

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

PHAN THỊ MAI ANH

**TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

PHAN THỊ MAI ANH

**TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Ngành: Luật kinh tế

Mã số: 8380107

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. LÊ THỊ THÚY HƯƠNG

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, không trùng lặp, không sao chép bất kỳ công trình khoa học nào. Tôi cam đoan những tài liệu, số liệu sử dụng trong luận văn là trung thực, chính xác.

Tôi xin chịu trách nhiệm về những lời cam đoan trên.

Người viết cam đoan

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	9
1.1. Khái quát về lao động nữ và quyền của lao động nữ.....	9
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của lao động nữ.....	9
1.1.2. Quyền của lao động nữ và bảo đảm quyền của lao động nữ	13
1.2. Khái quát về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.....	16
1.2.1. Khái niệm trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.....	16
1.2.2. Ý nghĩa của việc xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ	17
1.2.3. Nội dung trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.....	19
Tiểu kết Chương 1	26
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	28
2.1. Thực trạng pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam	28
2.1.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới	28
2.1.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ	34

2.1.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo các lợi ích về đặc điểm sinh lý phụ nữ	35
2.1.4. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.....	37
2.2. Thực tiễn thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	39
2.2.1. Thực trạng các khu công nghiệp và đặc điểm của lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.....	39
2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh	43
2.2.3. Đánh giá chung về thực tiễn thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	55
Tiểu kết Chương 2	60
Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRONG VIỆC THỰC THI TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	61
3.1. Các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ	61
3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy quyền con người	61

3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải đồng bộ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan.....	62
3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với 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.....	63
3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế.....	64
3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ	64
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.....	68
3.3.1. Tuyên truyền về việc thực hiện nghiêm túc trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ	68
3.3.2. Tăng cường công tác thanh tra, xử lý đối với các trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các trách nhiệm đối với lao động nữ.....	68
3.3.3. Thúc đẩy mối quan hệ hài hòa, ổn định của người sử dụng lao động và lao động nữ.....	69
3.3.4. Tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	73
3.3.5. Tăng cường tuyên truyền và thực thi pháp luật lao động đối với các tổ chức, doanh nghiệp trong khu công nghiệp sử dụng lao động nữ.....	73
Tiểu kết Chương 3.....	74
KẾT LUẬN.....	75
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ	: Bộ luật Lao động
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
ILO	: International Labour Organization <i>Tổ chức lao động quốc tế</i>
KCN	: Khu công nghiệp
NLĐ	: Người lao động
QHLĐ	: Quan hệ lao động
UBND	: Ủy ban Nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

- Bảng 2.1.** Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới 46
- Bảng 2.2.** Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tham khảo ý kiến của lao động nữ 48
- Bảng 2.3.** Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo các vấn đề an toàn, vệ sinh dành cho lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh 51
- Bảng 2.4.** Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ 54

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong sự phát triển của nền kinh tế hiện nay thì vai trò của người phụ nữ ngày càng quan trọng, họ tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tuy vậy, trong QHLD, lao động nữ thường bị cho là phái yếu và còn bị phân biệt đối xử ở một số lĩnh vực mà chỉ ưu tiên dành cho nam giới. Tại Việt Nam, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong các QHLD đã được cải thiện rất nhiều những năm gần đây. Nhưng về chi tiết, ở một số khu vực, một số thời điểm thì lao động nữ vẫn chưa được quan tâm thích đáng vì lý do đặc điểm sinh lý của người phụ nữ. Những khó khăn, thách thức mà lao động nữ đã và đang đối diện là rất nhiều, nhất là những bất cập trong vấn đề sự bình đẳng giới, tiền lương và thu nhập. Pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về lao động nữ nói riêng của Việt Nam còn chưa hoàn thiện về cơ chế giám sát, thực thi, bảo vệ lao động nữ.

Với vị thế là trung tâm kinh tế lớn nhất của Việt Nam, thành phố Hồ Chí Minh là một trong 5 thành phố có lượng cung ứng lao động lớn nhất cả nước. Chính vì vậy, nhu cầu sử dụng lao động trong các KCN, khu chế xuất tại đây luôn cao hơn các địa phương khác, trong đó nhu cầu về sử dụng lao động nữ cũng tăng cao. Lao động nữ là một bộ phận không thể thiếu đối với thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh nói chung và các KCN trên địa bàn thành phố nói riêng. Các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đang ngày càng thu hút rất nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đến đầu tư, sản xuất kinh doanh. Cùng với đó, thành phố Hồ Chí Minh đang ngày càng hội nhập, là đầu tàu kinh tế với sự biến động không ngừng của mọi lĩnh vực, nơi đây vẫn là miền đất hứa của rất nhiều người lao động tại các địa phương khác muốn tìm kiếm cơ hội việc làm với mức lương cao.

Vậy, với sự đa dạng về điều kiện tự nhiên, dân số, nguồn nhân lực, thành phố Hồ Chí Minh đã có những chủ trương, chính sách gì và đang thực hiện những chính sách gì nhằm thu hút và bảo đảm các quyền lợi của lao động nữ, điều này đang trở thành một vấn đề nhận được sự quan tâm của nhiều người. Với mong muốn bảo vệ quyền lợi của lao động nữ - những người không chỉ là nguồn lao động quan trọng của xã hội, mà còn là những người thực hiện những thiên chức lớn lao, đồng thời, trên cơ sở phân tích thực trạng trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các KCN tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng cũng như ở Việt Nam nói chung, tôi đã lựa chọn đề tài ***“Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh”*** để làm đề tài luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Thị trường lao động và QHLD là một lĩnh vực lớn thu hút được nhiều tác giả và nhà nghiên cứu quan tâm. Đối với vấn đề pháp luật liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ đang làm việc tại các KCN cũng nhận được những quan tâm nhất định của xã hội cũng như những nhà khoa học luật. Thời gian qua đã có nhiều nhà khoa học, tác giả với các tác phẩm, đề tài, bài báo tập trung nghiên cứu về vấn đề này, luận văn đã tham khảo và nghiên cứu một số công trình cụ thể sau:

Tác giả Trần Thị Quốc Khánh (2012), *Thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*, đã hệ thống các lý luận về bình đẳng giới và pháp luật bình đẳng giới, tại Việt Nam. Bên cạnh đó, tác giả đã phân tích thực trạng triển khai áp dụng các quy định của pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam, trong đó có lĩnh vực lao động và việc làm. Bên cạnh đó, kinh nghiệm điều chỉnh vấn đề này của các nước trên thế giới được đề tài luận án phân tích làm

rõ trong chương 2, là cơ sở thực tiễn quan trọng đánh giá thực trạng về pháp luật bình đẳng giới hiện nay [20].

Tác giả Trần Thị Thu (2002), với luận án tiến sĩ luật học “*Tạo việc làm cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” đã hệ thống hóa các lý thuyết liên quan đến việc làm, lao động nữ, các hình thức và phương pháp tạo việc làm cho lao động nữ. Tác giả luận án đã nghiên cứu thực trạng về việc tạo việc làm cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội thời gian qua, chỉ ra những thành công và hạn chế của công tác này, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp với thực tiễn lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội [33].

Tác giả Đặng Thị Thơm (2016), với Luận án tiến sĩ luật học “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*”, đã nghiên cứu kỹ các văn bản pháp luật về quyền của lao động nữ, thực trạng áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ tại Việt Nam, đặt ra những yêu cầu cần thiết của việc hoàn thiện các quy định hiện hành về quyền của lao động nữ [32].

Ngoài ra, tác giả đã tìm đọc và phân tích một số công trình khoa học nghiên cứu các vấn đề liên quan đến lao động nữ, cũng như pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ tại Việt Nam như: Nguyễn Hữu Chí (2009), Pháp luật về lao động nữ - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện, Tạp chí Luật học 09/2009; Trương Thúy Hằng (2010), Giải quyết việc làm cho lao động nữ trong thời kỳ hội nhập, Tạp chí quản lý nhà nước số 170/2010; Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), Quyền của lao động nữ theo quan điểm của tổ chức lao động quốc tế trong những công ước Việt Nam chưa phê chuẩn, Tạp chí Luật học số 03/2004; Hoàng Thị Minh (2012), Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ, Tạp chí Luật học số 05/2012, v.v

Mặc dù đứng trên một góc độ nào đấy, các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến các vấn đề liên quan đến việc làm của lao động nữ, HĐLĐ của lao động nữ, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, v.v. Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng kể từ khi BLLĐ 2012 ra đời và đi vào cuộc sống thì việc nghiên cứu các vấn đề pháp luật liên quan đến lao động nói chung và lao động nữ nói riêng là rất cần thiết. Có thể thấy, việc nghiên cứu pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ và cơ chế thực thi pháp luật đó ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cho đến nay chưa được quan tâm nghiên cứu. Với những đặc điểm của đô thị lớn, tốc độ phát triển nhanh nên thành phố Hồ Chí Minh là nơi tập trung rất nhiều các KCN, cụm công nghiệp, qua đó thu hút một lực lượng lao động lớn từ các tỉnh, thành xung quanh và ngay trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có đặc điểm là sử dụng rất nhiều lao động phổ thông với tỷ lệ lao động nữ rất cao. Chính vì thế, các doanh nghiệp đã gặp không ít vấn đề khó khăn liên quan đến lao động nữ bởi vì lao động nữ với đặc điểm sinh lý riêng, họ là một trong những nhóm lao động yếu thế trong xã hội. Vì vậy, việc nghiên cứu triển khai thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu những lý luận về lao động nữ, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, thực trạng thực hiện trách nhiệm đó đối với lao động nữ, tác giả đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Các nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể được thực hiện để đạt được mục đích nghiên cứu trên là:

(1) Làm sáng tỏ những vấn đề khái quát chung về lao động nữ, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ và pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ của Việt Nam.

(2) Đánh giá thực trạng kinh tế - xã hội, dân số của thành phố Hồ Chí Minh cũng như thực trạng lao động nữ tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Phân tích thực trạng thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

(3) Đưa ra được những kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng của hệ thống pháp luật Việt Nam về quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ và thực tiễn thi hành trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh theo BLLĐ 2012 và một số bộ luật liên quan.

Về thời gian: Đề tài sử dụng các dữ liệu từ năm 2013 - 2017, các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động hiện hành.

Về không gian: Đề tài nghiên cứu thực tiễn thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được thực hiện nghiên cứu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ dựa trên cơ sở phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về lao động và việc làm, bình đẳng giới; các chủ trương, đường lối và quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng theo pháp luật lao động Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh để làm rõ các nội dung nghiên cứu. Ngoài ra, đề tài sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để đánh giá thực trạng thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ. Đề tài luận văn xây dựng 01 phiếu điều tra bằng bảng hỏi với 8 câu để nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả tiến hành phát phiếu điều tra tới các lao động nữ đang làm việc trong các doanh nghiệp khác nhau (Đề tài thực hiện khảo sát 300 lao động nữ tại KCN Linh Trung 1, Vĩnh Lộc, An Hạ, Đa Phước với số phiếu hợp lệ thu về là 258 phiếu).

Đề tài sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý kết quả nghiên cứu đảm bảo chính xác và độ tin cậy cao (Với thang đánh giá tương ứng là 5-Rất tốt; 4-Tốt; 3-Khá; 2-Trung bình; 1-Kém).

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

Về mặt lý luận: Luận văn đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận và làm rõ các vấn đề lý luận dưới góc độ khoa học pháp lý, nghiên cứu một cách có hệ thống về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam. Kết quả nghiên cứu và những kiến nghị của luận văn có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao hiệu quả xây dựng và áp dụng pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam.

Về mặt thực tiễn: Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo, làm tài liệu nghiên cứu cho tất cả những ai quan tâm, muốn tìm hiểu về pháp luật trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ; đồng thời luận văn có thể là nguồn tham khảo cho công tác giảng dạy về pháp luật kinh tế nói chung và pháp luật về QHLD nói riêng khi bàn về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Lý luận cơ bản về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Chương 2: Thực trạng pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ và thực tiễn thực hiện ở các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả trong việc thực thi trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Chương 1

LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

1.1. Khái quát về lao động nữ và quyền của lao động nữ

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của lao động nữ

1.1.1.1. Khái niệm lao động nữ

Trong quá trình khai phá tự nhiên nhằm tìm kiếm điều kiện sống, tồn tại và thích nghi với thế giới tự nhiên cũng như xã hội thì lao động là hoạt động đặc trưng mang tính sáng tạo của con người, là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ cho các nhu cầu của đời sống xã hội cũng như các nhu cầu vật chất và tinh thần khác.

Theo quan điểm của Mác “*Người lao động là người sử dụng tư liệu sản xuất của chính mình hoặc của người khác một cách hợp pháp để sản xuất ra sản phẩm có giá trị sử dụng*” [26].

Khoản 1, Điều 3, BLLĐ 2012 thì người lao động phải có các điều kiện sau: “*Người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo HĐLĐ; được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động*” [28].

Khi đáp ứng mọi điều kiện về năng lực pháp luật và năng lực hành vi thì người phụ nữ được cho là người lao động bình thường. Trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động dưới 15 tuổi có giới tính nữ có khả năng tham gia vào QHLD trong một số ngành nghề công việc đòi hỏi không áp lực và không quá sức lao động thì gọi là lao động nữ. Khái niệm về lao động nữ chưa được đề cập trong các văn bản pháp luật mà chỉ được nhắc đến như một cụm từ chỉ người lao động mang giới tính nữ, các văn bản cũng chưa chỉ tra những đặc trưng, đặc thù trong lao động của đối tượng này. Trên cơ sở các quy định của pháp luật về lao động, các khái niệm liên quan, đề tài đưa ra

khái niệm về lao động nữ như sau: “*Lao động nữ là người lao động có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên (trừ một số trường hợp ngoại lệ), có khả năng lao động, làm việc theo HĐLĐ, họ được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động tại các tổ chức, doanh nghiệp*”.

Thị trường lao động tại Việt Nam hiện nay được đánh giá là có lao động trẻ với tỷ lệ lao động nam, nữ tương đối cân bằng. Người lao động khi tham gia vào thị trường lao động được quan tâm bảo vệ, đối với các lao động đặc thù BLLĐ 2012 đã có quy định dành riêng cho từng loại lao động này. Tuy nhiên, việc chúng ta có quy định cụ thể về lao động nữ, chủ thể trong QHLD và nghiên cứu về trách nhiệm của người sử dụng lao động, chủ thể thứ hai trong QHLD là hoàn toàn khác nhau. Pháp luật lao động Việt Nam có quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động nhưng việc thực thi các quy định này trong thực tế thường gặp nhiều khó khăn và vướng mắc, ngay từ chính lao động nữ.

1.1.1.2. Đặc điểm của lao động nữ

Sự khác biệt về đặc điểm đã ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội thăng tiến, việc làm, học vấn, trách nhiệm của người phụ nữ trong gia đình. Trên cơ sở chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình, người lao động nữ có những đặc điểm nhận biết riêng như sau:

Thứ nhất, bên cạnh các hoạt động lao động chuyên môn thì lao động nữ vừa phải thực hiện “thiên chức” mặc định của mình là làm mẹ, làm vợ. Khả năng sinh nở là thiên chức của phụ nữ và có thể nói đây là đặc điểm chung của giới tính nữ (trừ một số trường hợp do nguyên nhân khách quan làm ảnh hưởng đến thiên chức thiêng liêng này). Sự khác biệt lớn nhất giữa lao động nam và lao động nữ chính là việc lao động nữ trong quá trình làm việc sẽ phải trải qua các thời kỳ, thời điểm mang thai, sinh đẻ, nuôi con, chăm sóc khi con nhỏ ốm đau, kinh nguyệt hàng tháng, v.v. Như vậy, lao động nữ đang phải

chịu rất nhiều áp lực, bởi việc trải qua các thời kỳ tự nhiên trong quá trình lao động thường ảnh hưởng đến thể chất và tinh thần của họ, họ cần có sự quan tâm động viên từ phía gia đình và tổ chức, doanh nghiệp nơi họ công tác và làm việc.

Thứ hai, lao động nữ còn phải quán xuyến việc nhà, chăm sóc gia đình song song với các hoạt động lao động tại các tổ chức và doanh nghiệp. Bởi theo quan niệm truyền thống ở Việt Nam, lao động nữ thể hiện vai trò này tốt hơn nhiều so với lao động nam, đồng thời cũng là đặc điểm dễ nhận biết nhất giữa lao động nam và lao động nữ. Với họ, gia đình là tất cả, việc chăm sóc chồng con mới là ý nghĩa cuối cùng của bản thân họ. Ngoài ra, còn do sự tác động của tư tưởng trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào tiềm thức con người từ hàng ngàn đời, đặc biệt đối với các nước Á Đông. Chính vì thế, lao động nữ thường sẽ dành thời gian cho việc nhà nhiều hơn so với nam giới.

Thứ ba, người lao động nữ rất linh hoạt, đa năng, sáng tạo và khéo léo trong quá trình thực hiện công việc mà họ được giao. Chúng ta có thể nhận thấy rõ điều này khi tại đơn vị làm việc của mình, lao động nữ có thể vừa giải quyết các công việc mang tính học thuật hay đưa ra những quyết định cứng rắn trong công việc nhưng khi về nhà của mình, họ lại có thể thực hiện các công việc đòi hỏi tính khéo léo, tỉ mỉ như: nấu ăn, chăm sóc con cái, nội trợ, chăm sóc chồng, chăm sóc bố mẹ chồng và xử lý các mối quan hệ bạn bè, hàng xóm, v.v.

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

Ngày nay, trong xã hội hiện đại, do áp lực của công việc và khả năng lao động đòi hỏi xã hội phải nhìn nhận vấn đề này một cách khách quan hơn để đảm bảo sức khỏe và khả năng công việc cho lao động nữ. Pháp luật phải có những quy định riêng giúp lao động nữ có thể hài hòa trong công việc hàng ngày của họ.

1.1.1.3. Vai trò của lao động nữ

(1) *Trong gia đình*, lao động nữ thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi dạy con cái không chỉ lúc trong bụng mẹ, đến lúc sinh ra, mà ngay cả lúc trưởng thành. Họ là người chăm sóc và giáo dục con cái là chủ yếu với tình thương yêu vô bờ bến là hơi ấm, là nguồn sữa để nuôi con khôn lớn, là chỗ dựa tinh thần cho các con. Người phụ nữ luôn hết lòng vì con, họ luôn là tấm gương để con cái noi theo và ảnh hưởng không nhỏ trong quá trình phát triển của con. Ngày nay, mặc dù đời sống được nâng cao, các dịch vụ hỗ trợ công việc gia đình ngày càng nhiều và hiệu quả, những điều này đã tạo điều kiện giúp người phụ nữ giảm bớt những gánh nặng công việc gia đình để có thời gian quan tâm đến sở thích và đam mê của bản thân hơn, nhưng vai trò của người phụ nữ không vì thế mà mất đi.

(2) *Trong công việc*, lao động nữ luôn thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình ở từng vị trí khác nhau. Bên cạnh công việc, lao động nữ còn phải tham gia các hoạt động học tập nhằm giúp họ tích lũy đủ kiến thức và kỹ năng để theo kịp cuộc sống. Hiện nay, trong hoạt động sản xuất - kinh doanh ở nước ta, vị thế và tầm quan trọng của lao động nữ ngày càng được đánh giá cao, nhất là trong những ngành đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động. Trong các công việc hiện nay, lao động nữ tập trung công tác tại ngành may mặc, giày da hay lắp ráp linh kiện điện tử, ngược lại trong lĩnh vực xây dựng và công nghiệp nặng thì lao động nữ chiếm tỷ lệ rất ít. Nguyên nhân là

do đặc thù các ngành nghề, sự phù hợp các ngành nghề với người lao động và sự phân chia của thị trường lao động.

(3) Trong xã hội, lao động nữ ngoài việc thực hiện thiên chức, vai trò, trách nhiệm của mình ở gia đình còn phải không ngừng học hỏi, rèn luyện để trở thành người có văn hóa, có tri thức, có kỹ năng sống để tiếp cận, nắm bắt kịp thời kiến thức khoa học, kiến thức thực tiễn để phục vụ công tác của mình. Có một thực tế là thời gian gần đây, lao động nữ đã chủ động hơn trong các hoạt động xã hội như thiện nguyện, bảo vệ môi trường, v.v. và họ năng động, xung phong hơn một bộ phận nam giới. Phải nói rằng, khi xã hội có bình đẳng giới, nhận thức về vai trò và vị thế của phụ nữ đã thay đổi hoàn toàn. Họ không còn quẩn quanh với công việc nội trợ mà tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội, không ngừng nghiên cứu, trau dồi khả năng và không ít người trong số họ đã đạt đến những địa vị rất cao trong mọi lĩnh vực.

Như vậy, lao động nữ không chỉ có vai trò quan trọng ảnh hưởng tới hạnh phúc và sự đầm ấm của gia đình mà họ còn có vị trí không thể bỏ qua trong công việc lao động sản xuất và công việc xã hội, khi đất nước ta ngày càng hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới.

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

Pháp luật ở mỗi quốc gia đều bảo vệ người lao động dưới góc độ quyền công dân dù là nam hay nữ và điều này đã được pháp luật quốc tế đảm bảo và công nhận. Theo Ủy ban Quyền con người của Liên Hợp quốc: “Quyền của người lao động phải được bảo đảm như quyền con người” và họ đã phân chia nhóm quyền con người trong lĩnh vực lao động thuộc nhóm quyền dân sự và dưới góc độ pháp luật lao động [23].

Pháp luật lao động của Việt Nam luôn có những quy định dành riêng cho lao động nữ và đã dành Chương X của BLLĐ 2012 quy định về lao động nữ. Theo quy định, Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền bình đẳng của lao

động nữ trong việc làm và tuyển dụng; khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm, đặc biệt là hỗ trợ họ những công việc bán thời gian và làm việc tại gia đình; ngoài ra, Nhà nước cũng cần có những biện pháp và giải pháp tạo việc làm cho lao động nữ (đặc biệt đối với những lao động nữ trung niên), giúp họ có thể hài hòa giữa lao động sản xuất và công việc gia đình.

Tại Điều 4, Điều 153 và Điều 154 của BLLĐ 2012 đã quy định rõ, nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam, nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động; không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với lao động nữ vì kết hôn, có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; lao động nữ được dành thời gian trong thời gian lao động để cho con bú, làm vệ sinh phụ nữ [28]. Đặc biệt, Điều 157, BLLĐ 2012 quy định tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ từ 4 tháng lên thành 6 tháng [28].

Các văn bản của quốc tế về đảm bảo quyền lợi của lao động nữ khi tham gia lao động cũng là một căn cứ quan trọng giúp người sử dụng lao động biết và hoàn thiện trách nhiệm của mình, đặc biệt trong Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền năm 1948 cũng đã ghi nhận những quyền cơ bản liên quan đến lao động nữ.

Công ước quốc tế về các quyền chính trị, xã hội, văn hóa năm 1996 của Liên Hợp Quốc quy định việc nam nữ có quyền bình đẳng trong mọi hoạt động kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội. Điều này thể hiện sự ưu tiên đặc biệt đối với các lao động nữ là các bà mẹ tham gia lao động trước và sau khi sinh con. Bởi vì pháp luật đã quy định đây là khoảng thời gian mà lao động nữ cần phải được nghỉ ngơi có hưởng lương và các chế độ phúc lợi khác giống như người lao động bình thường. Công ước CEDAW - Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ là một điển hình nhất về bảo

vệ quyền lao động nữ không thể không kể tới việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trên nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống và xây dựng một chương trình hành động thúc đẩy quyền bình đẳng của phụ nữ [23].

Tuy nhiên, trong các quy định của pháp luật hiện hành thì quyền của lao động nữ được bảo vệ và là căn cứ để người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm khi họ tuyển dụng và sử dụng đối tượng lao động này. Chúng ta biết rằng, QHLD được hình thành trên cơ sở tham gia của hai đối tượng là người sử dụng lao động và người lao động và nếu thiếu một trong hai thì QHLD không được hình thành. Bởi vậy, muốn bảo vệ quyền lợi của lao động nữ và kiểm soát trách nhiệm của người sử dụng lao động thì pháp luật cần phải duy trì và bảo vệ QHLD [23].

Xét về tương quan mối quan hệ giữa lao động nữ và người sử dụng lao động, có thể thấy, lao động nữ nói riêng thường ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, họ bị phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng lao động. Trong quá trình lao động thì lao động nữ phải đối mặt với các rủi ro các thể xảy ra khi trực tiếp tiến hành và thực hiện các hoạt động sản xuất. Đồng thời, trong một số lĩnh vực như may mặc, giày da, v.v. thì họ lại chiếm số đông và là nhân tố quan trọng trong quá trình sản xuất và họ bị quản lý điều hành bởi người sử dụng lao động. Mặt khác, lao động nữ cần được bảo vệ trong cùng một công việc với lao động nam vì đặc điểm tâm sinh lý của lao động nữ. Pháp luật cần tập trung đảm bảo các quyền về việc làm, thu nhập, đời sống, quyền được bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự nhân phẩm, v.v cho lao động nữ.

Bảo đảm quyền của lao động nữ là việc pháp luật lao động ghi nhận các quyền của lao động nữ trong QHLD và các biện pháp bảo đảm việc thực hiện các quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động hiện hành.

1.2. Khái quát về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

1.2.1. Khái niệm trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Cùng với chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ, Điều 154 BLLĐ 2012 quy định nghĩa vụ cụ thể của người sử dụng lao động đối với lao động nữ. Vì chính sách của Nhà nước ở tầm vĩ mô, còn việc có thực hiện được những chính sách đó hay không, cần thiết phải có sự tham gia của chính chủ thể trực tiếp trong QHLD, đó là người sử dụng lao động.

Để hiểu rõ hơn về trách nhiệm của người sử dụng đối với lao động nữ thì đề tài phân biệt giữa trách nhiệm và nghĩa vụ dân sự (trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ là một trách nhiệm dân sự). Hiện nay, tại các văn bản quy phạm pháp luật không có văn bản nào đưa ra khái niệm cụ thể về trách nhiệm dân sự. Nhưng theo lý luận pháp luật dân sự thì trách nhiệm được hiểu là các biện pháp có tính cưỡng chế áp dụng đối với người có hành vi vi phạm pháp luật gây ra thiệt hại cho người khác, người gây thiệt hại phải chịu trách nhiệm khắc phục những hậu quả xấu xảy ra bằng tài sản của mình (trong đó có bồi thường thiệt hại trong hợp đồng hoặc ngoài hợp đồng).

Trong trách nhiệm dân sự bao gồm trách nhiệm dân sự do vi phạm nghĩa vụ dân sự, trách nhiệm dân sự do không thực hiện nghĩa vụ giao vật, trách nhiệm dân sự do không thực hiện nghĩa vụ phải thực hiện hoặc không được thực hiện một công việc, trách nhiệm dân sự do chậm thực hiện nghĩa vụ dân sự, trách nhiệm dân sự do chậm tiếp nhận việc thực hiện nghĩa vụ dân sự và trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Vậy, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ chỉ xuất hiện khi người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ của họ khi sử dụng

lao động nữ trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh của tổ chức, doanh nghiệp.

Trên cơ sở quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, luận văn đề xuất khái niệm trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ: *Là việc người sử dụng lao động có những hành động cụ thể tuân theo các quy định của pháp luật khi sử dụng lao động nữ trong hoạt động sản xuất - kinh doanh của mình. Các hoạt động này của người sử dụng lao động nhằm bảo đảm cho lao động nữ yên tâm làm việc và phát triển nghề nghiệp của mình.*

1.2.2. Ý nghĩa của việc xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Lao động nữ đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt khi đất nước ta đang hội nhập ngày càng sâu rộng tại khu vực và thế giới. Trên thực tế, các chế độ, chính sách cho phụ nữ nói chung và người lao động nữ nói riêng đang từng bước được hoàn thiện, thống nhất, chặt chẽ và đồng bộ; không bị trùng lặp, chồng chéo trong các văn bản hướng dẫn thi hành luật của các cơ quan chức năng. Trên cơ sở đó, việc xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ có ý nghĩa chính là thúc đẩy và tạo điều kiện cho lao động nữ tham gia vào các QHLD, cụ thể như sau:

Thứ nhất, nhằm xác định các căn cứ thực hiện và giám sát QHLD. Về nguyên tắc, các chủ thể đều phải chịu sự điều chỉnh chung của pháp luật và Nhà nước sẽ thông qua các cơ quan quản lý về lao động thực hiện giám sát các QHLD này. Chính vì vậy, lao động nữ cũng cần được bảo đảm những quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong QHLD và người sử dụng lao động có mối quan hệ mật thiết trong việc thực thi các quy định của pháp luật về vấn đề này. Do đó, việc xác định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động

đối với lao động nữ để làm căn cứ thực hiện và giám sát QHLD là hết sức cần thiết.

Thứ hai, xây dựng mối quan hệ bền vững trong QHLD. Khi lao động nữ không đạt được lợi ích trong quá trình lao động thì họ sẽ không thể tiếp tục cống hiến hết mình, điều này sẽ phá vỡ QHLD được hình thành trước đó. Vì vậy, xác định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ sẽ dẫn đến QHLD được duy trì vì bảo đảm được các quyền lợi chính đáng mà pháp luật đang bảo vệ lao động nữ khi tham gia lao động, qua đó có thể phát triển bền vững mối quan hệ này. Nếu lao động nữ có thái độ làm việc tốt và luôn gắn bó với doanh nghiệp khi người sử dụng lao động có trách nhiệm với các quyền lợi của họ thì doanh nghiệp sẽ đạt được nhiều lợi ích như: có đội ngũ lao động làm việc lâu năm, nhiều kinh nghiệm và giảm thiểu các chi phí tuyển dụng và đào tạo mới, v.v.

Thứ ba, tạo điều kiện cho lao động nữ tham gia chủ động và hiệu quả vào QHLD. Điều này được hiểu là khi xác định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ thì lao động nữ có thể minh bạch được các quyền lợi và trách nhiệm của mình khi tham gia vào QHLD này. Bên cạnh đó, khi người sử dụng lao động vi phạm các vấn đề liên quan đến quyền lợi lao động nữ thì lao động nữ cũng có thể chủ động đề xuất các ý kiến của mình trực tiếp đến người sử dụng lao động hoặc gián tiếp thông qua đại diện là công đoàn cơ sở.

Thứ tư, xác định đúng trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ giúp hoàn thiện pháp luật về lao động Việt Nam. Xuất phát từ xu thế chung trong quy định pháp luật lao động của các nước trên thế giới, quan niệm bên yếu thế trong QHLD luôn được quan tâm và ràng buộc trách nhiệm đối với người sử dụng lao động. Pháp luật lao động của Việt Nam đã thay đổi và cân bằng lợi ích giữa hai chủ thể này.

Vì vậy, pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ có vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo đảm các quyền lợi cho người lao động nữ và của người sử dụng lao động.

1.2.3. Nội dung trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

1.2.3.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng trong hoạt động tuyển dụng và việc làm thì phải đối xử bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Người sử dụng lao động phải tuân thủ và thực hiện tuyển dụng, thời gian làm việc, giao việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền công, nâng bậc lương theo nguyên tắc bình đẳng nam và nữ. Việc vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm: việc áp dụng trình độ (tiêu chuẩn) khác nhau trong việc tuyển dụng lao động nam và nữ cho cùng một công việc; từ chối hoặc hạn chế tuyển dụng lao động; từ chối thực hiện các quyền cụ thể cho lao động nữ đều được quy định trong pháp luật lao động; sa thải người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con hoặc nuôi con của họ; phân biệt đối xử trong giao việc lao động nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức lương khác nhau cho người lao động tương đương về trình độ và năng lực vì lý do giới tính, v.v

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. Quy định này dựa trên cơ sở các công ước 100 và 111 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Cụ thể, người sử dụng lao động phải thực hiện bình đẳng về tiêu chuẩn công việc, chức danh và độ tuổi, không được phân biệt đối xử vì lý do giới tính trong tuyển dụng lao động [19].

Pháp luật Việt Nam bao gồm Hiến pháp 2013, BLLĐ 2012 và các văn bản pháp luật liên quan đến lao động có quy định cụ thể về bình đẳng giới.

Trong Hiến pháp 2013 quy định công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt, mọi lĩnh vực trong đó có lao động. Họ có quyền lựa chọn nghề nghiệp, nơi làm việc đảm bảo làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi theo đúng quy định của pháp luật. Ngoài ra, Nhà nước nghiêm cấm tình trạng phân biệt đối xử, thúc đẩy xã hội và gia đình tạo điều kiện để lao động nữ có thể phát huy hết vai trò của mình [29]. Còn ở BLLĐ 2012 đã quy định rõ ràng và tạo ra một hành lang pháp lý bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ.

Theo Điểm a, Khoản 1, Điều 5, BLLĐ 2012 quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động *“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”* [28]. Như vậy, pháp luật đã có những quy định rất rõ ràng, lao động nữ có quyền được làm việc và tự do lựa chọn các công việc cho mình. Chính vì vậy, mọi hành vi ngăn cấm đối với việc này và ép buộc lao động nữ làm việc là vi phạm pháp luật.

Mặt khác, vấn đề việc làm đối với lao động nữ đã được quy định riêng tại Khoản 2 và 3 Điều 153 BLLĐ 2012 [28]. Tại Điều 158 BLLĐ 2012 cũng đã quy định nhằm bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản: *“Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản”* [28].

Mặt khác, về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ của lao động nữ khi mang thai được quy định tại Điều 156 BLLĐ 2012. Như vậy, BLLĐ 2012 đã bảo vệ lao động nữ trong việc giao kết HĐLĐ khi mang thai. Bên cạnh đó, nhằm bảo vệ sức khỏe cho cả mẹ và con, khi người lao động nữ

đang trong thời kỳ nghỉ thai sản, họ vẫn được hưởng các chế độ lương, bảo hiểm theo quy định. Nếu các bên không có thỏa thuận khác thì khi hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, người sử dụng lao động có trách nhiệm tiếp nhận họ trở lại nơi làm việc ban đầu.

Lao động nữ là một lực lượng lao động xã hội quan trọng nên cần được sự quan tâm đúng mực từ Nhà nước, xã hội để họ có được vị trí độc lập trong đời sống xã hội và gia đình, là nền móng vững chắc cho sự phát triển, tiến bộ của phụ nữ trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Lao động nữ được bình đẳng trong việc tham gia BHXH, bảo hiểm y tế tại Điều 186 BLLĐ 2012.

Luật Bình đẳng giới 2006 cũng có quy định chi tiết hơn về bình đẳng lao động theo độ tuổi khi tuyển dụng, nơi làm việc, tiền lương. Bình đẳng giới trong lao động không chỉ dừng ở đó mà còn quy định rõ ràng hơn về tiêu chí bình đẳng trong đề bạt, tiến cử, bổ nhiệm chức danh. Ngoài ra, việc đào tạo, bồi dưỡng lao động cũng được thể hiện đối với phụ nữ và vệ sinh an toàn cho người lao động trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại cũng được chú trọng [31].

Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 cũng có quy định tương ứng: “*Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng...*” [31]. Trong quá trình sử dụng lao động nữ, người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định riêng về sắp xếp, bố trí công việc phù hợp với giới tính, sức khỏe của lao động nữ; bảo đảm quyền tạm hoãn HĐLĐ; đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề và đào tạo nghề dự phòng; không được xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ trong thời gian họ mang thai, nghỉ thai sản; bảo đảm tiền lương, các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ; thực hiện rút ngắn thời giờ làm việc, bảo đảm đầy đủ quyền lợi về BHXH, v.v. Ngoài ra, người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với lao động nữ khi họ đang thực hiện thiên chức sinh đẻ

và nuôi con (trừ một số trường hợp quy định trong Khoản 3 Điều 155 của BLLĐ 2012) [28]. Những quy định tiên bộ này là cơ sở pháp lý quan trọng, tạo điều kiện cho lao động nữ có việc làm phù hợp với mọi điều kiện hoàn cảnh, có thu nhập ổn định, có thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý. Từ đó, kết quả này giúp lao động nữ vừa đảm bảo sức khỏe lao động, vừa đảm bảo sức khỏe sinh sản, phát huy tốt năng lực chuyên môn, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Có thể khẳng định rằng, trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, trả công lao động, thăng tiến, các chế độ về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ nghỉ ngơi, thời giờ làm việc, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam.

1.2.3.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ

Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi đưa ra các quyết định liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ. Quy định này nhằm tạo điều kiện để lao động nữ được bày tỏ ý kiến của mình trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ trong QHLD. Điều đó vừa thể hiện sự dân chủ trong QHLD, vừa bảo đảm quyền lợi phù hợp cho lao động nữ theo nhu cầu, nguyện vọng của lao động nữ. Việc tham khảo ý kiến của lao động nữ sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng để người sử dụng lao động có thể tổng hợp, thu thập những ý kiến của người lao động nữ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh cũng như trong nhu cầu của lao động nữ.

Việc tham khảo ý kiến của lao động nữ và đại diện của họ đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các quyền của lao động nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng. Người sử dụng lao động có thể thông qua các hình thức khác nhau để lấy các ý kiến của người lao động. Đặc biệt, người sử dụng lao động có thể thông qua các buổi lấy ý kiến của lao động nữ về các quyền bình đẳng, quyền lợi về đặc điểm tâm sinh lý của phụ nữ để từ đó có những điều chỉnh chính xác hơn trong thúc đẩy quyền bình đẳng của lao động nữ trong doanh nghiệp của mình. Đại diện của lao động nữ theo quy định của pháp luật là những tổ chức đại diện cho người lao động như tổ chức công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp trong đó có ban nữ công, Hội phụ nữ, v.v

Đối với các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, Ban chấp hành công đoàn có thể tổ chức các hội nghị để lấy ý kiến trực tiếp. Bên cạnh đó, Ban chấp hành công đoàn có thể lấy ý kiến thông qua các mẫu phiếu hoặc chữ ký của người lao động.

Trong trường hợp doanh nghiệp hoặc tổ chức chưa thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cấp trên trực tiếp, họ sẽ đại diện cho tiếng nói của lao động nữ nếu được tập thể lao động nữ có yêu cầu, lấy ý kiến của tổ trưởng tổ sản xuất, hoặc lấy ý kiến trực tiếp từ lao động nữ.

Tóm lại, người sử dụng lao động có thể trực tiếp tham khảo ý kiến của lao động nữ thông qua các hội nghị do Ban chấp hành công đoàn của doanh nghiệp tổ chức. Các ý kiến của người lao động cần được đưa vào biên bản hội nghị một cách cụ thể, rõ ràng để người sử dụng lao động có thể tham khảo.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động có thể thông qua công đoàn để lấy ý kiến khi thực hiện phát phiếu khảo sát hoặc xây dựng các nội dung liên quan đến quyền lợi của lao động nữ, qua đó tham khảo ý kiến thông qua các chữ ký của lao động nữ.

1.2.3.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo các lợi ích về đặc điểm sinh lý phụ nữ

Xuất phát từ tầm quan trọng đặc biệt trong việc bảo vệ sức khỏe lao động nữ với những đặc điểm sinh lý riêng biệt như: các ngày của chu kỳ kinh nguyệt hàng tháng, thời kỳ mang thai, thời kỳ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, v.v nên việc thực hiện các quy định về bảo đảm các lợi ích cho lao động nữ liên quan đến đặc điểm sinh lý thể hiện qua việc:

Lao động nữ có những đặc điểm đặc thù về mặt sinh học, và nhằm bảo đảm sức khỏe cho lao động nữ, người sử dụng lao động còn phải bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Số lượng, chất lượng buồng tắm, buồng vệ sinh phải đảm bảo đáp ứng nhu cầu của lao động nữ và được thực hiện trên cơ sở đã tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ. Tuy nhiên, việc các doanh nghiệp có thực hiện tốt nghĩa vụ này hay không thì rất khó đánh giá trách nhiệm thuộc về chủ thể nào trong QHLD vì nhu cầu của con người luôn cao trong khi điều kiện cơ sở vật chất và tài chính của doanh nghiệp có hạn thì nghĩa vụ trên chỉ được thực hiện ở mức độ cho phép.

Người sử dụng lao động phải thực hiện các quy định về giờ giấc làm việc: quy định được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh, nghỉ 60 phút trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng theo quy định tại khoản 5, Điều 155, BLLĐ 2012. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cần phải có trách nhiệm khi lao động nữ đang làm việc nhưng mang thai: nếu người lao động mang thai tháng thứ 7 hoặc thứ 6 (đối với làm việc tại vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo), đang nuôi con dưới 12 tháng thì người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa. Đặc biệt, nếu lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 mà phải làm những công việc

nặng nhọc thì được chuyển sang công việc nhẹ nhàng hơn hoặc được nghỉ 01 giờ mỗi ngày.

Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ, nhằm bảo vệ sức khỏe của lao động nữ, bao gồm: công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành; công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước; công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

Do đặc điểm sinh lý cơ thể, với thể lực yếu nên lao động nữ không làm được việc trong những ngành nghề, công việc độc hại, nặng nhọc. Hơn nữa, ngoài công việc hàng ngày, họ còn mang một trọng trách rất lớn là tái sản xuất sức lao động xã hội. Nên họ cần có khoản bù đắp khoản chi phí tăng thêm, khoản thu nhập bị mất, có điều kiện để chăm sóc sức khỏe của mình trong quá trình mang thai, sinh nở. Vì vậy, cần thiết phải thực hiện BHXH đối với lao động nữ.

1.2.3.4. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ

Người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Quy định này một mặt để lao động nữ yên tâm làm việc, mặt khác nhằm tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với thể hệ lao động tương lai. Tuy nhiên, do mục đích lợi nhuận, trong thực tế, nhiều đơn vị sử dụng lao động không thực hiện quy định này hoặc thực hiện không nghiêm túc. Hiện nay chế tài cho hành vi vi phạm của người sử dụng lao động về quy định này chưa được quy định trong Điều 18 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày

22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng [11].

Lao động nữ ngoài vai trò là một người lao động, họ còn có chức năng sinh đẻ và chăm sóc con cái. Tuy nhiên, do hoàn cảnh công việc nên họ tiếp tục phải tham gia vào quá trình lao động nên việc chăm sóc, trông giữ trẻ thường gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt khi thu nhập của họ chưa thực sự cao. Chính vì thế, những quy định về giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo là rất cần thiết. Nhà nước đã có những quy định cụ thể khi căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch, phương án hỗ trợ, giúp đỡ, xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi mẫu giáo, gửi trẻ bằng tiền mặt hoặc hiện vật để hỗ trợ lao động nữ nuôi dạy con. Mức phí và thời gian hỗ trợ do người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện lao động nữ. Chính quyền địa phương có trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức triển khai, xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ ở nơi có nhiều lao động nữ như: quy hoạch xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ; khi quy hoạch, thành lập KCN theo quy định của pháp luật. Trường hợp các KCN đã hình thành nhưng chưa có quy hoạch nhà trẻ, lớp mẫu giáo cần có chính sách khuyến khích cá nhân, tổ chức đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo và cần quy hoạch bổ sung để xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, v.v.

Tiểu kết Chương 1

Chương 1 của luận văn đã khái quát về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ. Qua đó, tổng hợp những quyền lợi của lao động nữ khi tham gia vào thị trường lao động. Đề tài đã phân tích những trách nhiệm cơ bản của người sử dụng lao động đối với lao động nữ như bảo đảm

quyền bình đẳng và thúc đẩy quyền bình đẳng đối với lao động nữ trong tuyển dụng, hợp đồng, làm việc và các chế độ phúc lợi về vật chất và tinh thần; bảo đảm việc tham khảo ý kiến của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng thông qua bản thân họ hoặc người đại diện về lợi ích lao động của họ. Các nội dung liên quan đến đảm bảo về vấn đề vệ sinh và các yếu tố sinh lý của lao động nữ cũng được đề tài quan tâm phân tích. Cuối cùng đề tài tập trung phân tích những quy định về hỗ trợ xây dựng nhà trẻ và chi phí trông giữ trẻ cho lao động nữ. Đây là cơ sở quan trọng giúp tác giả phân tích những quy định và thực tiễn áp dụng các quy định này tại Chương 2 của luận văn.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Thực trạng pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam

2.1.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Công dân có quyền bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực được quy định rõ ràng tại Điều 26 của Hiến pháp 2013. Nhà nước và các cơ quan có liên quan cần có chính sách nhằm đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng giới nam – nữ. Theo quy định tại Điều 16 của Hiến pháp, mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội [29].

Hệ thống các văn bản pháp luật về thực hiện bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới gồm: Công ước 100 và Công ước 111 của ILO, Hiến pháp 2013, BLLĐ 2012 và các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới, v.v

Bên cạnh đó, để thúc đẩy quyền bình đẳng giới trong các KCN, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12/10/2011 về phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các KCN đến năm 2015, định hướng đến năm 2020 [36].

Việc xây dựng các văn bản về thực hiện quyền bình đẳng giới và thúc đẩy quyền bình đẳng giới phải phù hợp với các quy định của Công ước CEDAW, kế thừa đạo lý truyền thống, phong tục tập quán tốt đẹp của dân tộc Việt Nam trong lĩnh vực lao động. Văn bản pháp luật quan trọng nhất thực hiện điều chỉnh toàn diện các vấn đề lao động và việc làm nói chung là BLLĐ

2012, trong đó có những quy định riêng về lao động nữ tại Chương X. Qua đó có thể thấy rằng, Nhà nước rất quan tâm đến việc thực hiện quyền bình đẳng giới và thúc đẩy quyền bình đẳng giới trong QHLD, cụ thể:

Thứ nhất, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động đều phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam, nữ trong tuyển dụng và sử dụng lao động. Nhà nước đảm bảo quyền làm việc bình đẳng về mọi mặt với phụ nữ.

Thứ hai, những hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm các hành vi được quy định tại Khoản 3 Điều 40 Luật Bình đẳng giới 2006 [31].

Thứ ba, quyền của lao động nữ biểu hiện ở quyền tự do lựa chọn việc làm, làm việc và khi họ đủ 15 tuổi thì họ được tự do kí kết HĐLĐ với bất kỳ người sử dụng lao động nào. Lao động nữ khi tham gia QHLD thì được hưởng lương, thu nhập phù hợp với năng suất lao động và không thấp hơn mức lương tối thiểu, không phân biệt tôn giáo và thành phần xã hội, được bảo đảm vật chất tạm thời hay hoàn toàn mất sức, được bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh [28].

Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định: bình đẳng khi được đối xử tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, BHXH, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác; bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng; bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được bổ nhiệm, đề bạt, giữ các chức danh trong các ngành nghề có chức danh và tiêu chuẩn [31].

Quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ theo quy định tại Khoản 1, Điều 153, BLLĐ 2012 như sau: người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, tiền lương, trả công lao động, khen thưởng, đào tạo, thăng tiến, các chế độ về bảo hiểm y tế, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an

toàn lao động, thời giờ nghỉ ngơi, thời giờ làm việc, các chế độ phúc lợi khác về tinh thần và vật chất [28].

Tại Điều 5, Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của BLLĐ 2012 về chính sách đối với lao động nữ có quy định về việc Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động: *“Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ”*.

Những quy định như vậy thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và tương đối phù hợp, đáp ứng yêu cầu của lao động nữ, tính linh hoạt của thị trường lao động. Trong việc bảo đảm quyền của phụ nữ, đặc biệt trong lĩnh vực việc làm, Việt Nam đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ (Theo ILO thì Việt Nam có 83% phụ nữ trong độ tuổi lao động được tuyển dụng) [19]. Trong một số lĩnh vực, lao động nữ không có cơ hội đào tạo kỹ năng và đối mặt với đối xử trong việc tuyển dụng, đặc biệt phụ nữ là dân tộc thiểu số thì rõ ràng họ đã không được tham gia một sân chơi hoàn toàn công bằng.

Tại Điều 9, BLLĐ 2012 và Điều 59 Luật Việc làm 2013 đã có những quy định về nguyên tắc bình đẳng về việc làm. Quyền được đào tạo nghề được quy định cụ thể BLLĐ 2012 quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các biện pháp nâng cao trình độ nghề nghiệp, đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Những quy định này có những nội dung riêng phù hợp, ưu tiên lao động nữ trên cơ sở chức năng giới của họ, đồng thời khẳng định nguyên tắc bình đẳng trên thực tế [28].

Theo Điều a, Khoản 1, Điều 5, BLLĐ 2012 về quyền và nghĩa vụ của người lao động thì *“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”* [28]. Như vậy, người lao động nói chung và người lao động nữ nói riêng đều có quyền được làm việc và tự do lựa chọn việc làm theo quy định của pháp luật và mọi

hành vi ngăn cấm đối với việc tìm kiếm việc làm và ép buộc làm việc đối với lao động nữ là vi phạm pháp luật.

Mặt khác, các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải đảm bảo bình đẳng trong việc làm của lao động nữ; khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, làm việc không trọn thời gian, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, giao việc làm tại nhà để họ có thể vừa tham gia vào hoạt động sản xuất vừa bảo đảm các thiên chức của mình theo Khoản 2 và 3 Điều 153 BLLĐ 2012. Quy định này của pháp luật đã giúp các lao động nữ không bị phân biệt đối xử trong thời gian mang thai hoặc được tiếp tục trở lại làm việc sau khi sinh nở.

Bên cạnh đó, Điều 153 BLLĐ 2012 cũng quy định về việc các doanh nghiệp cần có các biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Rõ ràng, các quy định của pháp luật lao động Việt Nam đã dành những quy định tạo điều kiện thuận lợi cho các lao động nữ để họ có thể yên tâm công tác.

Đặc biệt, tính nhân đạo trong pháp luật đối với phụ nữ khi họ vừa thực hiện thiên chức vừa tham gia lao động được thể hiện qua việc pháp luật quy định về mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ [28].

Tại Điều 158 BLLĐ 2012 cũng đã quy định nhằm bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản và tại Điều 156 BLLĐ 2012 quy định thêm về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ của lao động nữ mang thai.

Có thể nhận thấy rằng, các quy định tại chương X, BLLĐ 2012 đã hướng tới bảo vệ quyền của lao động nữ và ràng buộc trách nhiệm đối với các doanh nghiệp đang sử dụng lao động nữ. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng ưu tiên và khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thông qua các biện pháp cụ thể như ưu đãi về thuế.

Tại Điều 5, Nghị định 85/2015/NĐ-CP cũng có những quy định tương tự và chi tiết các nội dung quy định về vấn đề này tại BLLĐ 2012.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng có quy định việc Nhà nước là chủ thể giám sát việc thực thi các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

Tại Khoản 3 Điều 40 Luật Bình đẳng giới 2006 đã quy định về những hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm các hành vi được quy định sau:

Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động, sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ; phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức trả lương khác nhau cho những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính; không thực hiện các quy định của pháp luật lao động quy định riêng đối với lao động nữ [31].

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được. Về quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động tại Khoản 3 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 bao gồm:

- + Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động;
- + Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ;
- + Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc [31].

Nhìn chung, BLLĐ 2012 ra đời và áp dụng vào thực tế đã tạo ra những bước tiến quan trọng trong việc thực hiện quyền bình đẳng và thúc đẩy quyền bình đẳng trong lao động đối với lao động nữ. Các quy định của pháp luật lao động đối với vấn đề này đã đẩy mạnh việc giải quyết việc làm và công tác đào tạo nghề, tạo tăng thu nhập cho phụ nữ, v.v. Bộ luật có nhiều quy định thể hiện sự quan tâm, ưu tiên đối với lao động nữ như là một trong những giải pháp chính sách để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Điều 153 BLLĐ 2012 quy định về chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ.

Tuy nhiên, việc ràng buộc trách nhiệm đối với người sử dụng lao động trong vấn đề này còn chưa rõ ràng khi các quy định chỉ nói đến việc người sử dụng lao động phải bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới nhưng không quy định rõ họ phải làm như thế nào, lợi ích so sánh giữa việc tuyển dụng lao động nam và lao động nữ. Các quy định về xử lý vi phạm đối với các doanh nghiệp khi vi phạm quyền bình đẳng đối với lao động nữ trong vấn đề việc làm chưa đủ tính răn đe vì việc sử dụng lao động nam hay nữ là quyền tự do của các doanh nghiệp. Nhà nước chỉ khuyến khích các doanh nghiệp tạo việc làm cho lao động nữ và nếu tuyển dụng lao động nữ thì cần tuân thủ pháp luật liên quan. Chính vì vậy, nếu Nhà nước quy định chặt chẽ và xử lý nặng đối với các doanh nghiệp vi phạm thì sẽ tạo ra tâm lý e sợ trong tuyển dụng và sử dụng lao động nữ của các doanh nghiệp khác. Hậu quả là những chính sách ưu tiên đối với lao động nữ sẽ phản tác dụng.

Chúng ta có thể thấy rằng, bình đẳng giới không chỉ đơn thuần là có chính sách ưu tiên cho lao động nữ hay nam nữ hưởng quyền và thực hiện nghĩa vụ giống nhau. Để bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới, cần thiết kế chính sách theo hướng thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, hỗ trợ cho cả lao động nam và lao động nữ có thể thực hiện trách nhiệm công việc và gia đình.

2.1.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ

Nhà nước luôn quan tâm và xác định rõ việc ban hành các chính sách, chế độ để bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ nói riêng và người lao động nói chung. Do sự khác biệt về giới tính, xuất phát từ đặc điểm phụ nữ ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động còn phải đảm nhận thiên chức làm mẹ, nên thực tế lao động nữ vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Nhà nước hỗ trợ bằng các quy định mang tính chất đặc thù nhằm đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho lao động nữ như: cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ tại nơi làm việc và đối với các doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ như được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp.

Rõ ràng, pháp luật lao động đã có những quy định về quyền và lợi ích đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp. Chính vì thế khi người sử dụng lao động có những quyết định liên quan đến quyền và những lợi ích này cần phải tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ. Nội dung này được quy định cụ thể tại Khoản 2, Điều 154 của BLLĐ 2012: *“Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ”* [28].

Theo Khoản 1, Điều 188, BLLĐ 2012 thì Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên

công đoàn, người lao động; tham gia, ký kết, thương lượng và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, bảng lương, thang lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng, định mức lao động, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan; tham gia, đối thoại và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng QHLD ổn định, hài hòa, tiến bộ tại tổ chức, doanh nghiệp, cơ quan. Chính vì thế, trong các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động nữ, tổ chức công đoàn là đại diện cho tiếng nói của lao động nữ [28].

2.1.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo các lợi ích về đặc điểm sinh lý phụ nữ

Lao động nữ có những lợi ích thuộc về đặc điểm sinh lý phụ nữ như: các ngày hành kinh, thời kỳ thai sản, v.v. Chính vì vậy, các vấn đề vệ sinh lao động và an toàn lao động đặc biệt quan trọng đối với lao động nữ vì những đặc điểm sinh lý riêng của họ. Điều 137 BLLĐ 2012 bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc và tại Điều 6 Nghị định 85/2015/NĐ-CP có quy định về cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ: “*Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế; Khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức công đoàn lập kế hoạch...*” [12].

Tại Điều 138, BLLĐ 2012 có quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động: Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường [28], v.v

Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH cũng đã quy định danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ. Đây cũng là một trong những quy

định ràng buộc để người sử dụng lao động không phân công lao động nữ vào những vị trí, công việc không đúng quy định do đặc điểm về sinh lý phụ nữ [3].

Bên cạnh đó, tại Điều 7 Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định:

Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau: mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ.

Trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi lao động nữ được hưởng quyền lợi như sau: mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi, v.v

Người sử dụng lao động căn cứ vào điều kiện của doanh nghiệp và điều kiện thực tế tại nơi làm việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động [12].

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 154 BLLĐ 2012 thì: người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ “*Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc*” [28] và tại Điều 6 Nghị định 85/2015/NĐ-CP thì: “*Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế*” [12]. Pháp luật cũng có quy định nhằm bảo đảm quyền làm mẹ cho lao động nữ khi cấm sử dụng lao động nữ làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục. Bên cạnh đó, quy định các tiêu chí về độ rung, tiếng ồn, bụi, nóng, v.v để đảm bảo môi trường làm việc vệ sinh, an toàn. Hiện nay, việc bảo đảm một môi trường làm

việc tốt với các điều kiện thuận cho người lao động tại Việt Nam còn rất nhiều hạn chế. Nhà nước đã có những quy định tại Điều 186 BLLĐ 2012 về việc tham gia BHXH, bảo hiểm y tế của người lao động [28] [12] nhằm giúp người lao động có thêm một phần bảo hiểm khi tham gia thị trường lao động. Có thể nhận thấy, BLLĐ 2012 cũng như các văn bản hướng dẫn liên quan đã quy định cụ thể về quyền và lợi ích của lao động nữ. Các quy định này hướng đến tính chất đặc thù về sinh lý của người phụ nữ, qua đó quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động, cũng như đại diện người lao động là các tổ chức công đoàn cơ sở phải bảo vệ những quyền lợi này, giúp lao động nữ có điều kiện tốt nhất để thực hiện các chức năng sinh lý và được tham gia vào hoạt động sản xuất - kinh doanh nhằm đóng góp vào sự phát triển của kinh tế - xã hội. Với quy định như Khoản 3, Điều 154 BLLĐ 2012 và Điều 5 Nghị định 85/2005/NĐ-CP thì sẽ làm cho các doanh nghiệp cảm thấy “e ngại” hơn khi tuyển dụng lao động nữ. Bởi lẽ, tuyển dụng lao động nữ rất có thể họ sẽ trở thành những đơn vị vi phạm quy định của pháp luật về chính sách đối với lao động nữ. Để tránh vi phạm pháp luật đối với lao động nữ, không ít doanh nghiệp đã âm thầm lựa chọn giải pháp an toàn cho mình, đó là “ưu tiên tuyển dụng lao động là nam giới”. Đặc biệt, đối với những doanh nghiệp quy mô nhỏ thì họ sẽ không đủ nguồn lực để thực hiện trách nhiệm của mình theo pháp luật quy định.

2.1.4. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ

Vấn đề này đã được quy định cụ thể tại Khoản 4, Điều 154 BLLĐ 2012: Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

Trách nhiệm này của người sử dụng lao động được quy định rõ hơn tại Điều 9 Nghị định 85/2015/NĐ-CP về giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo: căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện lao động nữ về mức và thời gian hỗ trợ; khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo [12].

Và tại Điều 10 Nghị định 85/2015/NĐ-CP về tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ: chính quyền địa phương có trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức triển khai, xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ ở nơi có nhiều lao động nữ như sau:

Quy hoạch xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ khi thành lập KCN theo quy định của pháp luật: trường hợp các KCN đã hình thành nhưng chưa có quy hoạch lớp mẫu giáo, nhà trẻ thì ban quản lý cần quy hoạch bổ sung để xây dựng lớp mẫu giáo, nhà trẻ; thực hiện quản lý hoạt động của nhà trẻ, lớp mẫu giáo theo quy định của pháp luật; xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo phù hợp với nhu cầu gửi trẻ; có chính sách khuyến khích cá nhân, tổ chức đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo [12].

Điều 11 Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định về chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động như sau:

Thứ nhất, người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác, nếu đủ điều kiện về quy mô, tiêu chuẩn theo quy định của Thủ tướng Chính phủ thì được hưởng chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định hiện hành của

Nhà nước về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường.

Thứ hai, Nhà nước có những hỗ trợ đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, cụ thể như sau: các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính; được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp.

Rõ ràng, quy định tại Khoản 4, Điều 154 và các Điều 9, 10, 11 tại Nghị định 85/2015/NĐ-CP là một điểm nhấn trong chính sách ưu tiên đối với lao động nữ của Nhà nước ta trong việc thúc đẩy quyền bình đẳng và giải quyết các vấn đề thất nghiệp. Tuy nhiên, quy định này chưa xác định rõ khi doanh nghiệp đạt những điều kiện như thế nào thì bắt đầu thực hiện trách nhiệm của mình đối với lao động nữ trong việc hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo, v.v. Bên cạnh đó, việc thực hiện xây dựng nhà trẻ sẽ là khó khăn khi doanh nghiệp thực hiện di chuyển nhà xưởng hoặc địa chỉ sản xuất - kinh doanh.

2.2. Thực tiễn thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng các khu công nghiệp và đặc điểm của lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1.1. Tình hình các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Đóng góp vào sự tăng trưởng mạnh mẽ của kinh tế thành phố Hồ Chí Minh phải kể đến hoạt động của các khu chế xuất và KCN. Theo Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh (HEPZA), đến ngày 29/9/2017, toàn thành phố đã có 3 khu chế xuất và 16 KCN được thành lập với tổng diện tích 4.532ha. Trong đó, 17 KCN, khu chế xuất đã hoạt động với

số vốn gần 10 tỷ USD, thu hút 1.371 dự án đầu tư tạo ra việc làm cho gần 290.000 lao động [44].

Sản phẩm công nghiệp trong các khu chế xuất, KCN chiếm 40% kim ngạch xuất khẩu hàng công nghiệp của thành phố Hồ Chí Minh. Có thể nói, sau hơn 25 năm hình thành và phát triển, các khu chế xuất, KCN tại thành phố Hồ Chí Minh đã thu hút được nguồn vốn lớn đầu tư vào sản xuất công nghiệp, cơ sở hạ tầng kỹ thuật và các dịch vụ phục vụ sản xuất công nghiệp; tạo kim ngạch xuất khẩu cho thành phố; thực hiện có kết quả thu hút công nghệ mới và kinh nghiệm quản lý tiên tiến từ nước ngoài; giải quyết việc làm cho người lao động thành phố và các tỉnh lân cận; đồng thời góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, góp phần tăng thu ngân sách của thành phố, v.v

Cơ cấu đầu tư hiện nay trong các KCN cho thấy, các doanh nghiệp hoạt động đa dạng về ngành nghề, quy mô và trình độ công nghệ. Trong đó, các ngành nghề chiếm tỷ trọng cao: Dệt may (19,5%), Cơ khí (16,5%), Chế biến thực phẩm (10,5%), v.v. Lực lượng lao động trong các KCN chủ yếu là lao động trẻ có độ tuổi trung bình từ 18 đến 25, lao động nhập cư chiếm trên 60% và tỷ lệ lao động nữ chiếm khoảng 65% tổng số lao động [44].

Tính đến ngày 31/12/2017, các KCN đã thu hút 285.867 người làm việc, trong đó lao động nữ là 171.460 người (64,68%) và có khoảng 205.493 người làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỷ lệ 60% và khoảng 80.275 người trong doanh nghiệp Việt Nam (tỷ lệ 40%). Lao động từ các tỉnh 163.380 người (tỷ lệ 60,33%), v.v. Số lượng lao động đã qua đào tạo từ đại học, cao đẳng chỉ chiếm hơn 6,7%, nếu tính số lao động có trình độ từ trung học nghề đến đại học chiếm chưa tới 15,6%. Phần lớn lao động được tuyển dụng là học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chiếm tới khoảng 84%, do phần lớn các doanh nghiệp đều thâm dụng lao động và có

công nghệ chưa tiên tiến. Nguồn nhân lực KCN thành phố Hồ Chí Minh còn nhiều hạn chế như: lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ít trong khi nhu cầu công nhân có tay nghề cao tại các doanh nghiệp rất lớn [44].

Nói chung, sự hình thành các KCN đã tạo việc làm cho 285.867 lao động, đào tạo hơn 5.000 kỹ thuật viên và nhân viên quản lý đủ thay thế chuyên gia nước ngoài. Lao động KCN tiếp cận được với máy móc thiết bị tiên tiến, làm việc với các chuyên gia nước ngoài nên đã nâng cao kỹ năng lao động, tay nghề và rèn luyện phương pháp làm việc tiên tiến với tác phong công nghiệp. Điều này ít nhiều gây ảnh hưởng đến sản xuất công nghiệp, giá trị sản phẩm công nghiệp, khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

2.2.1.2. Đặc điểm của lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, đa phần lao động nữ là nhập cư và có tuổi đời khá trẻ, trình độ chuyên môn, kỹ thuật còn hạn chế và phải thuê nhà trọ: lao động nữ nhập cư có tuổi đời khá trẻ, từ 18 - 40 tuổi chiếm 97,9%. Tỷ lệ đã kết hôn 71,7% và đã có con 62,1%. Có 44,3% lao động nữ nhập cư chưa qua đào tạo. Ngay cả đối với lao động đã qua đào tạo, có tới 77% trong số họ phải đào tạo lại tại doanh nghiệp mới có thể đáp ứng công việc. Tỷ lệ lao động nữ nhập cư phải thuê nhà trọ hoặc ở nhờ nhà người thân có tỷ lệ cao, chiếm 70,8%, trong khi đó chỉ có 2% được ở nhà của doanh nghiệp và 28,8% ở nhà riêng [43].

Thứ hai, tiền lương, thu nhập của lao động nữ nhập cư không đủ trang trải cho các chi phí tối thiểu cần thiết: tiền lương, thu nhập thực tế của đa số người lao động, trong đó có lao động nữ nhập cư hiện nay còn thấp so với nhu cầu cơ bản của cuộc sống, không đủ để trang trải cho các chi phí cần thiết cho sinh hoạt hàng ngày. Cụ thể, lao động nữ nhập cư có thu nhập dưới 3 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ: 31,3%; từ 3,1-4 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 39,7%,

và từ 4,1-5 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 28,6%; tỷ lệ có thu nhập trên 5 triệu đồng/tháng chỉ chiếm khoảng 2%. Do đó cuộc sống của họ càng trở nên khó khăn và bấp bênh hơn. Kết quả là 88,8% lao động nữ nhập cư phải làm thêm giờ để kiếm thêm thu nhập và cải thiện cuộc sống [44].

Thứ ba, nhu cầu chi tiêu cho cuộc sống hàng ngày có xu hướng tăng, với mức 5-7 triệu đồng/tháng (quy mô gia đình 3-4 người) như ăn ở, đi lại, chi phí khám chữa bệnh và nuôi con nhỏ thì rất khó khăn cho các lao động nữ. Trong đó chi cho thuê nhà trọ của chị em nhập cư trung bình 500-600 ngàn đồng/tháng [43] [44].

Thứ tư, lao động nữ nhập cư có cuộc sống bấp bênh, không có tiết kiệm phòng tránh rủi ro: Với thu nhập thấp, không đủ để trang trải cho các chi phí cần thiết cho sinh hoạt hàng ngày, trong khi đa phần lao động nhập cư phải thuê nhà trọ để ở, đời sống của người lao động đặc biệt là lao động nữ nhập cư ở trong tình trạng bấp bênh, thiếu ổn định. Kết quả khảo sát cho biết 56,5% gia đình chị em nữ nhập cư không có tiền tiết kiệm để phòng lúc gặp khó khăn và tránh rủi ro. Trong những người có tiết kiệm, số tiền cũng không nhiều, mức dưới 1 triệu đồng/tháng, chiếm 78,1%.

Thứ năm, lao động nữ nhập cư hầu như không có thời gian và ngân sách dành cho đời sống văn hóa tinh thần: Quy hoạch và phát triển các KCN, khu chế xuất thiếu đầu tư đúng mức vào các khu dân sinh ngoài KCN, khu chế xuất, thiếu đồng bộ trong việc dành quỹ đất và hạn chế về kinh phí xây dựng cơ sở hạ tầng cho hoạt động thể dục thể thao, vui chơi giải trí cho người lao động. Thu nhập thấp không đủ trang trải cuộc sống, khiến người lao động trong đó có lao động nữ nhập cư hầu như không có thời gian và ngân sách cho việc thụ hưởng các hoạt động vui chơi giải trí, văn hóa, thể dục, thể thao, chăm sóc sức khỏe để tái tạo sức lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy xem

ti vi, nghe nhạc là loại hình giải trí phổ biến cho lao động nữ nhập cư (với tỷ lệ 47,7%) [44].

2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

2.2.2.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Thực tế, thị trường lao động Việt Nam hiện nay vẫn có sự chênh lệch cung cầu khi cung lao động vẫn lớn hơn cầu lao động rất nhiều. Ở thành phố Hồ Chí Minh, các doanh nghiệp đã thu hút khoảng gần 800 nghìn lao động nữ/năm vào năm 2017, bên cạnh đó số người bước vào tuổi lao động khoảng trên 1 triệu người/năm chưa kể số lao động dôi ra do đang đi tìm việc làm trước đó hay thất nghiệp. Mặt khác, hội nhập kinh tế quốc tế khiến cho sự cạnh tranh mạnh mẽ của các doanh nghiệp và sự suy giảm về mặt kinh tế nên nhiều doanh nghiệp đang có xu hướng thu hẹp sản xuất – kinh doanh nên việc thu hút lao động sẽ có xu hướng giảm.

Tuy nhiên, thị trường lao động ngày càng cạnh tranh gay gắt và lao động nữ đang có xu hướng khó tìm kiếm được việc làm do đặc điểm tâm sinh lý của người phụ nữ. Đề tài đã thực hiện phỏng vấn một lao động nữ (chị Trần Thị T - 37 tuổi, xã A.T.H, huyện Củ Chi) có chia sẻ: “*Cách đây mấy năm tôi làm việc tại xưởng khâu tại một doanh nghiệp giấy da, tôi đã xin nghỉ nửa tháng do bị ốm, sau đó tôi có được tiếp nhận trở lại làm việc được một thời gian thì đơn vị cho tôi nghỉ vì sức khỏe yếu. Gần đây tôi có nhờ một chị quen biết là cán bộ nhân sự tại một công ty giấy da ở Bình Thạnh giới thiệu vào làm việc. Chỗ thân quen lâu ngày, quý và thương nhau là vậy, nhưng chị ấy cũng đã từ chối ngay: Chị 37 tuổi rồi, khó lắm, công ty em chỉ lấy người từ 18 - 35 tuổi à”*.

Tham gia vào thị trường lao động, người lao động nói chung và những lao động nữ nói riêng đang có những khó khăn nhất định. Lao động nữ là một đối tượng lao động đặc biệt, pháp luật đã có những quy định khá chặt chẽ về đối tượng này. Tuy nhiên, để thi hành đúng đối với các quy định của pháp luật về vấn đề này còn gặp nhiều khó khăn, thách thức. Thực tế, trong quá trình tìm kiếm việc làm, phụ nữ thường gặp nhiều khó khăn hơn so với nam giới. Ngay cả khi đã có việc làm, họ thường phải nhận mức lương thấp hơn lao động nam, quá trình di cư chỗ ở, di chuyển vị trí việc làm cũng làm cho lao động nữ gặp khó khăn trong việc hưởng BHXH, bảo hiểm thất nghiệp.

Đối với vấn đề việc làm và tuyển dụng lao động nữ, thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Kế hoạch số 79/KH-UBND về hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh nhằm mục đích giải quyết được trên 80.000 vị trí việc làm cho lao động nữ trên địa bàn thành phố [42]. Từ năm 2012-2015, các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế từ Nhà nước đến tư nhân trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đã thu hút và giải quyết việc làm cho 1.167.890 lượt lao động, số việc làm mới là 491.137 chỗ, tỉ lệ thất nghiệp còn 4,5%.

Liên quan đến vấn đề việc làm cho lao động nữ, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, chính quyền thành phố thực hiện triển khai các quy định tại Điều 168 của BLLĐ 2012 và Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 29/8/2014 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm cụ thể: *“Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp tuyển người lao động Việt Nam và người lao động có quyền trực tiếp với người sử dụng lao động để tìm việc làm nên đã tạo điều kiện thuận lợi cho*

doanh nghiệp và người lao động tự thỏa thuận với nhau như học nghề, thử việc tiến tới giao kết HĐLĐ” [4].

Thành phố Hồ Chí Minh thường xuyên hướng dẫn người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng việc thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể, ký kết, thương lượng các thỏa ước lao động tập thể; giải quyết tranh chấp lao động và đình công; kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; hướng dẫn việc thực hiện chế độ tiền lương, tiền công theo quy định của pháp luật; chế độ đối với lao động nữ.

Các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cũng tuân thủ pháp luật lao động, khi người lao động mới vào làm việc đều được ký HĐLĐ thử việc dù là nam hay nữ. Sau thử việc, thì được ký HĐLĐ chính thức.

Năm 2016, tại thành phố Hồ Chí Minh đã có 779.677 lao động nữ trong các doanh nghiệp ký HĐLĐ chiếm 92%. Trong đó, HĐLĐ dưới 12 tháng 73.290 người, chiếm 9,4%; HĐLĐ từ đủ 12 tháng đến 36 tháng là 364.889 người, chiếm 46,8%; HĐLĐ không xác định thời hạn là 279.904 người, chiếm 35,9 %; số lao động nữ chưa ký HĐLĐ là 25.729 người, chiếm 3,3%. Còn lại là đối tượng không phải ký HĐLĐ 35.865 người (Tổng giám đốc, Giám đốc, Thành viên Hội đồng Quản trị, Thành viên Hội đồng Thành viên) chiếm 4,6% [44].

Về vấn đề HĐLĐ, thành phố Hồ Chí Minh cũng đã ban hành Quyết định số 5261/QĐ-UBND ngày 14/10/2014 về việc phê duyệt Đề án Phát triển QHLD thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020 với mục đích đến năm 2020, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành được đồng bộ hệ thống QHLD của thành phố có sự quản lý của nhà nước, phù hợp với cơ chế thị trường, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong QHLD, tạo nền tảng duy trì và phát triển mối QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ cho những năm tiếp theo [41].

Thành phố Hồ Chí Minh đã có Kế hoạch số 100/KH-UBND ngày 22/8/2011 về việc triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới

thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2015, định hướng đến 2020 trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh [38]. UBND thành phố ban hành kế hoạch triển khai thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh các năm liên tiếp trong thời gian qua. Một nội dung rất quan trọng của kế hoạch là: *“Chủ động phát hiện, xây dựng quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Mạnh dạn đề bạt, đề xuất, bổ nhiệm và bố trí sử dụng cán bộ nữ, cán bộ trẻ đủ tiêu chuẩn tham gia ứng cử đại biểu Quốc hội khóa XIV, HĐND và UBND các cấp nhiệm kỳ 2016-2021; tổ chức tọa đàm, hội thảo trong đội ngũ cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo các cấp nhằm nâng cao kiến thức về vấn đề giới và nội dung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới”* [38].

Các văn bản của thành phố Hồ Chí Minh triển khai công tác học nghề và đào tạo nghề đối với lao động nữ đều được quy định chung trong việc đào tạo lao động nói chung. Ngày 26/12/2011, UBND thành phố đã ban hành Kế hoạch số 150/KH-UBND về đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2011 – 2015 với các đối tượng được hỗ trợ là: lao động thuộc diện người khuyết tật; người được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng; người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo; người dân tộc thiểu số; người thuộc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, đất kinh doanh, lao động nữ bị mất việc làm tham gia học nghề theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg [39].

Bảng 2.1. Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới

TT	Nội dung		Thang điểm đánh giá					ĐTB
			1	2	3	4	5	
1	Trong tuyển dụng và HĐLĐ	SL	3	45	114	63	33	3,30
		%	1,16	17,44	44,19	24,42	12,79	
2	Trong quá trình làm việc	SL	3	52	120	69	15	3,16
		%	1,16	19,77	46,51	26,74	5,81	

3	Trong đào tạo và phát triển	SL	15	42	99	60	42	3,28
		%	5,81	16,27	38,37	23,26	16,27	
4	Trong thu nhập	SL	6	36	102	78	30	3,28
		%	2,32	13,95	39,53	30,23	11,63	
5	Trong các chế độ về vật chất và tinh thần khác	SL	30	51	108	48	21	2,92
		%	11,63	19,77	41,86	18,60	8,14	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát tại Bảng 2.1. cho thấy, đa số người được hỏi đều đánh giá các doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đều làm tương đối tốt công tác bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới. Trong đó, việc ký kết các HĐLĐ đều được sử dụng chung mẫu hợp đồng không có những quy định riêng mang tính chất phân biệt lao động nam và lao động nữ với điểm đánh giá là 3,3/5 điểm. Tuy nhiên, theo ý kiến một số lao động nữ thì nhiều công ty trong các KCN vẫn có những thông báo tuyển dụng vẫn có ghi là ưu tiên lao động nam. Do đặc điểm tâm sinh lý của lao động nữ nên khoảng thời gian nghỉ ngơi cần nhiều hơn lao động nam, nhưng hiện nay các doanh nghiệp chưa có những quy định dành riêng cho lao động nữ.

2.2.2.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ

Những kết quả khảo sát ban đầu cho thấy, các quy định pháp luật về lao động nữ đang được thực thi nghiêm chỉnh trong một số doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng thực hiện nghiêm túc. Có nơi, có chỗ, có thời điểm còn gây khó dễ trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động

nữ, tránh né các quy định của pháp luật. Nhất là trong điều kiện việc làm còn khó khăn và việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ chưa kịp thời.

Quy định này nhằm tạo điều kiện để lao động nữ được bày tỏ ý kiến của mình trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ trong QHLD. Điều đó vừa thể hiện sự dân chủ trong QHLD, vừa bảo đảm quyền lợi phù hợp cho lao động nữ theo nhu cầu, nguyện vọng của lao động nữ. Vì thế, nếu người sử dụng lao động không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ thì bị coi là hành vi vi phạm pháp luật và bị xử lý theo quy định tại Điều 18 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP [11].

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

Bảng 2.2. Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tham khảo ý kiến của lao động nữ

TT	Nội dung/ Tiêu chí		Thang điểm đánh giá					ĐTB
			1	2	3	4	5	
1	Thường xuyên tổ chức các hội nghị lấy ý kiến của lao động nữ và đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ	SL	6	51	126	51	24	3,14
		%	2,32	19,77	48,84	19,77	9,30	

	nữ, trẻ em							
2	Công đoàn thực hiện nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của lao động nữ	SL	0	48	114	63	33	3,31
	%	0	18,60	44,19	24,42	12,79	9	
3	Các ý kiến của lao động nữ được tôn trọng và tiếp thu	SL	12	54	138	33	21	2,99
	%	4,64	20,93	53,49	12,79	8,14		

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát tại Bảng 2.2. cho thấy, các hội nghị về lấy ý kiến, cũng như lắng nghe ý kiến của người lao động được tổ chức thường xuyên. Tuy nhiên, theo nhiều ý kiến, đa phần các doanh nghiệp chưa có những hội nghị dành riêng cho lao động nữ. Ý kiến của lao động nữ chỉ được truyền đạt thông qua thư góp ý hoặc công đoàn. Chính vì thế, các ý kiến của người lao động nữ thường chậm được tổng hợp, đôi khi còn chưa được tôn trọng và không được áp dụng vào thực tế với số điểm đánh giá là 2,99/5 điểm.

2.2.2.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo các lợi ích về đặc điểm sinh lý phụ nữ

Nhìn chung hiện nay, điều kiện sống, làm việc của người lao động khu chế xuất – KCN thành phố vẫn còn khó khăn, vất vả nhưng so với những năm trước đây đã có nhiều thay đổi tích cực: môi trường làm việc thông thoáng, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, người lao động phần lớn đều được khám sức khỏe định kỳ, ngoài tiền lương còn được người sử dụng lao động hỗ trợ tiền xăng xe, trợ cấp trượt giá, phụ cấp thâm niên, hỗ trợ tiền thuê nhà, một số doanh nghiệp còn xây dựng nhà lưu trú với những trang thiết bị hiện đại (máy giặt, phòng đọc sách, v.v) cho công nhân ở miễn phí, v.v. Cùng với điều kiện sống, làm việc được nâng lên, đời sống tinh thần của người lao động thành phố cũng được các cấp Lãnh đạo thành phố, các ban, ngành, đoàn thể, doanh

nghiệp quan tâm, tạo mọi điều kiện để người lao động nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần. Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh (Ban quản lý) với chức năng, nhiệm vụ của mình cũng đã thực hiện các biện pháp để cải thiện đời sống của người lao động.

Ngoài ra, Thành phố Hồ Chí Minh đã căn cứ Luật an toàn, vệ sinh lao động 201, Quyết định số 2281/QĐ-TTg ngày 10/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động giai đoạn 2011 – 2015 [24], thành phố đã ban hành Quyết định số 444/QĐ-UBND ngày 25/01/2011 về việc phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động thành phố thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2015 [40].

Theo các dữ liệu về quyền lao động nữ, trong lĩnh vực BHXH không có sai sót gì khi họ thực hiện công việc của mình theo báo cáo của công đoàn cơ sở trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, trong quá trình nhận BHXH cũng có một số lao động nữ gặp khó khăn vì một số trường hợp do thiếu một số giấy tờ cơ bản hoặc thiếu hiểu biết nên thủ tục sai lệch khiến bên cơ quan bảo hiểm chậm trễ hơn các trường hợp bình thường. Vấn đề này do lỗi của lao động nữ vì họ thiếu những giấy tờ cần thiết và chủ quan trong quá trình làm hồ sơ như mất chứng minh nhân dân hoặc sổ bảo hiểm thất lạc.

Hướng dẫn và thực hiện các quy định của pháp luật về: thông tin thị trường lao động; tổ chức quản lý và sử dụng nguồn lao động nữ; chính sách việc làm đối với đối tượng đặc thù (người chưa thành niên, người tàn tật, người cao tuổi và các đối tượng khác), lao động dịch chuyển, lao động làm việc tại nhà; cấp sổ lao động, theo dõi việc quản lý và sử dụng sổ lao động; cấp, đổi, thu hồi Giấy phép lao động đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế trên địa bàn thành phố Hồ Chí

Minh theo quy định của pháp luật; Quản lý các tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định của pháp luật.

Bảng 2.3. Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo các vấn đề an toàn, vệ sinh dành cho lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

TT	Nội dung/ Tiêu chí		Thang điểm đánh giá					ĐTB
			1	2	3	4	5	
1	Các doanh nghiệp có xây dựng các nhà tắm và nhà vệ sinh riêng dành cho lao động nữ	SL	0	48	108	69	33	3,34
		%	0	18,60	41,86	26,74	12,79	
2	Các doanh nghiệp có chế độ nghỉ ngơi giữa ca và có quy định riêng dành cho lao động nữ	SL	3	42	129	63	21	3,22
		%	1,16	16,28	50,00	24,42	8,14	
3	Các chế độ về BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp	SL	12	45	135	54	12	3,03
		%	4,65	17,44	52,33	20,93	4,65	
4	Các chế độ về thai sản	SL	6	33	105	81	27	3,28
		%	2,32	12,79	40,70	31,39	10,46	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát về nội dung này cho thấy các doanh nghiệp trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật liên quan đến hỗ trợ lao động nữ trong vấn đề yếu tố tâm sinh lý như: xây dựng các nhà tắm, nhà vệ sinh tách biệt, sạch sẽ. Tuy nhiên,

vẫn còn một số doanh nghiệp chưa có điều kiện nên việc xây dựng còn hạn chế về số lượng nhưng vẫn đảm bảo các tiêu chuẩn cơ bản (Nội dung này được đánh giá tương đối tốt với 3,44/5 điểm). Bên cạnh đó, các chế độ BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mặc dù đã được quan tâm nhưng quá trình giải quyết còn chậm nên chưa kịp thời hỗ trợ các lao động nữ trong thời kỳ sinh nở hay ốm đau (Số điểm được đánh giá là 3,03/5 điểm).

2.2.2.4. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ

Tổng số doanh nghiệp đang hoạt động là 1.062 doanh nghiệp (trong đó, doanh nghiệp FDI là 409 và doanh nghiệp trong nước là 653 doanh nghiệp). Tổng số lao động trong khu chế xuất – KCN là 274.622 người, trong đó lao động nữ là 163.688 người (tỷ lệ 59,6%) và lao động tỉnh là 189.489 người (tỷ lệ 69%) [44].

Từ thực trạng đó cho thấy, khả năng tiếp cận dịch vụ giữ trẻ của công nhân ở thành phố Hồ Chí Minh, nhất là công nhân ngoại tỉnh ở các khu chế xuất, KCN tập trung là rất hạn chế. Trên cơ sở nhận thấy nhu cầu của công nhân về một nơi gửi trẻ phù hợp thời gian làm việc thường phải tăng ca và mức phí thấp, với ý thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và trong khả năng có thể, một số đơn vị đã tổ chức những mô hình giữ trẻ cho công nhân của mình như tập đoàn Tân Tạo (KCN Tân Tạo), Công ty TNHH Việt Nam Samho, Công ty TNHH may thêu – chế biến thực phẩm Hà Giang, v.v

Về trường mầm non Tân Tạo, sức chứa của trường là 150 trẻ nhưng trường phải luôn giữ quá số lượng này. Trong năm học 2016 - 2017, trường đã nhận 257 trẻ ở ba khối lớp. Trong tổng số trẻ được giữ thì có đến 50% là con em người địa phương, còn lại là con của nhân viên công ty Tân Tạo. Con công nhân trong các doanh nghiệp ở KCN Tân Tạo chiếm tỉ lệ rất nhỏ với

điều kiện phải có hộ khẩu thường trú tại thành phố Hồ Chí Minh hoặc tạm trú dài hạn. Do được bàn giao và trở thành trường công lập thuộc Quận quản lý nên hoạt động của trường mầm non này được trích từ ngân sách giáo dục của Quận [44].

Giáo viên ở trường do Phòng Giáo dục Quận tuyển dụng và phân bổ, phải đảm bảo về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Mọi hoạt động của trường đều phải đảm bảo quy định chung của ngành, phục vụ chung cho dân cư địa phương chứ không dành riêng cho trẻ em của đội ngũ công nhân. Như vậy, sự đóng góp cho việc xây trường của các doanh nghiệp ở KCN Tân Tạo là không đáng kể nên công nhân của các doanh nghiệp cũng khó tiếp cận dịch vụ này.

Về trường mầm non Ánh Dương Samho của Công ty TNHH Việt Nam Samho: Công ty Samho gia công giày thể thao Nike xuất khẩu nên có đội ngũ lao động phổ thông rất đông, 70% là nữ và đang trong độ tuổi sinh sản. Mặc dù đối diện trụ sở công ty có một cơ sở mầm non dân lập Thiện Tâm và trường mẫu giáo xã Trung An nhưng không đủ đáp ứng nhu cầu của dân địa phương và các doanh nghiệp, nhất là khi các doanh nghiệp lớn và KCN thành lập ngày một nhiều. Do đó, hoạt động sản xuất thường bị biến động vì nữ công nhân nghỉ việc nhiều hay vắng mặt thường xuyên do không có nơi gửi con, đặc biệt là những lúc cần tăng ca thì công nhân không đáp ứng được. Xung đột lợi ích giữa công ty và công nhân theo đó thường hay xảy ra [45].

Để khắc phục những hạn chế đó, vừa giúp công nhân yên tâm làm việc, vừa giữ chân công nhân ở lại công ty làm việc lâu dài, vừa có thể tăng ca đảm bảo sản lượng theo hợp đồng, công ty đã trích từ lợi nhuận để kết hợp với huyện Củ Chi sửa chữa khối văn phòng cũ có diện tích 1.500m² thành trường mầm non cho con công nhân, với 8 phòng học, 1 nhà bếp, 1 kho hàng và 1 phòng y tế, giữ được 300 trẻ. So với các cơ sở giữ trẻ quanh đó thì trường mầm non này kiên cố, rộng rãi, thoáng đãng hơn. Đây cũng là một dạng hợp tác công tư như mô hình trường mầm non Tân Tạo nên vẫn giữ trẻ không phải

con công nhân công ty Samho. Công ty hỗ trợ một phần phí gửi con hàng tháng cho công nhân. Đây là hình thức xã hội hóa tốt nếu có sự thống nhất quan điểm giữa công ty và địa phương để giữ trẻ là con công nhân đúng như mục đích ban đầu đã đề ra.

Khác với hai mô hình trên, Công ty TNHH May thêu – chế biến thực phẩm Hà Giang tổ chức lớp giữ trẻ theo kiểu cũ, tổ chức giữ con hoàn toàn miễn phí, lại ngay tại nơi công nhân làm việc giúp cho công nhân vừa tiết kiệm hơn, vừa được chăm sóc con. Cô giữ trẻ là những giáo viên, bảo mẫu mầm non đã về hưu nên xét về kiến thức, về kinh nghiệm, về tình yêu thương trẻ con và thời gian giữ kéo dài thì các cô đều đáp ứng tốt. Công nhân tăng ca đến giờ nào thì trẻ được giữ đến giờ nấy, kể cả thứ bảy lẫn chủ nhật.

Bảng 2.4. Kết quả khảo sát việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ

TT	Nội dung/ Tiêu chí		Thang điểm đánh giá					ĐTB
			1	2	3	4	5	
1	Các doanh nghiệp xây dựng trường mầm non hoặc thành lập các nhóm lớp trông giữ trẻ	SL	6	51	105	63	33	3,26
		%	2,32	19,76	40,69	24,42	12,79	
2	Các doanh nghiệp liên kết với các cơ sở mầm non trên địa bàn để hỗ trợ trông giữ trẻ cho lao động nữ	SL	9	57	123	60	9	3,01
		%	3,49	22,09	47,67	23,26	3,49	
3	Các doanh nghiệp hỗ trợ chi phí gửi trẻ	SL	0	24	153	63	18	3,29
		%	0	9,30	59,30	24,42	6,98	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát cho thấy, doanh nghiệp đã và đang cố gắng hỗ trợ lao động nữ hết sức để các đối tượng này yên tâm làm việc. Tuy nhiên, hoạt động liên kết đối với các cơ sở mầm non còn hạn chế và chưa thực sự hiệu quả. Dù các mô hình trên vẫn còn một số hạn chế nhưng qua đó cũng góp phần hỗ trợ công nhân tiếp cận dịch vụ giữ trẻ để yên tâm lao động, khẳng định bản thân và đóng góp cho xã hội, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống. Vì vậy, doanh nghiệp cần được tạo điều kiện để nhân rộng ở các khu chế xuất, KCN và các doanh nghiệp khác.

2.2.3. Đánh giá chung về thực tiễn thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

2.2.3.1. Kết quả đạt được

Nhìn chung, thành phố Hồ Chí Minh với vị thế là một thành phố phát triển kinh tế lớn nhất của cả nước, các vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật luôn được quan tâm triển khai và bước đầu đạt được những thành quả nhất định.

Các nội dung của pháp luật về lao động được thành phố Hồ Chí Minh vận dụng linh hoạt khi đã chỉ ra được những ưu điểm của BLLĐ 2012, nhằm tuyên truyền đến người lao động nữ trên địa bàn để họ có thể chủ động hơn như: BLLĐ 2012 đã bỏ quy định có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh là phù hợp với thực tế và buộc doanh nghiệp lập Quỹ dự phòng; thành phố Hồ Chí Minh cũng đã làm tốt công tác hướng dẫn lao động nữ tự nghiên cứu các văn bản dưới luật liên quan đến lợi ích của mình như: việc tuyển dụng lao động theo Điều 168 của BLLĐ 2012 được quy định tại Nghị định số 03/2014/NĐ-CP và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH. Trong thời gian qua, thành phố Hồ Chí Minh đã tạo được một lượng lớn các cơ hội việc làm cho người lao động nói chung và lao động nữ

nói riêng. Trước đây, các văn bản pháp luật cũng chỉ nói đến trường hợp HĐLĐ xác định thời hạn sẽ trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn nhưng không nói nhiều đến trường hợp trên.

Thành phố Hồ Chí Minh đã quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động về tổ chức các hoạt động hoặc hỗ trợ nâng cao tay nghề cho người lao động tại doanh nghiệp, đào tạo nghề; trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo nghề nếu một trong hai bên vi phạm; hợp đồng đào tạo nghề, chi phí đào tạo nghề; về học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp. Trong năm 2017, thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức bồi dưỡng và đào tạo, qua đó tổ chức thi nâng bậc thợ cho 3.304 công nhân lao động nữ.

Trong thời gian qua, thành phố Hồ Chí Minh đã rất quan tâm đến các vấn đề lao động tại các KCN nói chung và đối với các lao động nữ tại các KCN nói riêng (đối tượng lao động chủ yếu là công nhân). Việc thực hiện pháp luật về tham khảo ý kiến của lao động nữ được thành phố giám sát thực hiện một cách nghiêm túc. Công đoàn các doanh nghiệp đã làm tốt vai trò của mình trong việc truyền tải ý kiến của người lao động đến người sử dụng lao động. Các hội nghị lấy ý kiến của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trong các KCN được thường xuyên tổ chức và bảo đảm được hiệu quả thực hiện.

Dựa trên BLLĐ 2012 và chính sách của Nhà nước, thành phố Hồ Chí Minh đã quy định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động như: có trách nhiệm đối với người bị tai nạn lao động, người bắt đầu với nghề, tập nghề, học nghề và thử việc; phải chủ động xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức việc diễn tập để sẵn sàng xử lý tốt các tình huống; phải lập kế hoạch các biện pháp an toàn lao động và cải thiện điều kiện lao động khi xây dựng kế hoạch sản xuất hàng năm của doanh nghiệp.

Thành phố Hồ Chí Minh cũng bảo đảm quyền lợi của lao động nữ được công bằng trong chính sách an sinh xã hội theo nguyên tắc “có đóng - có hưởng” của Luật BHXH 2014 do Nhà nước quy định; khuyến khích và đảm bảo người sử dụng lao động áp dụng những chính sách hoặc thỏa thuận có lợi hơn so với quy định của pháp luật về BHXH cho người lao động. Công tác thu và phát triển đối tượng đạt kết quả tích cực.

2.2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

** Hạn chế*

Về các văn bản pháp luật quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ vẫn còn một số hạn chế khi chưa quy định rõ về hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nữ (đặc biệt đối với những lao động nữ trên 35 tuổi). BLLĐ 2012 có quy định về việc người sử dụng lao động phải có trách nhiệm xây nhà vệ sinh riêng và có buồng tắm dành cho lao động nữ nhưng quy định về số lượng nhà vệ sinh, buồng tắm lao động nữ thì chưa có. Bên cạnh đó, các quy định về hỗ trợ kinh phí gửi trẻ đối với các lao động nữ cũng còn chưa cụ thể mà chỉ dừng lại ở mức độ khuyến khích.

Trên thực tế, việc thực thi trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ tại các doanh nghiệp trong các KCN, khu chế xuất còn nhiều bất cập, các quy định pháp luật chưa thực sự đi vào cuộc sống của công nhân lao động nữ. Nhiều hoạt động mang tính hình thức như thông báo tuyển dụng không phân biệt nam, nữ nhưng trong quá trình xét duyệt hồ sơ vẫn ưu tiên tuyển nam, hay việc xây dựng buồng tắm, nhà vệ sinh riêng dành cho lao động nữ nhưng không đảm bảo về số lượng và chất lượng, v.v. Kết quả này là do sự bất cập, hạn chế, thiếu đồng bộ và thống nhất trong việc thực thi, thực hiện quy định chính sách pháp luật đối với người lao động. Bên cạnh đó, một phần không nhỏ lao động nữ KCN, khu chế xuất chưa nắm được các quy định của chính sách pháp luật và phần lớn lao động nữ làm việc trong các KCN

đến từ các vùng nông thôn, trình độ tay nghề còn hạn chế, chủ yếu làm việc thủ công nên khi tìm được một công việc có thu nhập đã được coi là một sự may mắn nên dẫn đến tình trạng cam chịu, chấp nhận làm việc khi người chủ doanh nghiệp chưa áp dụng, thực thi các chế độ chính sách pháp luật đối với người lao động theo quy định, v.v

Theo quy định, trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động phải khai trình việc sử dụng lao động, định kỳ báo cáo 06 tháng và hàng năm người sử dụng lao động phải khai báo tình hình thay đổi về lao động tại Nghị định số 03/2014/NĐ-CP và Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm, bởi họ chỉ tuyển dụng lao động nữ theo quy định riêng của doanh nghiệp.

Hiện nay, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh khi thực hiện giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với các HĐLĐ dưới 03 tháng (theo Khoản 2, Điều 16 BLLĐ 2012) thì vẫn có tình trạng người sử dụng lao động và lao động nữ đã xảy ra tranh chấp lao động. Khi đó, người sử dụng lao động đã không thực hiện đầy đủ các chế độ liên quan của người lao động (tham gia BHXH; chế độ trợ cấp thôi việc; chế độ tiền lương, v.v theo quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ). Hiện nay, các văn bản pháp luật được thành phố Hồ Chí Minh áp dụng chỉ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt HĐLĐ tại Điều 47 BLLĐ 2012 nhưng chưa nêu rõ được trách nhiệm pháp lý và chế tài đối với người sử dụng lao động khi thực hiện không đúng hoặc chưa đủ các quy định về thời hạn giải quyết các chế độ của người lao động cũng như trách nhiệm của người lao động trong việc cần phải làm những công việc gì, thời hạn khi cùng người sử dụng lao động thực hiện giải quyết chế độ việc làm.

Tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, lao động nữ vẫn chiếm một tỷ lệ rất lớn và việc lấy ý kiến lao động nữ về các vấn đề của họ và trẻ em mặc dù đã được thực hiện nhưng vẫn còn mang tính chất nhỏ lẻ và chưa đi vào thực tế. Các tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp chưa thực sự làm hết trách nhiệm của mình trong việc đại diện cho ý kiến và quyền lợi của người lao động. Một số doanh nghiệp không có nhân viên chuyên trách về công tác công đoàn mà chủ yếu là kiêm nhiệm. Bên cạnh đó, các ý kiến của lao động nữ mặc dù đã được tổng hợp nhưng chưa hoặc chậm được triển khai vào thực tế. Các ý kiến về chế độ nghỉ ngơi của lao động nữ đề xuất chưa được quan tâm như việc thực hiện chế độ nghỉ ngơi 30 phút/ngày cho lao động nữ trong thời kỳ hành kinh. Việc xây dựng các nhà trẻ và hỗ trợ chi phí trông giữ trẻ đã được đề xuất nhiều lần nhưng chỉ một số doanh nghiệp trong KCN thực hiện.

Đối với việc tuyên truyền và ban hành bổ sung danh mục nghề nghiệp không sử dụng lao động nữ theo Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ chưa kịp thời, gây khó khăn cho một số doanh nghiệp có sử dụng lao động làm các công việc có yếu tố bất lợi trong điều kiện lao động cần được hưởng các chế độ theo quy định pháp luật.

** Nguyên nhân*

Thứ nhất, mặc dù hệ thống pháp luật lao động hiện nay đã có những bước tiến trong việc ưu tiên lao động nữ nhưng quá trình thực thi chưa thực sự hiệu quả. Một số quy định còn thiếu cụ thể và thống nhất, cần phải hoàn thiện.

Thứ hai, một nguyên nhân không thể tránh khỏi đó là việc đầu tư vào cơ sở vật chất như buồng tắm, nhà vệ sinh riêng chưa đáp ứng được yêu cầu thiết thực của lao động nữ. Hơn thế, thu nhập của người lao động tại các KCN

trên địa bàn thành phố nói chung và của lao động nữ nói riêng chưa đáp ứng được nhu cầu cuộc sống, đặc biệt đối với những lao động nữ có thêm gánh nặng nuôi con thì họ cần nhận được sự quan tâm hỗ trợ của người sử dụng lao động.

Thứ ba, trong QHLD nhiều khi cả người sử dụng lao động và lao động nữ đều không biết các quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động để thực hiện, điều này ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của lao động nữ.

Thứ tư, sự khác biệt về giới cũng là nguyên nhân không thể tránh khỏi những khó khăn nhất định trong thực thi các quy định về pháp luật lao động. Hiến Pháp 2013 đã quy định không được phân biệt đối xử và phải đảm bảo vấn đề về bình đẳng giới, tuy nhiên trên thực tế, vấn đề bất bình đẳng giới trong lao động không chỉ xảy ra tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, mà nó còn xảy ra ở khắp cả thị trường lao động.

Thứ năm, Việt Nam vẫn còn tình trạng trọng nam khinh nữ trong các gia đình. Sự thiếu bình đẳng trong phân công công việc tại gia đình cũng ảnh hưởng rất nhiều đến thể chất và tinh thần của người lao động nữ.

Tiểu kết Chương 2

Vấn đề thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ đã được quy định cụ thể trong các văn bản của pháp luật về lao động cũng như Luật Bình đẳng giới. Trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đang sử dụng một lượng lớn các lao động nữ với độ tuổi khác nhau rất nhiều. Việc thực hiện pháp luật trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN đã được thành phố quan tâm chỉ đạo sát sao. Trong Chương 2 của luận văn, tác giả đã tập trung nghiên cứu thực trạng về thực hiện quyền bình đẳng và thúc đẩy quyền bình đẳng của lao động nữ, pháp luật về tham khảo ý kiến của lao động nữ, các vấn đề vệ sinh và sinh lý của lao động nữ và hỗ trợ xây dựng các nhà trẻ là lớp giữ trẻ cho lao động nữ.

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRONG VIỆC THỰC THI TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

3.1. Các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy quyền con người

Người sử dụng lao động phải bảo đảm quyền của lao động nữ cũng là chủ trương đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam. Tại Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị ban hành về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước như sau: triển khai thực hiện tốt các quy định của Luật Bình đẳng giới 2006; xây dựng, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm tốt hơn lợi ích, quyền chính đáng của lao động nữ, đặc biệt trong các lĩnh vực: lao động việc làm, dạy nghề, giáo dục - đào tạo, quan hệ dân sự, doanh nghiệp, đất đai, hôn nhân - gia đình, môi trường, BHXH, chăm sóc sức khỏe, bảo vệ bà mẹ - trẻ em; phát huy vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thúc đẩy các quyền, lợi ích của lao động nữ, qua đó giúp lao động nữ có thể đóng góp sức lực của mình vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. 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*” [2]. Từ năm 2013 đến nay có nhiều bộ luật

và các văn bản dưới luật chứa đựng những quy định về trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong việc bảo đảm các quyền của lao động nữ. Trong đó có các quy định cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ được ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Hiến pháp 2013. Tuy nhiên, thực trạng về việc thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ còn gặp nhiều vấn đề cần quan tâm. Pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ cũng chỉ dừng ở mức độ khuyến khích nên yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ cần tiếp tục cụ thể hoá các chủ trương của Đảng và các quy định của Hiến pháp 2013 cho thực sự hiệu quả.

3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải đồng bộ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan

BLLĐ 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong QHLD và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD; quản lý Nhà nước về lao động nên quyền của lao động nữ được quy định chủ yếu tại BLLĐ.

Tuy nhiên, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ còn được quy định tại các văn bản pháp luật khác như: Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Hôn nhân và gia đình 2014, Luật BHXH 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015, v.v. Do đó, hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ không chỉ hoàn thiện các quy định tại BLLĐ 2012 và các văn bản dưới luật mà phải hoàn thiện đồng bộ các quy định pháp luật khác liên quan để đảm bảo hiệu quả và công bằng trong các chính sách liên quan đến lao động nữ. Trong đó, người sử dụng lao động

đóng vai trò là người bảo đảm, thúc đẩy các quyền và lợi ích đó của lao động nữ. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ được quy định chủ yếu trong pháp luật lao động nhưng pháp luật lao động không thể đứng một cách độc lập mà cần có sự liên kết chặt chẽ với các luật chuyên ngành có liên quan. Chính vì thế, các yêu cầu đối với pháp luật lao động phải được đặt trong giải pháp hoàn thiện tổng thể hệ thống pháp luật khác có liên quan trên cơ sở nguyên tắc tương thích và công bằng.

3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với 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

Vấn đề quan trọng của pháp luật không chỉ là ghi nhận đầy đủ trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ mà còn ở chỗ các trách nhiệm đó phải bảo đảm được thực thi như thế nào. Để bảo đảm điều kiện thực thi trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, pháp luật chính là phương tiện mang lại giá trị hiện thực cho các điều kiện khác. Mọi trách nhiệm của người sử dụng lao động cũng như sự ưu tiên, ưu đãi đối với lao động nữ phải đặt trong mối quan hệ kinh tế- xã hội và khả năng tài chính của đất nước, của doanh nghiệp trong từng thời kỳ. Những trách nhiệm, 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.

Lao động nữ khi tham gia QHLD có những đặc điểm sinh lý riêng nên tham gia vào quá trình tuyển dụng một cách bình đẳng. Đó không phải là đặc quyền và đặc lợi cho lao động nữ mà là sự kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội trong lĩnh vực lao động thông qua các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ phải đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế

Trong quá trình hội nhập khu vực và thế giới về mọi mặt, mọi lĩnh vực thì bao gồm lĩnh vực pháp luật về lao động nói chung và lao động nữ nói riêng, Việt Nam đã tham gia hầu hết các Điều ước Quốc tế có liên quan: Công ước số 100 năm 1996 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau; Công ước số 14 về quy định nghỉ hằng tuần cho lao động công nghiệp; Công ước về loại trừ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ năm 1979; 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, v.v. Tuy nhiên, Việt Nam cần sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật quốc gia phù hợp với pháp luật quốc tế về quyền con người, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, qua đó thúc đẩy quyền của lao động nữ bởi đó là sân chơi bình đẳng và là giá trị cao cả mà pháp luật hướng tới.

Việt Nam là một nước thành viên của ILO và việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ bó hẹp trong 21 công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tính đến các nguyên tắc cơ bản của ILO khác. Việc chuẩn hóa hệ thống các quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo các quy định và công ước quốc tế là một điều cần thiết để hội nhập với thị trường lao động quốc tế.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định về thực hiện quyền bình đẳng giới trong lao động. Điều 156 BLLĐ 2012 quy định “*Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Thời hạn mà lao động nữ phải báo*

trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định” [28]. Theo quy định trên, lao động nữ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này mà không phải bồi thường là sự ưu tiên đặc biệt để bảo vệ sức khỏe của bà mẹ và trẻ em. Người sử dụng lao động rất ngại tuyển lao động nữ khi họ có con nhỏ vì phải bảo đảm những ưu đãi về thời giờ làm việc (con dưới 12 tháng tuổi mỗi ngày lao động nữ được giảm 1 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương), lúc con ốm đau người mẹ được nghỉ để chăm sóc con ốm, v.v. Như vậy sẽ ảnh hưởng tới công việc và giảm lợi nhuận của người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, liên quan đến quy định tại Điểm a, Khoản 1 và Khoản 2 Điều 155 BLLĐ 2012: “Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo” và “Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương” [28] nên dẫn đến một số doanh nghiệp áp dụng từ tuần 25, 26 hoặc 27 không thống nhất, nên cần điều chỉnh quy định “mang thai từ tháng thứ 7” sang tuần thai kỳ để thực hiện thống nhất phù hợp với thực tiễn và phù hợp với các kết luận của các bệnh viện khi lao động nữ đi khám thường xác định tuần thai nhi.

Hiện nay, theo quy định tại Khoản 5 Điều 153 của BLLĐ 2012 thì Nhà nước có trách nhiệm “mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ” [28]. Tuy nhiên, hiện nay chưa có văn bản pháp luật hướng dẫn về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Vì vậy, cần có hướng dẫn cụ thể đối tượng lao động nữ được đào tạo nghề dự phòng bên cạnh nghề nghiệp chính họ đang thực hiện, danh mục nghề dự phòng cho lao động nữ như sau:

- *Một là*, căn cứ vào lĩnh vực hoạt động, doanh nghiệp thảo luận với Ban chấp hành Công đoàn để xác định loại nghề cần phải có thêm nghề dự phòng cho lao động nữ. Tùy theo điều kiện cụ thể, doanh nghiệp có thể tự tổ chức đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ hoặc kí hợp đồng đào tạo với các cơ sở chuyên dạy nghề.

- *Hai là*, Nhà nước nên xem xét phục hồi lại Quỹ Hỗ trợ đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Điều này như một cách hỗ trợ cho người lao động khi bị doanh nghiệp “sa thải” có cơ hội học nghề để tìm việc mới. Thứ nhất, nếu tái lập quỹ, thì điều đầu tiên cần phải có những quy chế cụ thể để quản lý quỹ. Thứ hai, cần phải có cơ chế cho vay để nhiều lao động nữ có thể sử dụng. Thứ ba, cần phải có khẩu hiệu yêu cầu lao động nữ như “Tích lũy lao động, tích lũy tay nghề” để sau này khi đã có một công việc, nghề nghiệp mới thì họ có thể sống được và có khả năng trả được khoản vay từ quỹ, bởi đây là quỹ cho vay.

- *Ba là*, Nhà nước cần bổ sung vào các quy định xử phạt đối với doanh nghiệp vi phạm quy định về sử dụng lao động nữ vì hiện nay chưa có quy định nào cụ thể về các biện pháp xử lý đối với các doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không tốt nghĩa vụ đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ theo quy định. Tuy nhiên, Điều 18, Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có quy định về xử phạt liên quan đến lao động nữ. Qua đó, người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt khi vi phạm các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ. Các quy định này được triển khai phụ thuộc rất nhiều vào tiếng nói của lao động nữ và đại diện

của lao động nữ phản ánh và chứng minh có những vi phạm xảy ra. Nhưng trong thực tế, việc phản ánh này thường rất ít và không thường xuyên vì họ lo sợ ảnh hưởng đến công việc hoặc mất việc làm. Nên Nhà nước cần có cơ chế bảo vệ đối với những người dám lên tiếng khiếu kiện, tố cáo các hành vi vi phạm của chủ doanh nghiệp.

Thứ hai, pháp luật cần quy định cụ thể số lượng bao nhiêu lao động nữ sử dụng cho 01 buồng tắm, 01 buồng vệ sinh vì hiện nay, quy định tại Khoản 3, Điều 154 BLLĐ 2012 thì các doanh nghiệp chỉ cần “*Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc*” [28]. Như vậy, chưa làm rõ được thế nào là đủ, cần phải căn cứ vào thực tế nhu cầu sử dụng của lao động nữ mà quy định một con số cụ thể hoặc một khoảng cụ thể.

Thứ ba, hoàn thiện các quy định về hỗ trợ xây dựng nhà trẻ và chi phí trông giữ trẻ cho lao động nữ yên tâm làm việc. Hiện tại, các quy định của pháp luật chưa có hướng dẫn cụ thể về mức hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ quy định tại khoản 4, Điều 154 BLLĐ 2012, vì thế cần bổ sung hướng dẫn về mức hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Hàng năm căn cứ vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, người sử dụng lao động phải xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Việc giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo có thể thực hiện bằng tiền hoặc hiện vật. Mức hỗ trợ cụ thể do người sử dụng lao động thỏa thuận trực tiếp với UBND xã, phường, thị trấn nơi doanh nghiệp có trụ sở chính hoặc có cơ sở sản xuất, kinh doanh, tối thiểu là 1% quỹ lương của doanh nghiệp.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

3.3.1. Tuyên truyền về việc thực hiện nghiêm túc trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

Công đoàn các doanh nghiệp phải làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho chủ sử dụng lao động và người lao động về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo các văn bản pháp luật hiện hành, cụ thể:

- Thường xuyên tổ chức quán triệt tới toàn thể người lao động các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhất là đẩy mạnh tuyên truyền Hiến pháp 2013, BLLĐ 2012, Luật Công đoàn 2012, v.v

- Tích cực đổi mới, đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền pháp luật, hoạt động tư vấn, trợ giúp pháp lý cho lao động nữ: thực hiện tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho lao động nữ thông qua hoạt động của Ban Nữ công và lồng ghép trong nội dung hoạt động của Tháng Công nhân, Tuần lễ Quốc gia an toàn vệ sinh lao động và phòng cháy, chữa cháy và thông qua hoạt động của các nhóm sinh hoạt của công nhân lao động; phối hợp với các Trung tâm tư vấn pháp luật cấp phát hàng nghìn tờ rơi về chế độ chính sách, chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

3.3.2. Tăng cường công tác thanh tra, xử lý đối với các trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các trách nhiệm đối với lao động nữ

Sau khi BLLĐ 2012 có hiệu lực thi hành, các doanh nghiệp trong việc cố gắng bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ trong điều kiện còn nhiều khó khăn như hiện nay là những kết quả không thể phủ nhận. Tuy nhiên, nhiều quyền và lợi ích chính đáng của lao động nữ bị vi phạm thường xuyên như bảo đảm an toàn lao động, cải thiện điều kiện làm việc, sa thải, đơn

phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nhưng chưa được phản ánh kịp thời và xử lý kịp thời. Một trong những vi phạm phổ biến ở nhiều doanh nghiệp hiện nay trên địa bàn thành phố đó là chưa quan tâm thực hiện nghiêm các chế độ liên quan tới lao động nữ như thanh toán thai sản, nghỉ khám thai, thời gian nghỉ cho con bú, bố trí công việc phù hợp cho lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 và lao động nữ trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản, v.v

Bên cạnh đó, để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình, lao động nữ cũng cần trang bị kiến thức pháp luật, hiểu rõ quyền lợi và trách nhiệm của mình trong thực hiện pháp luật lao động. Cụ thể, tổ chức công đoàn cùng với các cấp công đoàn và Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tăng cường tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật tại doanh nghiệp để kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các vi phạm. Đồng thời, tham mưu, đề xuất mở rộng hoạt động thanh tra, giám sát đến các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp vừa và nhỏ thay vì chỉ tập trung vào những doanh nghiệp đông lao động như hiện nay để bảo vệ quyền lợi chính đáng của lao động nữ.

3.3.3. Thúc đẩy mối quan hệ hài hòa, ổn định của người sử dụng lao động và lao động nữ

Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiên bộ là giải quyết thỏa đáng mối quan hệ giữa quản lý, sử dụng lao động và phân phối sản phẩm; lao động nữ được quan tâm về đời sống vật chất, tinh thần, có việc làm và thu nhập ổn định, có cơ hội học tập; quan hệ lợi ích giữa các bên hòa thuận, tin cậy nhau, thực hiện tốt nghĩa vụ và trách nhiệm của mình.

Thứ nhất, phải có hệ thống pháp luật đầy đủ, phù hợp và tiên bộ. Thông qua pháp luật lao động, Nhà nước: hướng dẫn lao động nữ và người sử dụng lao động xây dựng mối QHLD hài hòa và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp; quy định quyền và nghĩa vụ của lao động nữ và người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, nguyên tắc sử dụng và quản

lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển. Cùng với quy định của pháp luật, QHLD còn phụ thuộc vào văn hóa ứng xử của mỗi chủ thể, nhất là ứng xử của người quản lý, sử dụng lao động, mà nhiều khi được thể hiện thông qua thiện chí cá nhân, hay các quy định cụ thể của doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp, việc tồn tại đan xen các phong tục tập quán, văn hóa vùng và văn hóa của các quốc gia là một tất yếu. Tuy nhiên, việc dung hòa một thói quen, một nề nếp lao động trong doanh nghiệp, tạo được sự đồng thuận cao giữa các chủ thể là rất cần thiết, nhưng không đơn giản.

Thứ hai, phải có các thiết chế đảm bảo và hỗ trợ cho QHLD (bao gồm thiết chế của Nhà nước và các thiết chế hai bên, ba bên). Trong kinh tế thị trường, sự vận hành QHLD chủ yếu thông qua cơ chế hai bên ở cấp doanh nghiệp, ngành và cơ chế ba bên ở cấp quốc gia.

Trong đó, cơ chế hai bên là sự tương tác giữa hai bên (người lao động hay đại diện người lao động và người sử dụng lao động) là cách thức vận hành của quan hệ hai bên về QHLD ở cấp doanh nghiệp hoặc cấp ngành, nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích của mỗi bên. Cơ chế hai bên vận hành chủ yếu thông qua đối thoại, thương lượng, trên cơ sở mỗi bên thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật và điều khoản cam kết. Cơ chế ba bên là sự tương tác giữa Chính phủ, đại diện lao động nữ và đại diện người sử dụng lao động về quan hệ lao động ở cấp quốc gia (có thể ở cấp vùng, địa phương) hay cách thức vận hành của quan hệ ba bên nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các bên. Cơ chế ba bên được vận hành thông qua tham khảo ý kiến, thương lượng (hoặc cùng ra quyết định), phụ thuộc vào cách thức đã được nhất trí giữa các bên liên quan. Thông thường, các vấn đề về QHLD sau khi thỏa thuận giữa các bên sẽ được thể chế hóa bởi Nhà nước. Để thực hiện hiệu quả cơ chế hai bên, ba bên phụ thuộc rất lớn vào thiện chí và năng lực

của các bên trong đàm phán, thương lượng và ý thức chấp hành pháp luật cũng như tuân thủ các nội dung đã cam kết.

Thứ ba, phải có tổ chức công đoàn (đại diện cho lao động nữ) và tổ chức đại diện người sử dụng lao động mạnh, có khả năng thực hiện đầy đủ, đúng chức năng của mình; phải có cơ chế tương tác, phối hợp tốt giữa các đối tác trong QHLD. Người lao động và người sử dụng lao động là hai chủ thể chính tạo nên QHLD và quyết định chất lượng QHLD.

Đối với người sử dụng lao động: người sử dụng lao động phải xem người lao động là yếu tố cơ bản tạo động lực phát triển của doanh nghiệp. Từ đó, xây dựng các chiến lược phát triển công ty trên nền tảng xây dựng khả năng lao động, đời sống tinh thần, vật chất của người lao động. Nguyên tắc trả lương tương xứng là để có được đội ngũ quản lý và công nhân lành nghề. Chia sẻ lợi nhuận để tăng thu nhập cho người lao động vừa là trách nhiệm, vừa là đạo lý. Điều đó sẽ tạo nên sự gắn kết bền chặt giữa doanh nghiệp và người lao động.

Đối với lao động nữ: Họ luôn mong muốn có việc làm, thu nhập cao và ổn định, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, được tạo điều kiện đi lại và nhà ở, có chế độ bảo hiểm đầy đủ và luôn được tôn trọng. Cần phải có cơ chế minh bạch, các tiêu chuẩn cụ thể để người lao động biết và tự “giám sát” việc thực hiện các quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

Có tổ chức công đoàn mạnh: công đoàn đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Pháp luật không quy định đầy đủ quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD mà chỉ quy định tiêu chuẩn lao động tối thiểu và hành lang pháp lý để các bên tự xác lập nên các quyền và nghĩa vụ cụ thể của mình thông qua tham vấn, thương lượng và đối thoại là chủ yếu. Do đó, để xây dựng QHLD lành mạnh, đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên, thì công cụ chính phải là Thỏa ước lao động tập thể, với cơ chế

thương lượng bắt buộc, để có “đối tác thật, nội dung thật, thương lượng thật và thực hiện thật”. Đối tác thực thi ở đây là hai bên trong QHLD (công đoàn và giới chủ) chứ không phải là Nhà nước. Công đoàn cơ sở phải thể hiện được vai trò của mình trong việc thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể. Nhà nước đóng vai trò hỗ trợ cho hai bên thương lượng và giám sát việc thực hiện thỏa ước.

Thứ tư, duy trì và thực hiện tốt các nguyên tắc chủ yếu trong xây dựng QHLD hài hòa, đó là:

Nguyên tắc tôn trọng lẫn nhau là nguyên tắc ứng xử trong quan hệ giữa các chủ thể trên cơ sở biết lắng nghe ý kiến của nhau; sẵn sàng chấp nhận những cái đúng, hợp lý do mỗi bên đề xuất; cam kết thực hiện đúng những điều đã thỏa thuận.

Nguyên tắc hợp tác là nguyên tắc thể hiện sự sẵn sàng phối hợp, tạo điều kiện cho nhau; sự chia sẻ, thiện chí trong quá trình thỏa thuận, cùng nhau giải quyết các vấn đề phát sinh, nhất là các mâu thuẫn, tranh chấp lao động, vì lợi ích chung.

Nguyên tắc thương lượng là nguyên tắc có tính đặc trưng nhất trong QHLD. Theo nguyên tắc này, mọi vấn đề trong QHLD đều phải thông qua thương lượng giữa các bên trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng và công khai để đạt được sự đồng thuận.

Nguyên tắc tự định đoạt: trong QHLD, các chủ thể có quan hệ tương tác với nhau, nhưng là những chủ thể độc lập. Mọi vấn đề về QHLD sau khi thỏa thuận thành công sẽ do các chủ thể cùng tự quyết định và chịu trách nhiệm, không bên nào áp đặt bên nào, không một ai ngoài các chủ thể đó được can thiệp.

3.3.4. Tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, tuyên truyền phổ biến pháp luật và nâng cao sự hiểu biết của cán bộ về việc đảm bảo thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước và các quy định của pháp luật đối với lao động nữ.

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

Thứ ba, phát triển hoạt động tư vấn sức khỏe, sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình phục vụ nhân dân, đặc biệt là lao động nữ.

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

3.3.5. Tăng cường tuyên truyền và thực thi pháp luật lao động đối với các tổ chức, doanh nghiệp trong khu công nghiệp sử dụng lao động nữ

Các đơn vị sử dụng lao động nữ trong các KCN cần:

- Doanh nghiệp cần quan tâm cải thiện việc làm, tạo động lực làm việc cho người lao động, quan tâm đến chế độ phúc lợi và thực hiện đầy đủ các chính sách đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Doanh nghiệp cần đảm bảo an toàn trong lao động sản xuất, tổ chức khám sức khỏe, khám phụ khoa định kỳ, có chế độ dưỡng sức đối với lao động nữ; bố trí đủ nhà vệ sinh đủ tiêu chuẩn cho lao động nữ (01 nhà vệ sinh/15-20 lao động nữ), có phòng tắm, phòng thay đồ cho lao động nữ; xây dựng phòng vắt, trữ sữa cho lao động nữ, cải thiện chất lượng bữa ăn, bảo đảm vệ sinh an toàn

thực phẩm, v.v. Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp, người sử dụng lao động chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố trí lao động nữ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

- Doanh nghiệp cần phải tạo điều kiện thuận lợi thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, ban nữ công quân chúng và hỗ trợ các tổ chức này hoạt động ở doanh nghiệp.

- Người sử dụng lao động cần chủ động phối hợp với tổ chức công đoàn cơ sở và ban nữ công thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ tại doanh nghiệp; đề nghị công đoàn các doanh nghiệp giúp đỡ lao động nữ khi gặp khó khăn trong vấn đề liên quan đến lao động.

Tiểu kết Chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu và phân tích thực trạng áp dụng các quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Đề tài đã phân tích các yêu cầu cần hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN. Đặc biệt, các giải pháp đề xuất hướng tới hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong khi đó vẫn phải đảm bảo được những lợi ích hài hòa của người sử dụng lao động. Có thể nói, trong việc đảm bảo quyền lợi của lao động nữ nói riêng và đối với các lao động yếu thế khác nói chung, Nhà nước cần tham gia nhiều hơn để giám sát tình trạng các doanh nghiệp lách luật, tránh tuyển dụng lao động nữ.

KẾT LUẬN

Luận văn với tên đề tài là “*Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*” đã giải quyết được một số vấn đề sau: Pháp luật trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm quy định nội dung về lao động, sử dụng lao động. Việc thực hiện tốt pháp luật lao động nhằm hạn chế việc ký kết HĐLĐ không rõ ràng, cụ thể; bảo vệ quyền lợi của lao động nữ; không đảm bảo quyền của lao động nữ; khuyến khích và tạo điều kiện đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ làm cho những quy định của pháp luật lao động đi vào cuộc sống, trở thành những hành vi thực tế hợp pháp của các chủ thể pháp luật, nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp.

Quá trình thực hiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn khó khăn. Một số chính sách dành cho lao động nữ chưa phù hợp với thực tế khiến người sử dụng lao động rất khó thực hiện các trách nhiệm của mình; chưa hỗ trợ cho lao động nữ trong quá trình làm việc, gây thiệt thòi cho cả lao động nữ và doanh nghiệp.

Trên cơ sở nghiên cứu các vấn đề lý luận và phân tích thực trạng, luận văn đã đề xuất một số giải pháp nhằm đảm bảo việc thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ ở các tổ chức, doanh nghiệp trong các KCN tập trung trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cũng như kiến nghị đối với Nhà nước, thành phố Hồ Chí Minh, các tổ chức, người sử dụng lao động nữ về giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động nữ hiện nay. Qua đó, Nhà

nước cần tiếp tục rà soát các quy định chính sách để sửa đổi các nội dung không đồng bộ, thiếu nhất quán, sửa đổi các quy định còn bất cập, chưa rõ ràng liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ; cụ thể hóa các chính sách về các ưu đãi dành cho lao động nữ và khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Ngân Bình (2003) “Việc thực hiện các công ước của tổ chức lao động quốc tế về lao động nữ ở Việt Nam”, Tạp chí *Luật học*, số 03, tr.8-13.
2. Bộ Chính trị (2007) *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*, ban hành ngày 27/4/2007, Hà Nội.
3. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2013) *Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ*, ban hành ngày 18/10/2013, Hà Nội.
4. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2014) *Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm*, ban hành ngày 29/8/2014, Hà Nội.
5. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2015) *Báo cáo khảo sát “Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”*, ban hành ngày 18/7/2015, Hà Nội.
6. Bộ Y tế (2002) *Quyết định 3733/2002/QĐ-BYT về việc ban hành 21 tiêu chuẩn vệ sinh lao động, 05 nguyên tắc và 07 thông số vệ sinh lao động*, ban hành ngày 10/10/2002, Hà Nội.
7. Nguyễn Hữu Chí (2004) “Pháp luật về lao động nữ: Những hạn chế”, Tạp chí *Nghiên cứu Lập pháp*, số 03, tr.49-56.
8. Nguyễn Hữu Chí (2009) “Pháp luật về lao động nữ - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện”, Tạp chí *Luật học*, số 09, tr. 26-32.

9. Chính phủ (2010) *Nghị định số 47/2010/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*, ban hành ngày 06/5/2010, Hà Nội.
10. Chính phủ (2014) *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm*, ban hành ngày 16/01/2014, Hà Nội.
11. Chính phủ (2013) *Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, ban hành ngày 22/8/2013, Hà Nội.
12. Chính phủ (2015) *Nghị định số 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ*, ban hành ngày 01/10/2015, Hà Nội.
13. Chính phủ (2015) *Nghị định số 115/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc*, ban hành ngày 11/11/2015, Hà Nội.
14. Chính phủ (2013) *Nghị định 218/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật thuế thu nhập doanh nghiệp*, ban hành ngày 26/12/2013, Hà Nội.
15. Hà Nội (2016) *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Hà Nội giai đoạn 2011 – 2015*, ban hành ngày 08/02/2016, Hà Nội.
16. Đào Thị Hằng (2003) “Vấn đề bảo vệ người lao động nữ trong luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động”, Tạp chí *Luật học*, số 03, tr. 30-34.
17. Trương Thúy Hằng (2010) “Giải quyết việc làm cho lao động nữ trong thời kỳ hội nhập”, Tạp chí *Quản lý nhà nước*, số 170, tr. 34-38.

18. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2013) *Học thuyết kinh tế chính trị Marx-Lenin*, Nxb chính trị, Hà Nội.
19. ILO (2015) *Báo cáo về “Thực hiện chế độ thai sản ở Việt Nam”*, ban hành ngày 25/6/2015.
20. Trần Thị Quốc Khánh (2012) *Thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sỹ luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
21. Trần Thúy Lâm (2004) “Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ, thực trạng pháp luật và phương pháp thực hiện”, Tạp chí *Luật học*, số 03, tr. 18.
22. Trần Thúy Lâm (2005) “Bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực kỹ luật lao động”, Tạp chí *Luật học số đặc sản về bình đẳng giới*, số 15, tr. 25-29.
23. Liên hợp quốc (1979) *Công ước CEDAW về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*, ban hành ngày 08/2/1979.
24. Nguyễn Tuấn Minh (2011) “Thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ tại Việt Nam hiện nay” Tạp chí *Quản lý nhà nước*, số 182, tr. 54-58.
25. Hoàng Thị Minh (2012) “Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ”, Tạp chí *Luật học*, số 05, tr. 61-67.
26. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2008) *Các mốc toàn tập (I, II)*, ban hành ngày 09/7/2008, Hà Nội.
27. Nguyễn Thị Kim Phụng (2004) “Quyền của lao động nữ theo quan điểm của tổ chức lao động quốc tế trong những công ước Việt Nam chưa phê chuẩn”, Tạp chí *Luật học*, số 03, tr. 63-67.
28. Quốc hội (2012), *Luật số: 10/2012/QH13 Bộ Luật Lao động*, ban hành ngày 18/6/2012, Hà Nội.
29. Quốc hội (2012), *Hiến pháp 2013*, ban hành ngày 28/11/2013, Hà Nội.

30. Quốc hội (2014), *Luật số: 58/2014/QH13 về Bảo hiểm xã hội*, ban hành ngày 20/11/2014, Hà Nội.
31. Quốc hội (2006), *Luật số: 73/2006/QH 11 về Bình đẳng giới*, ban hành ngày 29/6/2006, Hà Nội.
32. Đặng Thị Thom (2016) *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học - xã hội Việt Nam.
33. Trần Thị Thu (2002) *Tạo việc làm cho lao động nữ trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
34. Thủ tướng Chính phủ (2010) *Quyết định số 2281/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động giai đoạn 2011 – 2015*, ban hành ngày 10/12/2010, Hà Nội.
35. Thủ tướng Chính phủ (2010) *Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020*, ban hành ngày 24/12/2010, Hà Nội.
36. Thủ tướng Chính phủ (2011) *Quyết định số 1780/QĐ-TTg phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020*, ban hành ngày 12/10/2011, Hà Nội.
37. Trường Đại học Luật Hà Nội (2007) *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
38. UBND TP Hồ Chí Minh (2011) *Kế hoạch số 100/KH-UBND triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2015, định hướng đến 2020*, ban hành ngày 22/8/2011, Hồ Chí Minh.
39. UBND TP Hà Nội (2011) *Kế hoạch số 150/KH-UBND về đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTG ngày*

27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” trên địa bàn Thành phố Hà Nội, giai đoạn 2011-2015, ban hành ngày 26/12/2011, Hà Nội.

40. UBND TP Hà Nội (2011) *Quyết định số 444/QĐ-UBND phê duyệt Chương trình Quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động thành phố thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2015*, ban hành ngày 25/01/2011, Hà Nội.
41. UBND TP Hà Nội (2014) *Quyết định 5261/QĐ-UBND phê duyệt Đề án Phát triển QHLD thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020 với mục đích đến năm 2020*, ban hành ngày 14/10/2014, Hà Nội.
42. UBND TP Hồ Chí Minh (2015) *Kế hoạch số 79/KH-UBND về hành động vì sự tiến bộ của Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh*, ban hành ngày 23/5/2015, Hồ Chí Minh.
43. UBND TP Hồ Chí Minh (2016) *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2010 – 2015*, ban hành ngày 06/8/2016, Hồ Chí Minh.
44. UBND TP Hồ Chí Minh (2017) *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh năm 2016 và 2017*, ban hành ngày 13/9/2017, Hồ Chí Minh.
45. UBND TP Hồ Chí Minh (2018) *Báo cáo lao động và việc làm năm 2017*, thành phố Hồ Chí Minh, ban hành ngày 09/10/2014, Hồ Chí Minh.
46. Viện Khoa học lao động và xã hội (2011), *Lao động - việc làm năm 2011 và triển vọng năm 2012*, ban hành ngày 25/4/2011, Hà Nội.

PHỤ LỤC
PHIẾU KHẢO SÁT

Trong quá trình triển khai nghiên cứu luận văn với đề tài “*Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*”, tác giả tổ chức khảo sát điều tra với mong muốn thu thập thêm các dữ liệu phục vụ nghiên cứu. Rất mong bà vui lòng cho ý kiến đánh giá của mình về các nội dung dưới đây.

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

Xin trân trọng cảm ơn!

Phần I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

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

Phần II. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Câu 1. Ông/bà vui lòng cho ý kiến đánh giá về việc thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới?

TT	Tiêu chí	Thang đánh giá				
		5	4	3	2	1
1	Trong tuyển dụng và HĐLĐ					
2	Trong quá trình làm việc					

3	Trong đào tạo và phát triển					
4	Trong thu nhập					
5	Trong các chế độ về vật chất và tinh thần khác					

Câu 2. Ông/bà vui lòng cho ý kiến đánh giá về thực hiện các quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tham khảo ý kiến của lao động nữ?

TT	Tiêu chí	Thang đánh giá				
		5	4	3	2	1
1	Thường xuyên tổ chức các hội nghị lấy ý kiến của lao động nữ và đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ, trẻ em					
2	Công đoàn thực hiện nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của lao động nữ					
3	Các ý kiến của lao động nữ được tôn trọng và tiếp thu					

Câu 3. Ông/bà vui lòng cho ý kiến đánh giá về thực hiện các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo các vấn đề an toàn, vệ sinh dành cho lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh?

TT	Tiêu chí	Thang đánh giá				
		5	4	3	2	1
1	Các doanh nghiệp có xây dựng các nhà tắm và nhà vệ sinh riêng dành cho lao động nữ					
2	Các doanh nghiệp có chế độ nghỉ ngơi giữ ca và có quy định riêng dành cho lao động nữ					

3	Các chế độ về BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp					
4	Các chế độ về thai sản					

Câu 4. Ông/bà vui lòng cho ý kiến đánh giá về thực hiện các quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ?

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		5	4	3	2	1
1	Các doanh nghiệp xây dựng trường mầm non hoặc thành lập các nhóm lớp trông giữ trẻ					
2	Các doanh nghiệp liên kết với các cơ sở mầm non trên địa bàn để hỗ trợ trông giữ trẻ cho lao động nữ					
3	Các doanh nghiệp hỗ trợ chi phí gửi trẻ					

Câu 5. Ông bà đánh giá như thế nào về hệ thống văn bản pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh?

.....

Câu 6. Đánh giá của bà về cơ hội việc làm đối với các lao động nữ nói chung và lao động nữ trung niên nói riêng?

.....

.....
.....
Câu 7. Ông/ bà biết đến các quy định pháp luật liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh qua cơ quan, phương tiện nào?

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

Câu 8. Ông bà có kiến nghị gì nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ?

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

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