.*
3. Bài khảo sát công nhân trong KCN Quế Võ (2018) với đề tài “*Nâng cao chăm lo đời sống của người công nhân trong các KCN Bắc Ninh*”
4. Báo tin tức (2014), *Bắc Ninh chăm lo cho đời sống công nhân tại các khu công nghiệp*
5. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học: Xây dựng cơ chế và mô hình tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, tr.51, Hà Nội*
6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết thi hành pháp luật và thực trạng quan hệ xã hội về việc làm, Hà Nội.*
7. Bộ tư pháp (2005), *Việt Nam với vấn đề quyền con người, Hà Nội.*
8. Chính phủ (2001), *Nghị định 02/2001CP ngày 9/1/2001 thi hành chi tiết BLLĐ và Luật Giáo dục và dạy nghề, Hà Nội.*
9. Chính phủ (2006), *Nghị định 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 quy định điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động và điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp, Hà Nội.*
10. Gudmundur Alfredsson & Asbjorn Eide (2010), *Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền 1948: Mục tiêu chung của nhân loại, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội*
11. ILO (1948) *Công ước 87 về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức*
12. ILO (1948), *Công ước số 88 về Tổ chức dịch vụ việc làm.*
13. ILO (1949), *Công ước số 98 về Nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.*
14. ILO (1952), *Công ước số 122 về Chính sách việc làm.*
15. ILO (1979), *Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, đặc biệt với các nước đang phát triển.*



16. ILO (1981), *Công ước số 142 hướng nghiệp đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực*.
17. KCN Việt Nam (2014), *Thực trạng phát triển nhà ở cho công nhân tại các KCN KCX và các cơ chế chính sách của Nhà nước về việc phát triển nhà ở cho công nhân KCN KCX tại Việt Nam*,
18. Khoa Luật - Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
19. Khoa Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội (1999), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Khoa Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội (2010), *Luật nhân quyền quốc tế - những vấn đề cơ bản*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
21. Khoa Luật - ĐHQG Hà Nội (2011), *Tư tưởng về Quyền con người, sách chuyên khảo*, NXB Lao động – Xã hội.
22. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
23. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
24. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
25. Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Tư tưởng về quyền con người: Tuyển tập tư liệu Việt Nam và thế giới*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
26. Khoa Luật – ĐHQGHN (2012), *Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966)*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
27. Khoa Luật, ĐHQG Hà Nội (2010), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948: Mục tiêu chung của nhân loại*, NXB Lao động – Xã hội.
28. Liên hiệp quốc (1948), *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền*.
29. Liên hiệp quốc (1979), *Công ước loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*.
30. Liên hợp quốc (2010), *Quyền con người*, NXB Công an nhân dân.

31. Tổng cục thống kê, *Thông cáo báo chí về tình hình Lao động việc làm quý I năm 2018*.
32. Tổng cục thống kê, *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2016 và quý I năm 2017*
33. Xem: <https://luatminhgia.com.vn/kien-thuc-lao-dong/xu-phat-vi-pham-quy-dinh-ve-su-dung-lao-dong-nu.aspx>
34. Xem: <http://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=1935>
35. Xem: <http://tapchimattran.vn/thoi-su/mot-so-giai-phap-trong-cong-tac-xay-dung-phap-luat-cua-mat-tran-to-quoc-viet-nam-9292.html>
36. Xem: <https://dantri.com.vn/viec-lam/tuoi-nghi-huu-se-duoc-thong-qua-trong-nam-2019-20180609082103736.htm>
37. Xem: <http://iza.bacninh.gov.vn/cac-kcn-bacninh/articleType/ArticleView/articleId/808/Default.aspx>